**ACUERDO**

**entre**

**EL ESTADO DE WISCONSIN**

**y**

**AFSCME COUNCIL 24**

**LA UNIÓN DE EMPLEADOS DEL ESTADO DE WISCONSIN**

**AFL-CIO**

**y sus afiliados apropiados locales**

**Trabajadores Manuales y Gremios que no están Relacionado a Construcción,**

**Ayuda Administrativa,**

**Técnico,**

**Seguridad y Seguridad del Publico, y**

**Servicios Sociales Profesionales**

**Cuerpo Participante en Negociaciones Colectivas a Nombre de los Obreros**

**7 de junio de 2008 - 30 de junio de 2009**

Los partidos han hecho todo esfuerzo para asegurar que la traducción al idioma Española es precisa. Sin embargo, si eso no es el caso, la versión en el idioma de Ingles controla la interpretación de este Acuerdo.

## CÓMO LEER ESTE CONTRATO

Este contrato esta divido por artículos. Cada artículo tiene su propio número y título, comienza en el margen superior de una página nueva, y se indica en letras grandes de la negrilla como esto:

## ARTÍCULO II

## RECONOCIMIENTO Y SEGURIDAD DE LA UNIÓN

Cada artículo se divide en secciones. Cada sección tiene su propio número y título y se indica en letras de negrilla como esto:

### SECCIÓN 13: Pérdida de Beneficios

El contrato entero se divide en párrafos. Cada párrafo esta identificado por su artículo, la sección, y un número de la subsección como esto:

**2/13/1** Empleados en licencia….

A veces hay más de un párrafo dentro de una partición particular. En ese caso, los párrafos son identificados más a fondo por las letras como esto:

**2/2/5/A** El Patrón no deducirá….

Las listas ocasionales se incluyen en el contrato. Son indicadas por los números ligeros entre paréntesis de la cara que no se deben confundir con el artículo, la sección, o números de la subdivisión. Una lista de la muestra se ve como esto:

(1) BC-- Trabajadores Manuales y Gremios que no están Relacionado a Construcción
(2) AS--Ayuda Administrativa
(3) SPS--Seguridad y Seguridad del Público
(4) T-- Técnico
(5) PSS—Servicios Sociales Profesionales

Algunas secciones y párrafos del contrato se aplican solamente a ciertos cuerpos participantes en negociaciones colectivas a nombre de los obreros. En esos casos, el título de la sección o de la subsección o la letra del párrafo será seguido por la abreviatura (de la lista antedicha) de la unidad o de las unidades a las cuales esa sección, subdivisión, o párrafo particular se aplica. Por ejemplo:

**2/3/2 (AS)**

Esto significa que Sección 2/3/2 (incluyendo todos sus párrafos) es aplicable solamente al cuerpo participante en negociaciones colectivas a nombre de los obreros de la Ayuda Administrativa y no es aplicable a cualquier otra de las unidades.

Otro ejemplo:

**2/3/4 (BC, SPS, T, PSS)** El local, tamaño, tipo y número de los tableros de anuncios….

Esto significa que este párrafo es aplicable solamente al Trabajadora Manual; Seguridad y Seguridad del Publico; Técnico; y al cuerpo participante en negociaciones colectivas a nombre de los obreros de Servicios Sociales Profesionales y no es aplicable a otros grupos.

En el frente del contrato se encuentra una lista del contenido, que es un bosquejo del contrato por orden numérico por artículo y sección. En la parte posterior del contrato se encuentra un índice, que es una guía de referencia al contrato en orden alfabético.

Las palabras en este Acuerdo que
son nuevas o cambiadas a partir del 2005-2007
del Acuerdo son subrayadas.

**LISTA DEL CONTENIDO**


| | |
|---|---|
| Acuerdo | 12 |
| El Propósito del Acuerdo | 12 |
| | |
| Artículo I – El Alcance del Acuerdo | 13 |
| | |
| Artículo II – Reconocimiento y Seguridad de la Unión | 14 |
| Sección 1:Cuerpo Participante en Negociaciones Colectivas a Nombre de los Obreros | 14 |
| Sección 2: Deducción de las Deudas | 31 |
| Sección 3: Tableros de Anuncios | 33 |
| Sección 4: Transacciones del Personal | 34 |
| Sección 5: Actividad de la Unión | 36 |
| Sección 6: Convenciones de la Unión, Clases Educacionales y Conferencias del Cuerpo Participante en Negociaciones Colectivas a Nombre de los Obreros | 36 |
| Sección 7: Impresión del Acuerdo | 39 |
| Sección 8: Asistencia en las Reuniones de la Unión Local, Reuniones Mensuales de la Representante Sindical o Reuniones Mensuales de la Mesa Ejecutiva de la Unión Local | 39 |
| Sección 9:Uso del Teléfono, Correo Electrónico y de la Facsímile | 40 |
| Sección 10: Servicio de Correo | 41 |
| Sección 11: Visitas | 41 |
| Sección 12: Mesa Ejecutiva de Council 24 | 42 |
| Sección 13: Pérdida de Beneficios | 42 |
| Sección 14: Orientación de la Unión Local | 43 |
| Sección 15: Utilización de Tecnología | 44 |
| | |
| Artículo III – Los Derechos de la Gerencia | 45 |
| | |
| Artículo IV - Procedimiento del Sistema de Agravios | 46 |
| Sección 1: Definición | 46 |
| Sección 2: Pasos del Sistema de Agravios | 46 |
| Sección 3: Procedimientos del Panel Arbitral | 49 |
| Sección 4: Procedimientos de Arbítrales Especiales | 51 |
| Sección 5: Retroactividad | 54 |
| Sección 6: Situación Salarial de los Testigos Arbítrales | 54 |
| Sección 7: Procedimiento Exclusivo | 54 |
| Sección 8: Número de Representativas y de Jurisdicciones | 55 |

| | |
|---|---|
| Sección 9: Agravios de la Unión | 56 |
| Sección 10: Procesando Agravios | 56 |
| Sección 11: Disciplina | 58 |
| Sección 12: Exclusión de Empleados Probatorios | 60 |
| Sección 13: Evaluación de Funcionamiento Concentrado | 60 |
| Artículo V – Señoría | 62 |
| Sección 1: General | 62 |
| Sección 2: Información del Sistema de Señoría | 62 |
| | |
| Artículo VI – Horas de Trabajo | 63 |
| Sección 1: Estándar | 63 |
| Sección 2: Horario | 63 |
| Sección 3: Tiempo Suplementario | 65 |
| Sección 4: Tiempo Compensatorio | 69 |
| Sección 5: Horario de Crédito por Tiempo Compensatorio | 70 |
| Sección 6: Acceso a los Locales de Trabajo | 70 |
| Sección 7: Recorrido | 70 |
| Sección 8: Reuniones | 70 |
| Sección 9: Sitios Alternativos del Trabajo | 70 |
| Sección 10: Períodos de Descanso | 70 |
| Sección 11: Períodos para Bañarse | 71 |
| Sección 12: Períodos de la Comida | 71 |
| Sección 13: Tiempo de Servicio Repetido | 71 |
| Sección 14: Llamadas a Su Casa | 72 |
| Sección 15: Reuniones de Oficiales Elegidas para Asistir Reuniones | 72 |
| Sección 16: Apariencias en la Corte | 72 |
| Sección 17: Patrones de Trabajo Alternativo | 73 |
| Sección 18: Teleconmutación | 74 |
| Sección 19: Acuerdos Conceptuales Relacionados al Teléfono | 74 |
| | |
| Artículo VII - Transferencias | 75 |
| Sección 0: Renuncia | 75 |
| Sección 1: Transferencia dentro de las Unidades que Emplean | 75 |
| Sección 2: Procedimientos Adicionales | 76 |
| Sección 3: Procedimientos de la Selección Secundaria | 77 |
| Sección 4: Definición de Vacancia Permanente | 79 |
| Sección 5: Limitaciones | 79 |
| Sección 6: Prioridad de Derechos de Transferencia | 80 |
| Sección 7: Entrevistas | 80 |
| Sección 8: Orientación de Trabajo y Entrenamiento | 81 |
| Sección 9: Cierre de la Institución | 81 |
| | |
| Artículo VIII - Procedimiento del Despido | 82 |

| | |
|---|---|
| Sección 1: Aplicación del Despido | 82 |
| Sección 2: Procedimientos Generales del Despido | 82 |
| Sección 3: Aviso del Despedido | 83 |
| Sección 4: Reducción en Horas | 84 |
| Sección 5: Opciones del Empleado Sobre la Notificación del Despido | 85 |
| Sección 6: Restauración | 86 |
| Sección 7: Una Oferta Razonable | 87 |
| Sección 8: Restablecimiento | 88 |
| Sección 9: Para los Propósitos Informativos | 89 |
| Sección 10: Agencia Alrededor del Estado en el Empleo de Unidades para el Despido Involuntario | 89 |
| Sección 11: Prioridad de los Derechos Bajo el Articulo VII y Articulo VIII | 89 |
| Sección 12: Definición de Vacancia Permanente | 90 |
| Sección 13: Costos de la Relocalización | 90 |
| Sección 14: Beneficios Cuando Hay un Despido Involuntario | 91 |
| Sección 15: Ayuda con el Despido Involuntario | 91 |
| | |
| Artículo IX – Salud y Seguridad | 93 |
| Sección 0: Asignaciones | 93 |
| Sección 1: Equipo y Entrenamiento de Primeros Auxilios | 93 |
| Sección 2: Herramientas y Equipo | 94 |
| Sección 3: Transporte de Herramientas | 94 |
| Sección 4: Ropa Protectora | 95 |
| Sección 5: Confidencialidad de Expediente | 95 |
| Sección 6: Edificios | 95 |
| Sección 7: Examinación Médica | 95 |
| Sección 8: Exposición de Enfermedad Relativo al Trabajo | 95 |
| Sección 9: Vehículos Motores | 96 |
| Sección 10: Protección del Pie | 97 |
| Sección 11: Inspección de Seguridad | 98 |
| Sección 12: Limitación de Acatamiento | 98 |
| Sección 13: Departamento de Regulaciones Comercios | 98 |
| Sección 14: Comité Común en Salud y Seguridad | 98 |
| Sección 15: Ausencias de Datos | 104 |
| Sección 16: Reporte de Ergonomía del Comité Común de Salud y Seguridad | 104 |
| Sección 17: Examinaciones del Ojo Relacionado a la Pantalla de Computador | 105 |
| Sección 18: Gafas de Seguridad | 105 |
| Sección 19: Consideraciones Relacionadas con el Tiempo | 106 |
| Sección 20: Violencia en el Lugar de Trabajo | 106 |
| | |
| Artículo X - Oficial de la Audiencia | 107 |
| | |

| | |
|---|---|
| Artículo XI – Misceláneo | 108 |
| Sección 1: Discriminación | 108 |
| Sección 2: Reuniones de la Gerencia de la Unión | 110 |
| Sección 3: Reuniones de la Gerencia de la Unión – Alrededor del Estado | 116 |
| Sección 4: Negociaciones Locales | 116 |
| Sección 5: Aviso de Examinaciones Promociónales | 117 |
| Sección 6: Uniformes | 117 |
| Sección 7: Propiedad Personal Dañada | 118 |
| Sección 8: Reglas de Trabajo | 118 |
| Sección 9: Tiempo Inclemente | 119 |
| Sección 10: Distribución de Cheques de Salario | 120 |
| Sección 11: Licencias Comerciales y Endoso para el Autobús Escolar (CDL/SBE) | 120 |
| Sección 12: Comité de Entrenamiento Consultivo | 122 |
| Sección 13: Entrenamiento y Educación | 122 |
| Sección 14: Desarrollo Profesional para la Unidad de Servicios Sociales | 125 |
| Sección 15: Archivos de Personal | 126 |
| Sección 16: Contraer Hacia Fuera | 127 |
| Sección 17: Protección de la Responsabilidad | 128 |
| Sección 18: Deducciones de P.E.O.P.L.E. | 128 |
| Sección 19: Acción Afirmativa | 129 |
| Sección 20: Donaciones de la Sangre | 129 |
| Sección 21: Designaciones de la Unida que Emplea | 130 |
| Sección 22: Asistencia para el Empleado | 130 |
| Sección 23: Cuidado de Niño | 131 |
| Sección 24: Actividades Organizados de Empleados para la Unidad de Servicios Sociales Profesional | 131 |
| Sección 25: Empleado que Rehúsa Participar en Actividades Licitas en su Empresa (Whistleblower) | 131 |
| Sección 26: Comités | 131 |
| Sección 27: Expediente de Arresto/Convicción | 132 |
| Sección 28: Registración de la Ayudante de la Enfermera | 132 |
| | |
| Artículo XII – Salarios | 133 |
| Sección 1: Ajustes del Salario | 133 |
| Sección 2: Progresión de Pago | 153 |
| Sección 3: Tarifas del Reclutamiento | 172 |
| Sección 4: Período de Pago | 172 |
| Sección 5: Diferencial de Turno | 172 |
| Sección 6: Persona Para Reserva | 172 |
| Sección 7: Pago de Vuelo | 173 |
| Sección 8: Agregaciones | 174 |
| Sección 9: Fecha Administrativa para los Ajustes de Salarios | 178 |

| | |
|---|---|
| Sección 10: Clasificación Periódica/Reuniones de Gamas de Ajustes Asignados | 179 |
| Sección 11: Administración Salarial | 179 |
| | |
| Artículo XIII – Beneficios del Empleado | 185 |
| Sección 1: Seguro Médico | 185 |
| Sección 2: Seguro de Vida | 186 |
| Sección 3: Seguro Dental | 186 |
| Sección 4: Seguro de la Continuación de Ingresos | 186 |
| Sección 5: Licencia por Enfermedad | 187 |
| Sección 6: Licencia Anual Pagada para Ausentarse (Vacaciones) | 194 |
| Sección 7: Licencia para Examinaciones Promociónales | 200 |
| Sección 8: Licencia para Ausentarse Sin Pago | 200 |
| Sección 9: Días de Fiesta | 202 |
| Sección 10: Servicio Militar | 205 |
| Sección 11: Servicio de Jurado y Estado de Testigo | 209 |
| Sección 12: Tiempo de Votación | 210 |
| Sección 13: Retiro | 211 |
| Sección 14: Comidas Mientras que Completa su Obligación de Trabajo | 211 |
| Sección 15: Estado de Empleo Peligroso | 212 |
| Sección 16: Administración de Beneficios de Compensación para el Trabajador | 215 |
| Sección 17: Licencia del Rehén | 216 |
| Sección 18: Licencia Catastrófica | 217 |
| Sección 19: Cuenta Financiada del Reembolso del Empleado | 219 |
| Sección 20: Incidentes Críticos | 220 |
| Sección 21: Servicios Especializados de Alivio de Desastre | 220 |
| | |
| Artículo XIV - Ningún Huelga o Huelga Patronal | 221 |
| Sección 1: General | 221 |
| Sección 2: Resolución de Disputas | 222 |
| | |
| Artículo XV – General | 223 |
| Sección 1: Obligación a Negociar | 223 |
| Sección 2: Invalidez Parcial | 223 |
| Sección 3: Definición del Empleado Probatorio | 224 |
| Sección 4 Definición de la Autoridad de Nombramiento | 224 |
| Sección 5: Definición del Empleado de Temporada | 224 |
| Sección 6: Definición de la Necesidad Operacional | 224 |
| Sección 7: Conclusión de Acuerdo | 224 |
| Sección 8: Negociaciones de Acuerdos Futuros | 225 |
| | |
| Artículo XVI – Recorrido | 226 |

| | |
|---|---|
| Sección 1: Definiciones | 226 |
| Sección 2:  Reembolso Para Viajes | 226 |
| Sección 3: Alojamiento | 230 |
| Sección 4: Gastos de Viajes Misceláneos | 230 |
| Sección 5: Uso de Vehículos del Estado | 231 |
| | |
| Nota de Negociación No. 1 - Roturas de Descanso | 232 |
| Nota de Negociación No. 2 - Roturas de Descanso ULP | 233 |
| Nota de Negociación No. 3 - Roturas de Descanso Para Oficiales de Corrección y Consejeros de Jóvenes | 232 |
| Nota de Negociación No. 4 - Cobertura de FLSA | 233 |
| Nota de Negociación No. 5 – Acuerdo Con Respecto a Tiempo Suplementario para el Departamento de Recursos Naturales Técnicos y Trabajadoras Manuales y Seguridad y Seguridad del Público de Empleados con Clasificación de Guardabosques | 234 |
| Nota de Negociación No. 6 - Negociaciones Especiales para Clases Seleccionadas Incluyendo Seguridad y Seguridad del Publico del Cuerpo Participante en Negociaciones Colectivas a Nombre de los Obreros en el Departamento de Recursos Naturales | 235 |
| Nota de Negociación No. 6A- Negociaciones Especiales para Clases Seleccionadas Incluyendo Seguridad y Seguridad del Publico del Cuerpo Participante en Negociaciones Colectivas a Nombre de los Obreros en el Departamento de Recursos Naturales | 237 |
| Nota de Negociación No. 7 – Ayuda de Entrenamiento para Empleados del Centro de Discapacitados Desarrollados | 239 |
| Nota de Negociación No. 8 – Evaluaciones de Trabajo | 240 |
| Nota de Negociación No. 9 – Tiempo Suplementario para la Clasificación de Especialista de Auxilio de Emergencias de Fuego | 241 |
| Nota de Negociación No. 10 – Expedientes para Reportar Tiempo – Unidad de Trabajadores Manuales | 241 |
| Nota de Negociación No. 11 – Responsabilidades Fuera de la Descripción de Posición | 241 |
| Nota de Negociación No. 12 – Horario de Permiso Anual – Equipo de Emergencias de Fuego | 241 |
| Nota de Negociación No. 13 – Código de Vestimenta -DOC | 242 |
| Nota de Negociación No. 14 - Aumento de Tarifas Mínimos (RMRs) y Contratando Arriba del Mínimo (HAM) | 242 |
| Nota de Negociación No. 15 – La Transferencia de Medicamento | 243 |
| Nota de Negociación No. 16 – DOT – DMV Estado Salarial | 243 |
| Nota de Negociación No. 17 - Programa Experimental Adicionado | 243 |
| Nota de Negociación No. 18 – Actividades del Sindical de PSS | 244 |
| Nota de Negociación No. 19 – Transferencia de Agentes de Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra | 245 |

| | |
|---|---|
| Nota de Negociación No. 20 – Agentes de Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra (C), Trabajador Social de Corrección (C), y Especialistas de Clasificación del Ofensor (B), Transferencias Permisivas | 245 |
| Nota de Negociación No. 21 – Tiempo Suplementario de PSS para Las Agentes de Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra | 246 |
| Nota de Negociación No. 22 – TECH-AALAS Certificación para Técnicos de Investigaciones de Animales para el UW Madison | 246 |
| Nota de Negociación No. 23 – Trabajadores Sociales Clínicos de DHFS | 247 |
| Nota de Negociación No. 24 – Distribución de Medicamento en DHFS/MMHI y DVA/Union Grove | 247 |
| Nota de Negociación No. 25 – Reembolso de Dentro de la Oficina Central de la Ciudad Comidas para Oficiales de Entrenamiento de Conservación de Guarda de Campo | 248 |
| Memorándum de Comprensión No. 1 – Comité Común con Respecto al Uso de Tiempo para la Licencia por Enfermedad | 248 |
| Memorándum de Comprensión No. 2 - Método para Mejorar Comunicaciones entre el Gerente y los Agentes de Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra | 249 |
| Memorándum de Comprensión No. 3 - Sargento Correccional y Democión Avanzado del Consejero de la Juvenil | 249 |
| Memorándum de Comprensión No. 4 - Depósito Directo de los Cheques Salariales | 249 |
| Memorándum de Comprensión No. 5 – Despido Involuntario | 250 |
| Memorándum de Comprensión No. 6 – Departamento de Correcciones – Cargo de Trabajo de Agentes de Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra | 251 |
| Memorándum de Comprensión No. 7 – Horarios de Trabajo de los Agentes de Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra | 252 |
| Memorándum de Comprensión No. 8 – Beepers de PSS | 253 |
| Memorándum de Comprensión No. 9 – Agentes de Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra de DOC – Uso de Beepers Fuera de las Horas de Trabajo | 253 |
| Memorándum de Comprensión No. 10 – Conjunto de Doctores Independientes de Exámenes Médicos | 254 |
| Memorándum de Comprensión No. 11 – Patrones de Trabajos Alternativos | 255 |
| Memorándum de Comprensión No. 12 – Salario para Demociones Voluntarios Selectivos – Departamento de Agricultor, Comercio, y Protección del Consumidor | 255 |
| Memorándum de Comprensión No. 13 – Reempleando Trabajadores Lesionados | 256 |
| Memorándum de Comprensión No. 14 – Transferencias de la Unidad de Seguridad y Seguridad del Publico (SPS) | 257 |
| Memorándum de Comprensión No. 15 – Transferencia en el Evento de la Cierre del Centro Juvenil | 257 |
| Memorándum de Comprensión No. 16 – Ordenes Equivocados - SPS | 258 |

| | |
|---|---|
| Memorándum de Comprensión No. 17 - Aprendizaje de la Maquinista | 259 |
| Memorándum de Comprensión No. 18 - Acuerdo entre AFSCME Council 24, WSEU y el Departamento de Recursos Naturales | 260 |
| Memorándum de Comprensión No. 19 – Acuerdo entre AFSCME Council 24, WSEU y el Departamento de Recursos Naturales | 260 |
| Memorándum de Comprensión No. 20 – Especialistas de Recreación con Experiencia y Consejeros Juveniles | 261 |
| Memorándum de Comprensión No. 21 – Cooperación de Labor-Gerencia | 261 |
| Memorándum de Comprensión No. 22 – Programas de Aprendizaje | 262 |
| Memorándum de Comprensión No. 23 – Cinturón Negro y Zapatos de Vestir-DOC y DHFS | 262 |
| Memorándum de Comprensión No. 24 - Listas de Correo Electrónico | 262 |
| Memorándum de Comprensión No. 25 – Contraer Hacia Fuera | 263 |
| Memorándum de Comprensión No. 26 - Acto Número 33 | 263 |
| Memorándum de Comprensión No. 27 – Restauración del Despido Involuntario | 264 |
| Memorándum de Comprensión No. 28 - Promoción de Sargento Correccional (SPS) | 265 |
| Memorándum de Comprensión No. 29 – Beepers de PSS DOC | 265 |
| Memorándum de Comprensión No. 30 – Región Laboral/Reuniones de la Gerencia-Personal de ASU en la División de la Comunidad de Correcciones | 266 |
| Memorándum de Comprensión No. 31 – Aviso Especial en Hoja | 266 |
| Memorándum de Comprensión No. 32 – Unidad Técnico de la Especialidad de Plomería – Agregaciones | 267 |
| Memorándum de Comprensión No. 33 - Pago de la Preparación del Deber del Fuego para Técnicos de Silvicultura del DNR | 267 |
| | |
| APÉNDICE 1 – Pago Programado para la Unidad de Ayuda Administrativa | 269 |
| APÉNDICE 1 - Trabajadores Manuales y Gremios que no están Relacionado a la Construcción Rejilla de Transacciones Basado en Señoría | 270 |
| APÉNDICE 1 - Plan de Pago de la Seguridad y de la Seguridad del Público | 271 |
| APÉNDICE 1 - Plan de Pago Técnico | 272 |
| APÉNDICE 1 - Plan de Pago de Servicios Sociales Profesionales | 273 |
| APÉNDICE 2 - Plan de Pago de la Ayuda Administrativa | 274 |
| APÉNDICE 2 - Trabajadores Manuales y Gremios que no están Relacionado a la Construcción Rejilla de Transacciones Basado en Señoría | 275 |
| APÉNDICE 2 - Plan de Pago de la Seguridad y de la Seguridad del Público | 276 |
| APÉNDICE 2 - Plan de Pago Técnico | 277 |
| APÉNDICE 2 - Plan de Pago de Servicios Sociales Profesionales | 278 |
| APÉNDICE 3 – Estructura 1: SPS-Gama de Pagos 05-31 & 05-32 | 279 |
| APÉNDICE 3 – Rejilla 6-25 Unidad de Negociaciones Técnicos (Pilotos) | 287 |
| APÉNDICE 3 – Estructura 4 | 290 |
| APÉNDICE 3 – Estructura 5: Estructura de Pago Técnica (RCT) | 298 |

| | |
|---|---|
| APÉNDICE 3 - Estructura 5: Estructura de Pago Técnica (RCT) | 299 |
| APÉNDICE 3 - Estructura 5: Estructura de Pago Técnica (RCT) | 301 |
| APÉNDICE 3 - Estructura 6: Estructura de Pago para Servicios Sociales Profesionales (Agentes de P&P A, B, C y Trabajadores Sociales de Correcciones A, B, y C; Especialista del Programa de Correcciones Obj; y Especialista de Clasificación A & B) | 303 |
| APÉNDICE 4 - Plan de Pago de la Unidad de Ayuda Administrativa | 308 |
| APÉNDICE 4 - Trabajadores Manuales y Gremios que no están Relacionado a la Construcción Rejilla de Transacciones Basado en Señoría | 309 |
| APÉNDICE 4 - Plan de Pago de la Seguridad y de la Seguridad del Público | 310 |
| APÉNDICE 4 - Plan de Pago Técnico | 311 |
| APÉNDICE 4 - Plan de Pago de Servicios Sociales Profesionales | 312 |
| APÉNDICE 5 - Ajustes de Pago de la Transacción del Personal | 313 |
| APÉNDICE 6 - Créditos Suplementales de la Conversión del Seguro Médico Sobre el Retiro | 319 |
| APÉNDICE 7 - Administración de Pago para las Clasificaciones Selectas | 320 |
| APÉNDICE 8 –Designaciones para Gamas de Pago de Contrapartes | 329 |
| APÉNDICE 9 – Acción en las Notas de Negociación en 2005-2007 | 330 |
| APÉNDICE 10 – Acción en el Memorando de Comprensión en 2005-2007 | 332 |
| Equipo de Negociación de la Gerencia | 333 |
| Equipo de la Union que Estipula | 336 |
| Índice | 338 |

## ACUERDO

Este acuerdo, hecho y entrado en este séptimo día de junio de 2008, en Madison, Wisconsin, conforme a las provisiones de s. 111.80-111.97, Estatutos de Wis., por y entre el Estado de Wisconsin y sus Agencias (más abajo designadas como el Patrón), representados por la Oficina de las Relaciones del Empleo del Estado; y AFSCME, Council 24, Unión de Empleados del Estado de Wisconsin, AFL-CIO, y sus afiliados apropiados locales (más abajo designados la Unión), como representante de los empleados empleadas por el Estado de Wisconsin (según lo referido específicamente en la Cláusula del Reconocimiento).

## PROPÓSITO DEL ACUERDO

Es el intento y el propósito de los partidos a esto que este acuerdo constituye una implementación en práctica de las provisiones de s. 111.80-111.97, Estatutos de Wis., consistente con la autoridad legislativa contenida en esto, y proporciona las relaciones ordenadas y constructivas del empleo en el interés público y en interés de los empleados cubiertos por este medio y del Estado como Patrón.

Los partidos reconocen por este medio que este acuerdo representa una comprensión amistosa alcanzado por los partidos como resultado el derecho y la oportunidad ilimitadas de los partidos de hacer cualesquiera y todas las demandas con respecto a la relación Patrón-Empleado que existe entre ellas concerniente a los temas de estipular.

## ARTÍCULO I

## ALCANCE DEL ACUERDO

**1/1/1** Este acuerdo se relaciona solamente con los empleados clasificados del Estado de Wisconsin en la unidad apropiada el estipular colectivo según lo definido por los casos de la certificación de la Comisión de las Relaciones del Empleo de Wisconsin IX, X y XI, Números 15583 y 15584, SE-44, 45, 46, la Decisión No. 11243, 11244 y 11245, con fecha del 25 de agosto de 1972 y caso LXXIV, Número 19548, SE-75, con fecha del 9 de enero de 1976, y los Casos VIII y XIV, Números 15582 y 15838, SE-43 y 49, Decisión Número 11322-F y 11323-F.

**1/1/2** Este acuerdo reconoce cinco unidades que estipulan por separadas. Cada provisión de este Acuerdo se aplica a las cinco unidades que estipulan salvo especificación de lo contrario. La cobertura de este acuerdo será ampliada por los partidos cuando convino mutuamente por el Patrón y la Unión para incluir a empleados en el servicio clasificado del Estado de Wisconsin en las unidades apropiadas adicionales el estipular colectivo representadas por la Unión de los Empleados del Estado Wisconsin indica la unión de empleados según lo certificado por la Comisión de las Relaciones del Empleo de Wisconsin.

## ARTÍCULO II

## RECONOCIMIENTO Y SEGURIDAD DE UNIÓN

**SECCIÓN 1: Cuerpo Participante en Negociaciones Colectivas a Nombre De Los Obreros**

**2/1/1** El patrón reconoce la unión como el agente que estipula colectivo exclusivo para todos los empleados, según lo enumerado abajo:

**2/1/2 TRABAJADORES MANUALES Y GREMIOS QUE NO ESTÁN RELACIONADO A LA CONSTRUCCIÓN (BC)**

| Clasificación | Gama de Pago |
|---|---|
| Alimento/Venta/Líder del Abastecimiento 1 | 9 |
| Alimento/Venta/Líder del Abastecimiento 1 | 11* |
| Alimento/Venta/Líder del Abastecimiento 2 | 10 |
| Alimento/Venta/Líder del Abastecimiento 2 | 12* |
| Alimento/Venta/Líder del Abastecimiento 3 | 11 |
| Alimento/Venta/Líder del Abastecimiento 3 | 13* |
| Asociado que Envía y Manda Correo | 9 |
| Asociado que Envía y Manda Correo | 9 |
| Asociado que Envía y Manda Correo – Adv. | 10* |
| Ayudante del Central Eléctrico | 9 |
| Ayudante del Central Eléctrico | 10 |
| Ayudante del Control de Inventario | 9 |
| Ayudante del Laboratorio | 8 |
| Ayudante en la Planta de Lechería – Nivel Entrante | 8 |
| Ayudante en la Planta de Lechería – Sr. | 10 |
| Ayudante en la Planta de Lechería – Avanzada | 12 |
| Ayudante de la Producción del Alimento | 10 |
| Ayudante de la Producción del Alimento | 12* |
| Cerrajero – Nivel Entrante | 10 |
| Cerrajero - Oficial | 11 |
| Cocinero 1 | 8 |
| Cocinero 1 | 10* |
| Cocinero 2 | 9 |
| Cocinero 2 | 11* |
| Conductor de Camión | 8 |
| Conductor de Camión | 9 |

| | |
|---|---|
| Coordinador del Control de Inventario | 9 |
| Coordinador del Control de Inventario | 10* |
| Coordinador del Control de Inventario-Adv. | 11* |
| Costura 1 | 8 |
| Costura 2 | 9 |
| | |
| Encargado del Terreno | 8 |
| Encargado del Terreno - Líder | 9 |
| Encargado del Terreno - Líder | 10* |
| | |
| Especialista de la Refrigeración/HVAC | 13 |
| Especialista de la Refrigeración/HVAC-Adv. | 14 |
| Especialista de la Refrigeración/HVAC -Adv. | 15* |
| | |
| Especialista de las Industrias 1 | 11 |
| Especialista de las Industrias 1 | 12* |
| Especialista de las Industrias 2 | 12 |
| Especialista de las Industrias 2 | 13* |
| Especialista de las Industrias 3 | 13 |
| Especialista de las Industrias 3 | 14* |
| | |
| Especialista del Mantenimiento de las Instalaciones | 12 |
| Especialista del Mantenimiento de las Instalaciones-Adv. | 13 |
| | |
| Fabricante del Queso | 15 |
| Fabricante del Queso | 16* |
| | |
| Granjero Histórico | 10 |
| Granjero Histórico | 11* |
| | |
| Jardinero | 9 |
| Jardinero de la Investigación | 9 |
| | |
| Lavandero | 7 |
| Lavandero – Líder | 8 |
| Lavandero – Líder | 9 |
| Líder del Personal de Tierra | 12 |
| Limpieza | 8 |
| Limpieza – Líder | 9 |
| | |
| Obrero | 8 |
| Obrero de la Encuadernación | 8 |
| Operador del Central Eléctrico | 13 |
| Operador del Central Eléctrico | 14* |
| Operador del Central Eléctrico – Encargado | 15 |
| Operador del Central Eléctrico – Encargado | 16* |

| | |
|---|---|
| Operador del Central Eléctrico - Sr. | 14 |
| Operador del Central Eléctrico - Sr. | 15* |
| Operador de Equipo de la Investigación Agricultura – Nivel Entrante | 10* |
| Operador de Equipo de la Investigación Agricultura – Objetivo | 11* |
| Operador de Equipo de la Investigación Agricultura – Señor | 12* |
| Operador de la Planta de Utilidad | 14 |
| Operador de la Planta de Utilidad | 15 |
| Operador de la Prensa de Codo | 9 |
| Operador de la Prensa de Codo - Líder | 10 |
| | |
| Panadero 1 | 8 |
| Panadero 1 | 9* |
| Panadero 2 | 9 |
| Panadero 2 | 10* |
| | |
| PE/Coordinador del Área de Deportes | 8 |
| Podador de Árbol | 8 |
| Podador de Árbol | 9* |
| | |
| Tapicero | 10 |
| | |
| Vehículo de Motor - Despachador | 8 |
| Vehículo de Motor – Operador – Ligera | 8 |
| Vehículo de Motor – Operador – Pesado | 9 |
| Vigilante del Cementerio | 8 |

* Efectivo el 10/12/08

**2/1/3 SEGURIDAD Y SEGURIDAD DEL PÚBLICO (SPS)**

| **Clasificación** | **Gama de Pago** |
|---|---|
| Analista de la Seguridad del Ferrocarril | 11 |
| Analista de la Seguridad del Ferrocarril - Principal | 14 |
| Analista de la Seguridad del Ferrocarril - Sr. | 13 |
| | |
| Clasificador de Múltiple Productos - Nivel Entrante | 13 |
| Clasificador de Múltiple Productos –Obj. | 14 |
| Consejero Juvenil | 31 |
| Consejero Juvenil - Avanzado | 32 |
| Consultante de la salud animal | 15 |
| Consultante de la Seguridad –Occupac. 1 | 13 |
| Consultante de la Seguridad –Occupac. 1 | 14* |
| Consultante de la Seguridad –Occupac. 2 | 14 |
| Consultante de la Seguridad –Occupac. 2 | 15* |
| Coordinador de la Prevención Contra los Incendios | 16 |

| | |
|---|---|
| Coordinador del Tanque de Almacenaje | 16 |
| | |
| Emisiones del Vehículo Espec. QA - Nivel Entrante | 11 |
| Emisiones del Vehículo Espec. QA - Nivel Entrante | 12** |
| Emisiones del Vehículo Espec. QA – Obj. | 13 |
| Emisiones del Vehículo Espec. QA – Obj. | 14 |
| Emisiones del Vehículo Espec. QA – Sr. | 14 |
| Emisiones del Vehículo Espec. QA – Sr. | 15 |
| Especialista 1 del Consumidor | 11 |
| Especialista 2 del Consumidor | 12 |
| Especialista 3 del Consumidor | 13 |
| Especialista 4 del Consumidor | 14 |
| Especialista de las Instalaciones de la Detención | 17 |
| Especialista del Sistema del Petróleo – Nivel Entrante | 15 |
| Especialista del Sistema del Petróleo – Sr. | 16 |
| | |
| Fuego/Especialista del Rescate del Desplome 1 | 10 |
| Fuego/Especialista del Rescate del Desplome 2 | 11 |
| Fuego/Especialista del Rescate del Desplome 3 | 12 |
| | |
| Guarda de la Conservación | 40 |
| Guardabosques – Ayudante del Gerente de Propiedad | 13 |
| Guardabosques – Ayudante del Gerente de Propiedad | 14** |
| Guardabosques - Aplicación | 13 |
| Guardabosques - Aplicación | 14** |
| Guardabosques – Operaciones | 12 |
| Guardabosques – Operaciones | 13** |
| | |
| Inspector del Producto – Líder | 10 |
| Inspector del Producto - Obj. | 9 |
| Inspector de la salud animal – Nivel entrante | 13 |
| Inspector de la salud animal - Obj. | 14 |
| | |
| Inspector 1 de la Seguridad de la Caldera | 14* |
| Inspector 2 de la Seguridad de la Caldera | 15* |
| Inspector 3 de la Seguridad de la Caldera | 16* |
| Inspector de la Seguridad de la Caldera - Entrada | 15** |
| Inspector de la Seguridad de la Caldera – Intermediario | 16** |
| Inspector de la Seguridad – Avanzado | 17** |
| Inspector 1 de la Seguridad del Elevador | 14* |
| Inspector 2 de la Seguridad del Elevador | 15* |
| Inspector 3 de la Seguridad del Elevador | 16* |
| Inspector de la Seguridad del Elevador – Nivel Entrante | 16** |
| Inspector de la Seguridad del Elevador – Obj. | 17** |
| Inspector 1 de la Seguridad de Explotación Minera | 14 |
| Inspector 1 de la Seguridad de Explotación Minera | 15** |

| | |
|---|---|
| Inspector 2 de la Seguridad de Explotación Minera | 15 |
| Inspector 2 de la Seguridad de Explotación Minera | 16* |
| Inspector 3 de la Seguridad de Explotación Minera | 16 |
| Inspector 3 de la Seguridad de Explotación Minera | 17** |
| Inspector 1 de la Seguridad – Occupac. | 13 |
| Inspector 1 de la Seguridad – Occupac. | 14** |
| Inspector 2 de la Seguridad – Occupac. | 14 |
| Inspector 1 de la Seguridad – Occupac. | 15** |
| Inspector 3 de la Seguridad – Occupac. | 15 |
| Inspector 1 de la Seguridad – Occupac. | 16** |
| Inspector 1 del Sistema de los Productos de Petróleo | 12* |
| Inspector 2 del Sistema de los Productos de Petróleo | 13* |
| Inspector de Trabajo Migratorio | 13 |
| Investigador 1 de la Protección al Consumidor | 11 |
| Investigador 2 de la Protección al Consumidor | 13 |
| Investigador 3 de la Protección al Consumidor | 14 |
| | |
| Miembro del Equipo de Honores del Entierro Militar | 10 |
| | |
| Oficial de Correcciones | 31 |
| Oficial de Seguridad 1 | 8 |
| Oficial de Seguridad 2 | 9 |
| Oficial de Seguridad 3 | 10 |
| Oficial de Seguridad 4 | 11 |
| Oficial de Seguridad - UWHC | 11 |
| Oficial de Seguridad – UWHC Líder | 12 |
| Oficial de Seguridad de los Asuntos Militares – Nivel Entrante | 8 |
| Oficial de Seguridad de los Asuntos Militares – Obj. | 9 |
| Oficial de Seguridad de los Asuntos Militares – Sr. | 10 |
| Operador de Estación de Salvavidas | 11 |
| | |
| Pesos y Medidas – Inspector - Dev. | 13 |
| Pesos y Medidas – Inspector - Obj. | 14 |
| Pesos y Medidas – Espec. Tech. | 15 |
| | |
| Salud del Animal - Consultante | 15 |
| Salud del Animal – Inspector - Nivel Entrante | 13 |
| Salud del Animal - Obj. | 14 |
| Sargento de Correcciones | 32 |
| Seguridad del Alimento - Consultante | 15 |
| Seguridad del Alimento – Inspector – Nivel Entrante | 13 |
| Seguridad del Alimento – Inspector - Obj. | 14 |
| Seguridad de la Carne – Inspector- Nivel Entrante | 13 |
| Seguridad de la Carne – Inspector - Obj. | 14 |
| | |
| Técnico del Cuidado Psiquiátrico | 31 |

*Suprimido efectivo el 10/12/08
**Creado efectivo el 10/12/08

**2/1/4 TÉCNICO (T)**

| **Clasificación** | **Gama de Pago** |
|---|---|
| Arboretum - Proj. Coord. 1 | 9 |
| Arboretum - Proj. Coord. 2 | 10 |
| Asistente Dental | 11 |
| Asistente del Médico 1 | 10 |
| Asistente del Médico 2 | 11 |
| Asistente de Servicios Audio-visuales | 10 |
| Asistente de Servicios Audio-visuales | 11* |
| Asistente de la Terapia – Entrante | 10 |
| Asistente de la Terapia - Obj. | 12 |
| Asistente de Terapia Física | 14 |
| Ayudante del Departamento de Impresión | 11 |
| Ayudante de la Enfermera 1 | 10 |
| Ayudante de la Enfermera 2 | 11 |
| Ayudante de la Enfermera 3 | 12 |
| Ayudante de Material Reprocesada – Entrante | 8 |
| Ayudante de Material Reprocesada – Obj. | 9 |
| Ayudante Oftálmica | 9 |
| Ayudante del Profesor | 9 |
| Ayudante de la Reconstrucción | 9 |
| Ayudante de Terapia Ocupacional – Entrante | 12 |
| Ayudante de Terapia Ocupacional - Obj. | 14 |
| Capitán del Recipiente de la Investigación | 15 |
| Capitán del Recipiente de la Investigación – Líder | 14 |
| Consejero del Cuidado de Niño 1 | 10 |
| Consejero del Cuidado de Niño 2 | 11 |
| Consejero del Cuidado de Niño 3 | 13 |
| Consultor de la Plomería | 17 |
| Control de la Erosión Cons. | 15 |
| Control de la Muestra del Laboratorio y Rcvg Tch - Obj. | 9 |
| Control de la Muestra del Laboratorio y Rcvg Tch - | 10 |
| Coordinador de los Servicios de Audio-Visual | 11 |
| Coordinador de los Servicios de Audio-Visual | 12* |
| Coordinador Químico de la prueba 1 | 14 |
| Coordinador Químico de la prueba 2 | 15 |
| Coordinador de la Sección del Instrumento | 16 |
| Cristalería/Técnico de la Prep. de la Media – Nivel Entrante | 8 |
| Cristalería/Técnico de la Prep. de la Media - Obj. | 8 |

| | |
|---|---|
| Diseñador Gráfico – Nivel Entrante | 9 |
| Diseñador Gráfico | 10 |
| Diseñador Gráfico - Sr. | 11 |
| | |
| Empresario de Pompas Fúnebres | 12 |
| Empresario de Pompas Fúnebres | 14* |
| Enfermera Práctica Licenciada | 14 |
| Espec. Audio-visual de la Producción | 12 |
| Espec. Audio-visual de la Producción | 13* |
| Espec. Audio-visual de la Producción - Sr. | 13 |
| Espec. Audio-visual de la Producción - Sr. | 14* |
| Espec. PSL de la Aspiradora de Ultra Altura | 14 |
| | |
| Fabricante del Instrumento - Entrante | 13 |
| Fabricante del Instrumento - Entrante | 14* |
| Fabricante del Instrumento – Oficial | 15 |
| Fabricante del Instrumento - Adv. | 16 |
| Fabricante del Instrumento - Especialista | 17* |
| Flebotomista | 12 |
| Fotógrafo – Entrante | 9 |
| Fotógrafo | 10 |
| Fotógrafo - Sr. | 11 |
| | |
| Helio Líquido/ Técnico del Nitrógeno | 9 |
| Higienista Dental | 18 |
| | |
| Inspector de Edificio - Obj. | 16 |
| Inspector de Edificio - Obj. | 17* |
| Inspector del Grano | 10 |
| Inspector del Grano – Líder | 11 |
| IS Técnico Comprensivo de Ayuda - Entrante | 11 |
| IS Técnico Comprensivo de Ayuda – Int. | 13 |
| IS Técnico Comprensivo de Ayuda - Sr. | 14 |
| IS Técnico de la Ayuda de las Operaciones - Entrante | 11 |
| IS Técnico de la Ayuda de las Operaciones – Int. | 13 |
| IS Técnico de la Ayuda de las Operaciones - Sr. | 14 |
| IS Técnico de la Ayuda de los Recursos - Entrante | 11 |
| IS Técnico de la Ayuda de los Recursos – Int. | 13 |
| IS Técnico de la Ayuda de los Recursos - Sr. | 14 |
| IS Técnico de la Ayuda de la Red - Entrante | 11 |
| IS Técnico de la Ayuda de la Red – Int. | 13 |
| IS Técnico de la Ayuda de la Red - Sr. | 14 |
| | |
| Mecánico – Entrante | 12 |
| Mecánico – Oficial | 13 |

| | |
|---|---|
| Mecánico de Aviones | 15 |
| Operador de Equipo Pesado | 13 |
| Peluquera | 8 |
| Peluquera | 9* |
| Peluquero | 8 |
| Peluquero | 9* |
| Piloto del avión | 25 |
| Químico del Cereal | 11 |
| Revisor del Plan de la Plomería | 17 |
| Revisor Privado del Plan de las Aguas Residuales | 17 |
| Técnico del Acceso de Propiedad 1 | 11 |
| Técnico del Acceso de Propiedad 2 | 12 |
| Técnico del Acceso de Propiedad 3 | 13 |
| Técnico del Arboretum | 8 |
| Técnico de la Autopsia | 9 |
| Técnico del Cable de la Red | 14 |
| Técnico de la Carne de las Ciencias Animales | 12 |
| Técnico de la Computadora que Imprime | 10 |
| Técnico de la Computadora que Imprime - Líder | 11 |
| Técnico de las Comunicaciones | 15 |
| Técnico de las Comunicaciones -Mayores | 16 |
| Técnico de la Consecución de la carne y del Animal | 11 |
| Técnico del Correo de la UW Extensión | 12 |
| Técnico de Cristal | 13 |
| Técnico del Cuidado del Residente 1 | 10 |
| Técnico del Cuidado del Residente 2 | 11 |
| Técnico de Cytopreparacion | 8 |
| Técnico Dietético - clínico | 10 |
| Técnico Dietético - clínico | 11* |
| Técnico Dietético - administrativo | 12 |
| Técnico Dietético - administrativo | 13* |
| Técnico de la ADN – Nivel Entrante | 8 |
| Técnico de la ADN - Obj. | 9 |
| Técnico de la ADN - Sr. | 10 |
| Técnico de Electroencephalograph | 14 |
| Técnico Electrónico - Agencia | 13 |
| Técnico Electrónico - Agencia | 14* |
| Técnico Electrónico – Agencia – Sr. | 14 |
| Técnico Electrónico – Agencia – Sr. | 15* |
| Técnico Electrónico -Especializado | 13 |
| Técnico Electrónico -Especializado | 14* |

| | |
|---|---|
| Técnico Electrónico - Especializado Int. | 14 |
| Técnico Electrónico - Especializado Int. | 15* |
| Técnico Electrónico - Especializado - Adv. | 15 |
| Técnico Electrónico - Especializado - Adv. | 16* |
| Técnico Electrónico -Investigación | 13 |
| Técnico Electrónico -Investigación | 14* |
| Técnico Electrónico -Investigación Sr. | 14 |
| Técnico Electrónico -Investigación Sr. | 15* |
| Técnico Electrónico – Media | 12 |
| Técnico Electrónico – Media | 13* |
| Técnico Electrónico – Media Int. | 13 |
| Técnico Electrónico Media Int. | 14* |
| Técnico Electrónico – Media Sr. | 14 |
| Técnico Electrónico – Media Sr. | 15* |
| Técnico Electrónico - Seguridad | 13 |
| Técnico Electrónico - Seguridad | 14* |
| Técnico Electrónico - Seguridad Sr. | 14 |
| Técnico Electrónico - Seguridad Sr. | 15* |
| Técnico de los Exhibiciones | 13 |
| Técnico de la Farmacia – Entrante | 10 |
| Técnico de la Farmacia - Obj. | 11 |
| Técnico de la Fauna | 11 |
| Técnico de la Fauna - Adv | 13 |
| Técnico de las Formas | 12 |
| Técnico Gráfica de la Reproducción – Nivel entrante | 8 |
| Técnico Gráfica de la Reproducción | 9 |
| Técnico Gráfica de la Reproducción - Sr. | 10 |
| Técnico de la Hemodiálisis | 13 |
| Técnico de la Histología | 11 |
| Técnico de la Histología - Sr. | 12 |
| Técnico Hortícola | 12 |
| Técnico de Identificación Entrante/Dev. | 10 |
| Técnico de Identificación –Obj. | 12 |
| Técnico de Identificación -Sr. | 13 |
| Técnico de Identificación –Adv | 14 |
| Técnico de las Industrias Pesqueras | 11 |
| Técnico de las Industrias Pesqueras - Adv | 13 |
| Técnico de la Información de la Salud 1 | 11 |
| Técnico de la Información de la Salud 2 | 13 |
| Técnico de la Ingeniería 4 | 12 |
| Técnico de la Ingeniería – Trans. | 10 |
| Técnico de la Ingeniería - Trans Avanzado | 14 |
| Técnico de la Ingeniería – Trans Avanzado 2 | 15 |
| Técnico de la Ingeniería – Trans Oficial | 12 |
| Técnico de la Ingeniería – Trans Señor | 13 |
| Técnico de la Investigación 1 | 8 |

| | |
|---|---|
| Técnico de la Investigación 2 | 10 |
| Técnico de la Investigación 3 | 12 |
| Técnico de la Investigación 4 | 13 |
| Técnico de la Investigación de Animal | 9 |
| Técnico de la Investigación de Animal - Obj/Inter. | 10 |
| Técnico de la Investigación de Animal - Sr. | 11 |
| Técnico de la Investigación de Animal - Adv. | 12 |
| Técnico de la Investigación de los Recursos Naturales | 13 |
| Técnico de Laboratorio Ambiental | 8 |
| Técnico de Laboratorio Ambiental - Sr. | 9 |
| Técnico del Laboratorio de Fotografía - Entrante | 8 |
| Técnico del Laboratorio de Fotografía | 9 |
| Técnico del Laboratorio de Fotografía - Sr. | 10 |
| Técnico de Laboratorio Médico – Entrante | 11 |
| Técnico de Laboratorio Médico - Obj. | 12 |
| Técnico del Laboratorio de la Microbiología - Entrante | 8 |
| Técnico del Laboratorio de la Microbiología - Obj. | 9 |
| Técnico del Laboratorio de la Microbiología - Sr. | 10 |
| Técnico del Laboratorio de Química – Nivel Entrante | 8 |
| Técnico del Laboratorio de Química - Obj. | 9 |
| Técnico del Laboratorio de Química - Sr. | 10 |
| Técnico de la Litografía de la Radiografía | 9 |
| Técnico de los Medios de Telecomunicaciones | 16 |
| Técnico de los Medios de Telecomunicaciones - Señor | 17 |
| Técnico de la Mejora de la Manada | 9 |
| Técnico de Radió biología | 9 |
| Técnico del Microfilm | 8 |
| Técnico del Microfilm - Sr. | 9 |
| Técnico del Muestreo del Grano | 8 |
| Técnico Ocular de la Fotografía | 9 |
| Tecnología Ortopédica de la Aplicación – Entrante | 9 |
| Tecnología Ortopédica de la Aplicación - Obj. | 11 |
| Tecnología Ortopédica de la Aplicación - Sr. | 13 |
| Tecnología Ortopédica de la Aplicación - Líder | 15 |
| Técnico que Pesa el Grano | 9 |
| Técnico de la Preparación del Laboratorio - Obj. | 8 |
| Técnico de la Preparación del Laboratorio - Sr. | 9 |
| Técnico del Programa de Forense | 10 |
| Técnico del Programa de Forense | 11 |
| Técnico Radiológica de Diagnóstico – Nivel Entrante | 15 |
| Técnico Radiológica de Diagnóstico - Obj. | 16 |
| Técnico Radiológica de Diagnóstico - Adv. | 17 |
| Técnico de la Silvicultura | 11 |
| Técnico de la Silvicultura - Adv | 13 |
| Técnico del Suelo | 9 |
| Técnico del Ultrasonido | 19 |

| | |
|---|---|
| Técnico Veterinaria 1 | 12 |
| Técnico Veterinaria 2 | 13 |
| Técnico Veterinaria 3 | 14 |
| Técnico de Weatherization | 13 |
| Terapista Respiratorio 1 | 14 |
| Terapista Respiratorio 2 | 15 |
| Terapista Respiratorio 3 | 16 |
| Terapista Respiratorio 4 | 17 |
| Terapista Respiratorio 5 | 18 |
| UW IS Técnico de las Ventas del Cliente | 12 |
| UW IS Técnico de las Ventas del Cliente - Líder | 13 |

*Efectivo desde el 10/12/08

**2/1/5 AYUDA ADMINISTRATIVA (AS)**

| | |
|---|---|
| Asistente de Información Turística 1 | 9 |
| Asistente de Información Turística 2 | 10 |
| Asistente de Información Turística 3 | 11 |
| Asistente de Ingreso de los Impuestos – Nivel Entrante | 8 |
| Asistente de Ingreso de los Impuestos – Objetivo | 9 |
| Asistente 1 de las Fondos Fiduciarias | 11 |
| Asistente 2 de las Fondos Fiduciarias | 12 |
| Asistente 3 de las Fondos Fiduciarias | 13 |
| Assoc. de Compensación del Desempleo 1 | 12 |
| Assoc. de Compensación del Desempleo 2 | 13 |
| Assoc. de Compensación del Desempleo 3 | 14 |
| Assoc. de Compras | 10 |
| Assoc. del Departamento Académico (A) | 10** |
| Assoc. del Departamento Académico (B) | 11** |
| Assoc. del Departamento Académico Especialista (A) | 11** |
| Assoc. del Departamento Académico Especialista (B) | 12** |
| Assoc. de Discapacidad (A) | 9** |
| Assoc. de Discapacidad (B) | 10** |
| Assoc. Investigativa (A) | 9** |
| Assoc. Investigativa (B) | 10** |
| Asociado legal | 13 |
| Assoc. de Oficina | 9 |
| Assoc. de Operaciones de la Oficina | 10 |
| Assoc. de Operaciones de la Oficina (A) | 10** |
| Assoc. de Operaciones de la Oficina (B) | 11** |
| Assoc. del Programa de Discapacidad (A) | 10** |
| Assoc. del Programa de Discapacidad (B) | 11** |
| Assoc. del Programa de Licencia/Permiso (A) | 10** |
| Assoc. del Programa de Licencia/Permiso (B) | 11** |
| Assoc. del Programa de la Queja de Consumidor (A) | 10** |

| | |
|---|---|
| Assoc. del Programa de la Queja de Consumidor (B) | 11** |
| Assoc. del Programa de Rehabilitación Vocacional (A) | 10** |
| Assoc. del Programa de Rehabilitación Vocacional (B) | 11** |
| Assoc. de Programas para Servicios Universitarios (A) | 10** |
| Assoc. de Programas para Servicios Universitarios (B) | 11** |
| Assoc. de Servicios de la Policía | 10 |
| Assoc. 1 de Servicios Universitarios | 9 |
| Assoc. 2 de Servicios Universitarios | 10 |
| Asociado 2 del Servicio del Trabajo | 12 |
| Assoc. de Servicios del Visitante | 10 |
| Ayudante Administrativa | 8 |
| Ayudante 1 de Compensación para los Trabajadores | 9 |
| Ayudante 2 de Compensación para los Trabajadores | 10 |
| Ayudante 3 de Compensación para los Trabajadores | 12 |
| Ayudante del Decano | 12 |
| Ayudante del Expediente del Ofensor 1 | 10 |
| Ayudante del Expediente del Ofensor 2 | 11 |
| Ayudante del Expediente del Ofensor 3 | 12 |
| Ayudante del Fúnebre de Honores Militares | 9 |
| Ayudante del Personal Médica | 12 |
| Ayudante del Personal Médica | 13* |
| Ayudante de la Producción de Documentos | 8 |
| Ayudante de la Producción de Documentos – Líder | 9 |
| Ayudante del Programa Ambiental | 12 |
| Ayudante del Programa Médica | 9 |
| Ayudante del Programa Médica | 10* |
| Ayudante del Programa Médica - Asociado | 10 |
| Ayudante del Programa Médica - Asociado | 11* |
| Ayudante del Programa Médica – Sr. | 11 |
| Ayudante del Programa Médica – Sr. | 12* |
| Ayudante de la Seguridad de Empleo 1 | 9 |
| Ayudante de la Seguridad de Empleo 2 | 10 |
| Ayudante de la Seguridad de Empleo 3 | 11 |
| Ayudante de la Seguridad de Empleo 4 | 12 |
| Ayudante de Servicios de la Biblioteca | 9 |
| Ayudante de Servicios de la Biblioteca - Sr. | 10 |
| Ayudante de Servicios de la Biblioteca - Adv./Líder | 11 |
| | |
| Braille | 12 |
| Braille | 14* |
| | |
| Colector Educativo del Préstamo 1 | 10 |
| Colector Educativo del Préstamo 2 | 11 |
| | |
| Especialista del Departamento Académico (A) | 11** |
| Especialista del Departamento Académico (B) | 12** |

| | |
|---|---|
| Especialista de los Expedientes de Antecedente Criminal | 8 |
| Especialista de los Expedientes de Antecedente Criminal - Sr. | 9 |
| Especialista de los Expedientes de Antecedente Criminal - Adv. | 10 |
| Especialista Financiero 1 | 9 |
| Especialista Financiero 1 | 10* |
| Especialista Financiero 2 | 10 |
| Especialista Financiero 2 | 11* |
| Especialista Financiero 3 | 11 |
| Especialista Financiero 3 | 12* |
| Especialista Financiero 4 | 12 |
| Especialista Financiero 4 | 13* |
| Especialista Financiero 5 | 13 |
| Especialista Financiero 5 | 14* |
| Especialista 1 del Salario y de Beneficios | 9 |
| Especialista 2 del Salario y de Beneficios | 11 |
| Especialista 3 del Salario y de Beneficios | 12 |
| Especialista 4 del Salario y de Beneficios | 13 |
| Especialista 5 del Salario y de Beneficios | 14 |
| Especialista del Servicio de Cliente de NR – Líder | 12 |
| Especialista del Servicio de Cliente de NR – Líder | 13* |
| Especialista del Servicio de Cliente de NR – Sr. | 11 |
| Especialista del Servicio de Cliente de NR – Sr. | 12* |
| Examinador del Estado del Estudiante 1 | 10*** |
| Examinador del Estado del Estudiante 2 | 11*** |
| Examinador del Estado del Estudiante – Assoc. | 11* |
| Examinador del Estado del Estudiante –Sr. | 12* |
| | |
| Mecanógrafo Técnico | 8 |
| Mecanógrafo Técnico - Sr. | 9 |
| | |
| Oficinista Financiero | 8 |
| Oficinista Financiero | 9* |
| Operador de la Comunicación de Correcciones | 11 |
| Operador de la Entrada de Composición | 10 |
| | |
| Programa Assoc. de Bienes y Raíces (A) | 10** |
| Programa Assoc. de Bienes y Raíces (B) | 11** |
| Programa Assoc. de Bienes y Raíces - Adv. | 12 |
| Programa Assoc. de las Operaciones (A) | 10** |
| Programa Assoc. de las Operaciones (B) | 11** |
| | |
| Representante del Cliente del Transportación | 10**** |
| Representante del Cliente del Transportación – Adv. | 13**** |
| Representante del Cliente del Transportación - Líder | 15**** |
| Representante del Cliente del Transportación – Sr. | 11**** |
| Representante del Cliente del Transportación 1 | 9***** |

| | |
|---|---|
| Representante del Cliente del Transportación 2 | 10***** |
| Representante del Cliente del Transportación 3 | 11***** |
| Representante del Cliente del Transportación 4 | 12***** |
| Representante del Cliente del Transportación 4 – Líder | 12**** |
| Representante del Cliente del Transportación - Líder | 14**** |
| Representante del Impuesto 1 | 10 |
| Representante del Impuesto 2 | 11 |
| Representante del Impuesto 3 | 12 |
| Representante de Ingreso de los Impuestos – Nivel Entrante | 9 |
| Representante de Ingreso de los Impuestos - Objetivo | 10 |
| Rep. de Servicio al Cliente del Ingreso – Adv. | 12 |
| Rep. de Servicio al Cliente del Ingreso – Adv. | 13* |
| Rep. de Servicio al Cliente del Ingreso – Dev. | 10 |
| Rep. de Servicio al Cliente del Ingreso – Dev. | 11* |
| Rep. de Servicio al Cliente del Ingreso – Nivel Entrante | 9 |
| Rep. de Servicio al Cliente del Ingreso – Nivel Entrante | 10* |
| Rep. de Servicio al Cliente del Ingreso – Obj. | 11 |
| Rep. de Servicio al Cliente del Ingreso – Obj. | 12* |
| Reportero Taquigráfico 1 | 12 |
| Reportero Taquigráfico 2 | 14 |
| | |
| Secretario de la Institución | 14 |
| Secretaria Legal | 12 |
| | |
| Técnico de la Codificación | 12 |
| Técnico de la Codificación - Avanzado | 14 |
| Técnico de la Codificación – Sr. | 13 |
| Transcripcionista Médica | 8 |
| Transcripcionista Médica | 9* |
| Transcripcionista Médica – Sr. | 9 |
| Transcripcionista Médica – Sr. | 10* |

*Efectivo de 10/12/08
**Efectivo el 10/12/08 (A) nivel es suprimido y alpha (B) designación ha sido removido.
*** Suprimido efectivo el 10/12/08
**** Efectivo de 1/4/09
***** Suprimido efectivo el 1/4/09

## 2/1/6 SERVICIOS SOCIALES PROFESIONALES (PSS)

| Clasificación | Gama de Pago |
|---|---|
| Agente de Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra (A) | 5 |
| Agente de Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra (B) | 6 |
| Agente de Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra(C) | 8 |
| Analista de los Beneficios del Desempleo 3 | 8 |
| Analista de los Beneficios del Desempleo 3 | 9* |
| Analista de los Beneficios del Desempleo 4 | 9 |
| Analista de los Beneficios del Desempleo 4 | 10* |
| Analista del Empleo y del Entrenamiento | 7 |
| Analista del Empleo y del Entrenamiento Adv. | 8 |
| Analista de Mercado Laboral (A) | 5 |
| Analista de Mercado Laboral (B) | 6 |
| Analista de Mercado Laboral (C) | 7 |
| Asistente de Servicios al Cliente | 28 |
| Asistente de Servicios Psicológicos (A) | 5 |
| Asistente de Servicios Psicológicos (B) | 6 |
| Asociado Psicológico (A) | 8 |
| Asociado Psicológico (B) | 9 |
| Bibliotecario de Expedientes Médicos | 4 |
| Capellán | 6 |
| Consejero del Abuso de la Sustancia – Nivel Entrante | 2 |
| Consejero del Abuso de la Sustancia - Obj. | 4 |
| Consejero del Empleo y del Entrenamiento (A) | 4 |
| Consejero del Empleo y del Entrenamiento (B) | 5 |
| Consejero del Empleo y del Entrenamiento (C) | 6 |
| Consejero de Rehabilitación Vocacional – Entrenamiento | 6 |
| Consejero de Rehabilitación Vocacional (A) | 7 |
| Consejero de Rehabilitación Vocacional (B) | 8 |
| Coordinador de los Servicios Tribales | 8 |
| Coordinador Voluntario | 4 |
| Enlace 1 de la Corte | 6 |
| Enlace 2 de la Corte | 7 |
| Especialista de Ayuda Económico del QA | 6 |
| Especialista de Ayuda Económico del QA – Adv. | 8 |
| Especialista de Ayuda Económico del QA 1 | 6 |
| Especialista de Ayuda Económico del QA 2 | 7 |
| Especialista de los Beneficios del Desempleo 1 | 5 |
| Especialista de los Beneficios del Desempleo 2 | 6 |
| Especialista de los Beneficios del Desempleo 3 | 7 |
| Especialista de los Beneficios del Desempleo 4 | 8 |

| | |
|---|---|
| Especialista 1 de los Beneficios de los Veteranos | 3 |
| Especialista 1 de los Beneficios de los Veteranos | 4* |
| Especialista 2 de los Beneficios de los Veteranos | 4 |
| Especialista 2 de los Beneficios de los Veteranos | 5* |
| Especialista de Casas Regionales | 6 |
| Especialista del Cadete (A) | 4 |
| Especialista del Cadete (B) | 5 |
| Especialista del Cadete – Líder | 6 |
| Especialista de la Clasificación del Ofensor (A) | 7 |
| Especialista de la Clasificación del Ofensor (B) | 8 |
| Especialista de la Colección de Seguro de Desempleo – Nivel Entrante | 4 |
| Especialista de la Colección de Seguro de Desempleo. - Inter. | 5 |
| Especialista de la Colección de Seguro de Desempleo - Sr. | 6 |
| Especialista de la Colección de Seguro de Desempleo - Adv. | 7 |
| Especialista 1 de Compensación para el Trabajador | 4 |
| Especialista 2 de Compensación para el Trabajador | 5 |
| Especialista 3 de Compensación para el Trabajador | 6 |
| Espec. de Impuestos y Contabilidad y Impuestos - Adv. | 7 |
| Espec. de Impuestos y Contabilidad y Impuestos - Inter. | 5 |
| Espec. de Impuestos y Contabilidad y Impuestos – Nivel Entrante | 4 |
| Espec. de Impuestos y Contabilidad y Impuestos - Sr. | 6 |
| Especialista de la Determinación de la Discapacidad – Nivel Entrante | 6 |
| Especialista de la Determinación de la Discapacidad - Obj. | 7 |
| Especialista del Empleo y del Entrenamiento (A) | 4 |
| Especialista del Empleo y del Entrenamiento (B) | 5 |
| Especialista del Empleo y del Entrenamiento - Líder | 6 |
| Especialista de la Integración de la Comunidad | 7 |
| Especialista Juvenil de la Revisión y de la Liberación | 8 |
| Especialista Juvenil de la Revisión y de la Liberación | 9* |
| Especialista de Licencia/Certificación | 7 |
| Especialista de Programas para los Asistentes de Veteranos | 6 |
| Especialista del Programa de Correcciones - Obj. | 8 |
| Especialista de los Reclamos de Discapacidad | 9 |
| Especialista de Rec. Experimental (A) | 4 |
| Especialista de Rec. Experimental (B) | 5 |
| Espec. de la Rehabilitación para los Ciegos – Nivel Entrante | 4 |
| Espec. de la Rehabilitación para los Ciegos - Int. | 5 |
| Espec. de la Rehabilitación para los Ciegos – Sr. | 7 |
| Espec. de Rehabilitación de Compensación para los Trabajadores | 6 |
| Especialista de Rehabilitación Vocacional 1 | 6 |
| Especialista de Rehabilitación Vocacional 2 | 7 |
| Especialista de Rehabilitación Vocacional 3 | 8 |
| Especialista del Seguro de Medigap (A) | 4 |
| Especialista del Seguro de Medigap (B) | 5 |
| Especialista del Seguro de Medigap – Líder | 7 |
| Especialista de Servicios al Cliente – Nivel Entrante | 4 |

| | |
|---|---|
| Especialista de Servicios al Cliente – Obj. | 5 |
| Especialista de Servicios al Cliente –Sr. | 7 |
| Especialista de Servicios Juveniles | 7 |
| Especialista de Servicios del Ombudsman (A) | 5 |
| Especialista de Servicios del Ombudsman (B) | 7 |
| Especialista 1 de los Servicios de Salud | 7 |
| Especialista 2 de los Servicios de Salud | 8 |
| Espec. de los Servicios Sociales 1 | 6 |
| Espec. de los Servicios Sociales 2 | 7 |
| Especialista de los Servicios de las Victimas | 6* |
| Especialista de los Servicios de las Victimas – Adv | 8* |
| Especialista 1 de los Servicios de las Víctimas | 5** |
| Especialista 2 de los Servicios de las Víctimas | 7** |
| Espec. del Sordo y los con Dificultades Oyendo– Nivel Entrante | 4 |
| Espec. del Sordo y los con Dificultades Oyendo - Obj. | 5 |
| Espec. del Sordo y los con Dificultades Oyendo - Sr. | 7 |
| Especialista 1 del Tratamiento | 6 |
| Especialista 2 del Tratamiento | 7 |
| | |
| Facilitador de Derechos de los Clientes | 6 |
| | |
| Gerente de Casos de Rehabilitación (A) | 5 |
| Gerente de Casos de Rehabilitación (B) | 6 |
| | |
| Líder Recreacional (A) | 4 |
| Líder Recreacional (B) | 5 |
| | |
| Miembro de la Comisión de Libertad Bajo Palabra | 10 |
| | |
| Oficial de Derechos Iguales - Jrny. | 5 |
| Oficial de Derechos Iguales – Nivel Entrante | 3 |
| Oficial de Derechos Iguales - Sr. | 7 |
| Oficial 1 de los Reclamos de los Veteranos | 5 |
| Oficial 1 de los Reclamos de los Veteranos | 6* |
| Oficial 2 de los Reclamos de los Veteranos | 7 |
| Oficial 2 de los Reclamos de los Veteranos | 7* |
| | |
| Principal de Psicólogo Regional | 12 |
| Psicólogo Escolar | 9 |
| Psicólogo Escolar - Sr. | 10 |
| Psicólogo - Licenciado | 11 |
| | |
| Representante del Entrenamiento del Aprendizaje (A) | 5 |
| Representante del Entrenamiento del Aprendizaje (B) | 6 |
| Representante del Entrenamiento del Aprendizaje (C) | 7 |
| Revisor de los Reclamos de Discapacidad | 8 |

| | |
|---|---|
| Trabajador de la Intervención de Crisis | 7 |
| Trabajador Social | 6 |
| Trabajador Social - Adv. | 8 |
| Trabajador Social Clínico | 9 |
| Trabajador Social de Correcciones (A) | 5 |
| Trabajador Social de Correcciones (B) | 6 |
| Trabajador Social de Correcciones (C) | 8 |
| Trabajador Social - Entrenamiento | 4 |
| Trabajador Social - Sr. | 8 |

*Efectivo el 10/12/08
** Suprimido efectivo el 10/12/08

**2/1/7** Los empleados excluidos de estas unidades de negociación colectivo son todos los empleados profesionales, (excepto empleados de la unidad de Profesional de Servicios Sociales), del sesión, confidenciales, términos limitados, del proyecto, de la gerencia, supervisores y empleados de la construcción del negociar-arte. Todos los empleados están en el servicio clasificado del Estado de Wisconsin tan mencionado en las certificaciones por el Comisión de Relaciones Empleados del Estado de Wisconsin como referido en este Sección.

**2/1/8** Los partidos repasarán todas las canceladuras de clasificaciones existentes de la unidad que estipula así como todas las nuevas clasificaciones referentes a la unidad que estipula y, si es incapaz alcanzar el acuerdo en cuanto a su inclusión o la exclusión de la unidad que estipula, someterán tales clasificaciones el Comisión de Relaciones Empleados del Estado de Wisconsin para la resolución final.

**2/1/9** El WSEU será proporcionado por OSER, por requerimiento escrito, datos estadísticos disponibles en la posesión de OSER en la utilización de LTE.

**SECCIÓN 2: Deducción de las Deudas**

**2/2/1** Sobre recibo de una orden individual escrita voluntaria de cualesquiera de sus empleados cubiertos por este Acuerdo en las formas que son proporcionadas actualmente por la Unión, el Patrón deducirá de la deuda del pago a tal empleado esas deudas requeridas como la calidad de miembro del empleado en la Unión. Una lista de todos los empleados que de deudas del pago se han deducido será enviada al local apropiado con el cheque de la deducción de las deudas del local. Al mismo tiempo, una copia de dicha lista de empleados también será enviada a Council 24.

**2/2/2** Tales órdenes serán eficaces solamente en cuanto a las deudas de la calidad de miembro que llegan a ser debidas después de la fecha de la entrega de tal autorización a la oficina de salario de la unidad de empleo. Las nuevas órdenes individuales serán sometidas en o antes del día 25 de cualquier mes para la deducción del período siguiente en que se el pago. Tales deducciones serán hechas del salario

del empleado para el primer período de período salarial de cada mes, salvo que donde el período salarial del departamento es procesada por el departamento de salario centralizada del Departamento de Administración, de tales deducciones serán divididas uniformemente entre los períodos de salario de A y de B. Las deducciones serán hechas solamente cuando el empleado tiene suficientes ganancias para cubrir iguales después de las deducciones para la Seguridad Social, los impuestos federales, los impuestos del estado, el retiro, el seguro médico, el seguro de la continuación de ingresos, y el seguro de vida. Las deducciones estarán en la cantidad tal como será certificado al Patrón en escribir por el representante autorizado de la Unión local.

**2/2/2A** Las deudas serán deducidas cada período del salario (bisemanal) si la Unión local ha notificado la Oficina de Estado de Relaciones del Empleado, o la Universidad de Madison salarios, de su intento a cambiar del método actual de la deducción bisemanal a una deducción y han proporcionado la cantidad bisemanal de la deducción.

**2/2/3** Los empleados representados por el WSEU que tienen una tarjeta de membresía de WSEU registrado que se mueve a otra posición que se pueda ser representada legalmente por el WSEU tendrán su deducción de las deudas de WSEU continuada. Cuando un empleado representado por el WSEU que tiene una tarjeta de membresía de WSEU registrado se traslada a una posición que no se pueda representar legalmente por el WSEU, las deudas deducidas a nombre del WSEU cesarán. Subsiguiente al movimiento del empleado, deducciones de las deudas serán pagados a la Unión local que tiene jurisdicción sobre la asignación geográfica del empleado. Las tarjetas nuevas de la autorización se deben someter según lo indicado arriba por los empleados que vuelven después de una ausencia sin pago superior a doce (12) meses. El Patrón remitirá todas tales deducciones a la Unión local apropiado dentro de diez (10) días después del día de pago que cubre el período del pago de la deducción.

**2/2/4** Tales órdenes se pueden terminar de acuerdo con los términos de la orden que el empleado tiene en archivo con el Patrón. Sin embargo, bajo ningunas circunstancias un empleado estará conforme a la deducción de las deudas de la calidad de miembro sin la oportunidad de terminar su orden en el final de cualquier año de su vida o anterior por el empleado que da por lo menos treinta (30) solamente de no más que ciento veinte (120) días escritos el aviso al Patrón y a la Unión local.

**2/2/5** En esas unidades que tengan una parte justa o un mantenimiento del acuerdo de la calidad de miembro, el Patrón acuerda deducir la cantidad de deudas o la parte proporcionada del costo del proceso de negociación colectivo y de la administración del contrato medidos por la cantidad de deudas requeridas uniformemente de todos los miembros, según lo certificado por la Unión de las ganancias de los empleados en las unidades. La cantidad así que deducido será pagada a la Unión.

**2/2/6** El Patrón no deducirá del pago de ninguna empleado en ninguna unidad de negociación cubierta por este Acuerdo las deudas u otras contribuciones financieras para ninguna otra organización laboral.

**2/2/7** La Unión indemnizará y esta de acuerdo que librará el Patrón contra cualquiera reclamo o demanda, u otras formas de responsabilidad que puedan presentarse fuera de cualquier acción tomada o no tomada por el Patrón con el fin de la conformación con las provisiones de este Sección.

**2/2/8** El patrón no corregirá unilateralmente las cantidades excesivas de las deudas recogidas en error de los empleados. El recurso apropiado para un empleado que ha tenido una cantidad excesiva de deudas deducidas está para que ese empleado haga contacto con la Unión directamente. Las agencias no deben hacer ninguna corrección con la excepción de las transacciones futuras, cuando sea necesario, para la deducción de cantidades insuficientes. [Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde el Memorándum de comprensión número 8, que fue suprimido.]

**SECCIÓN 3: Tableros de Anuncios**

**2/3/1** El Patrón proporcionará tableros de anuncios en las localizaciones convenidas mutuamente para uso de los Uniones locales para permitir a empleados de la unidad de negociación ver los avisos fijados sobre eso. Tal acuerdo mutuo será llegado localmente. El tamaño normal de los nuevos tableros de anuncios será ocho (8) pies cuadrados. El Patrón mantendrá los tableros de anuncios proporcionados según los términos de acuerdos que estipulan colectivos anteriormente negociados y no necesitan conformarse con el tamaño normal. En el evento que cualquier nuevo tablero de anuncios se conviene mutuamente, el Patrón pagará cincuenta por ciento (50%) y la Unión pagará cincuenta por ciento (50%) del costo de tales nuevos tableros. Todos los avisos serán fijados por el Presidente de la Unión local o de una persona que designa y se relacionarán con las materias enumeradas abajo:

A. Asuntos recreacionales y/o asuntos sociales de la unión;

B. Citas de la unión;

C. Elecciones de la unión;

D. Resultados de las Elecciones de Unión;

E. Reuniones de la unión;

F. Actos o políticas de la Unión Internacional o del otro Organizaciones Laborales con los cuales el Unión es afiliado;

G. Informes de las comisiones permanentes de Unión;

H. Cualquier otro material autorizado por el Patrón o una persona que designa y el Presidente de la Unión local o una persona que designa; y,

I. Publicaciones oficiales de la Unión.

**2/3/2 (AS)** En esos edificios donde ningunos tableros existen para el WSEU y/o el local de la unidad de Ayuda Administrativa, un tablero de anuncios será hecho disponible si hay por lo menos diez (10) empleados de la unidad. La localización y el tamaño del tablero serán determinados por el acuerdo local mutuo. En esas localizaciones que emplean a menos de diez (10) empleados de la unidad de ayuda administrativa, el espacio para dos (2) 8 1/2 x 11 ausencias será hecho disponible en tableros de anuncios existentes de la gerencia, con el acuerdo mutuo por los partidos en las obras.

**2/3/3** No se fijará ninguna literatura política de la campaña o material perjudicial al Patrón o a la Unión. Los tableros de anuncios serán mantenidos por el Presidente de la Unión local o una persona que designa. Cualquier material determinado por el Patrón que no esta de acuerdo con las provisiones de esta sección será traído a la atención del Unión / Presidente de la Organización legal o una persona que designa y dicho material será discutidos antes de su retiro del tablero.

**2/3/4 (BC, SPS, T, PSS)** La local, tamaño, tipo y número de los tableros de anuncios no estarán conforme al procedimiento del agravio en Articulo IV. En la determinación de la localización y del número de los nuevos tableros de anuncios en los sitios asignados del trabajo, la consideración será dada a los factores diversos que incluyen pero no limitada: los patrones de tráfico normal, el número de empleados en tales las localizaciones del trabajo, el tipo de trabajo se realizaron, la localización general del empleado que recolectaba lugares, tales como cuartos y los salones de la rotura, y acceso del público a tales localizaciones. La localización, el tamaño, el tipo y el número de los nuevos tableros de anuncios estarán conforme al procedimiento del agravio en Artículo IV. Para los propósitos de este párrafo solamente “sitios asignados del trabajo” significarán la facilidad o la localización a la cual el Patrón asigna el empleado normalmente y a qué él/ella realiza su deberes asignados.

**SECCIÓN 4: Transacciones del personal**

**2/4/1** En el directorio siguiente publicado para el Universidad de Wisconsin--Madison, un listado de todos los empleados de la Universidad cubiertos por este Acuerdo que trabajan en el Universidad de Wisconsin--Madison será incluida. El listado incluirá:

A. El nombre;
B. Localización del edificio;
C. Teléfono del trabajo;
D. Dirección de hogar;
E. Teléfono de casa;
F. Clasificación de los empleados.

El listado de la dirección de hogar y del teléfono de casa está en la opción del empleado.

**2/4/2** El Patrón equipará los Tesoreros de las uniones locales que una lista de deudas comprueba libre la información, de la información de la señoría y de las transacciones del personal que afectan a empleados en las unidades cubiertas por este Acuerdo. Esta información será incluida con los cheques de las deudas recibidos del departamento de salario sobre bisemanal una base incluyendo períodos saláriales de "C" e incluirá la información siguiente:

A. unidad de negociación;
B. nombre del empleado;
C. clasificación (viejo, nuevo);
D. número de teléfono del trabajo;
E. direcciones de casa y del trabajo;
F. fecha de la señoría e información del atar-triturador;
G. grupo étnico;
H. sexo;
I. la cantidad de deudas deducidas;
J. fecha eficaz de la deducción de las deudas;
K. transacción del personal y fecha eficaz;
L. "agregue" si nuevo empleado;
M. "C" para indicar un cambio en la información del empleado.

**2/4/3** Para clarificar las necesidades de la Unión y la implementación de cambios cuando posible, los partidos acuerda discutir la información que se proporcionará abajo en 2/4/2, arriba, y el formato en la cual esta información será proporcionada a las uniones locales. [Nota Histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación número 26, que fue suprimida.]

**2/4/4** El patrón acuerda proveer del Council 24 treinta (30) días de aviso de cualquier posición que sean reasignadas fuera de la unidad que estipula como resultado de encuestas sobre el personal por la Oficina de Relaciones de Empleo del Estado.

**2/4/5** A pesar de las provisiones de §19.31-19.36 y 230.13 Estatuto de Wis. y ninguna ley Federal aplicable, el Patrón no lanzarán ninguna información referentes a los nombres, las direcciones, las clasificaciones, los números de Seguridad Social, las direcciones de casa o los números de teléfono de casa de los empleados cubiertos por este Acuerdo a los sindicatos, las organizaciones laborales, las uniones locales o la prensa a excepción de Council 24 y el tesorero de la unión local con el fin de lista local de miembros, a menos que sea requerida por la Comisión de Relaciones del Empleo de Wisconsin un tribunal. El Patrón notificará a la Unión de cualquier lista proporcionada debajo de este Sección. Esta sección no imposibilita el Patrón de proporcionar tal información sobre un empleado individual cuando pedido por las instituciones financieras u otros negocios y los consentimientos del empleado.

**SECCIÓN 5: Actividad de la Unión**

**2/5/1** Los empleados de la unidad que estipulan, incluyendo los oficiales de Unión y los representantes no dirigirán ninguna actividad de la Unión o negocio de la Unión en el tiempo del Estado excepto según lo autorizado específicamente por las provisiones de este Acuerdo.

**2/5/2** Los empleados quienes son elegidos o los funcionarios designados de la Unión, por el requerimiento escrito del Council 24, ser concedida un tiempo de ausencia sin pago para el término de la oficina, para no exceder un año (1). La Unión proporcionará aviso de diez (10) días y convendrá que no habrá más de veinte (20) empleados sin trabajar en cualquier momento. [Nota Histórica: Esta lenguaje fue movida de 13/8/3, que fue suprimida.]

**SECCIÓN 6: Convenciones de la Unión, Clases Educacionales y Conferencias del Cuerpo Participante en Negociaciones Colectivas a Nombre de los obreros Convenciones**

**2/6/1** Convenciones

Concederán los delegados o los suplentes debido elegidos de las convenciones anuales de AFSCME, AFL-CIO, será otorgado tiempo libre sin pago y sin la pérdida de beneficios, de no exceder un total de trece (13) días laborables anualmente para asistir a las dichas convenciones.

**2/6/2** Concederán los delegados o los suplentes debido elegidos a la convención bienal del AFSCME, AFL-CIO de la Unión, será otorgado tiempo libre sin pago y sin la pérdida de beneficios, de no exceder un total de diez (10) días laborables, para asistir a dicha convención.

**2/6/3** Tiempo pagado se puede cargar a los créditos de tiempo de las vacaciones, créditos del día de fiesta, tiempo compensatorio o a la licencia administrativa sin pago y sin la pérdida de beneficios como el empleado individual puede señalar.

**2/6/4** El empleado dará a su supervisor inmediato por lo menos diez (10) días de calendario por avanzado por escrito con respecto a la asistencia de tales funciones siempre que sea posible. Sin embargo, cuando se presenta una emergencia y un delegado no puede asistir, el suplente dará a su supervisor por lo menos cinco (5) días de calendario aviso por escrito de la asistencia de tal función, siempre que sea posible.

**2/6/5** Clases Educativas

Los empleados que son elegidos o seleccionados por la Unión para asistir a clases educativas conducidas por o para la Unión serán concedidos tiempo sin pago y sin la pérdida de beneficios con el fin de participar en tales clases. El número de los empleados para las seis unidades que estipulan no excederá el siguiente:

**2/6/6 (BC, SPS, T)**

A. Wisconsin Veterans Home -- 5

B. Northern Center for the Developmentally Disabled -- 5

C. Southern Center for the Developmentally Disabled -- 5

D. Southern Center for the Developmentally Disabled -- 5

E. Local Mendota Mental Health Institute -- 5

F. Local de Winnebago Mental Health Institute -- 5

G. Local de la University of Wisconsin-Milwaukee -- 5

H. Local University of Wisconsin – Madison -- 21 en total (no excederse 15 BC, 10 T, 1 SPS)

I. Cada local del Instituto de Correcciones - 4

J. DNR Local 1218 - 3 (por capítulo)

K. Locales Estatales (excepto Local 55) -- 7 (cada uno)

L. El resto de los locales -- 2 (cada uno)

**2/6/7 (AS)**

Empleados de Ayuda Administrativa para asistir a clases educativas basada en el siguiente:

100 o menos: 2

Para cada 100 empleados adicionales, serán un empleado adicional aceptado.

**2/6/7A (PSS)**

Locales Estatales -- 18 cada uno

**2/6/8 (BC, SPS, T)** El número de días laborables libre para tales propósitos no excederá diez (10) para cada empleado en cualquier año de calendario. Esta vez tiempo libre se puede cargar a los créditos de las vacaciones, créditos del día de fiesta, créditos compensatorios del tiempo o a la ausencia sin pago y sin la pérdida de beneficios como el empleado puede señalar. El empleado dará a su supervisor

inmediato por lo menos diez (10) días de calendario de aviso avanzado de la intención del empleado de asistir a tales funciones.

**2/6/9 (AS)** El número de días laborables libres para tales propósitos no excederá diez (10) para ningún empleado en cualquier año de calendario excepto en el local de la University de Wisconsin-Madison donde el número de los empleados de la unidad que estipulan que pueden asistir no excederá de diez (10) y el número de días laborables libres siete (7) para ningún empleado en cualquier año de calendario. Esta vez tiempo libre se puede cargar a los créditos de las vacaciones, créditos del día de fiesta, tiempo compensatorio o a la ausencia y sin la pérdida de beneficios como el empleado puede señalar. El empleado dará a su supervisor inmediato por lo menos diez (10) días de calendario aviso avanzado por escrito de su intención de asistir a tales funciones.

**2/6/9A (PSS)** El número de días laborables libres para tales propósitos no excederá de diez (10) para ningún empleado en cualquier año de calendario. Esta vez tiempo libre se puede cargar a los créditos de las vacaciones, créditos del día de fiesta, tiempo compensatorio o a la ausencia sin pago y sin la pérdida de beneficios como el empleado puede señalar. Donde está la naturaleza de la clase educativa para el desarrollo profesional, tal hora se puede cargar al tiempo libre sin la pérdida de pago y sin la pérdida de beneficios debajo de Articulo 11/13/2, como el empleado puede señalar. El empleado dará a su supervisor inmediato por lo menos diez (10) días de calendario de la intención del empleado de asistir a tales funciones.

**2/6/10** Conferencias de la Unidad de Negociación

La asistencia en las conferencias de la unidad de negociación cubiertas por este Sección será limitada a las conferencias regularmente programadas en junio y septiembre de cada año del contrato y hasta seis (6) conferencias especiales de la unidad de negociación para la duración del Acuerdo. Esta vez tiempo libre se puede cargar a los créditos de las vacaciones, créditos del día de fiesta, créditos compensatorios del tiempo o a la ausencia sin pago y sin la pérdida de beneficios como el empleado puede señalar. El empleado dará a su supervisor inmediato por lo menos diez (10) días de calendario aviso avanzado por escrito de la intención del empleado de asistir a tal función.

**2/6/11** Cambios del Horario

Donde un empleado desea asistir a una clase educativa de la Unión, a una convención de la Unión, o a una conferencia de la unidad de negociación como enumerado arriba requiriendo un cambio de horario con otro empleado capaz de realizar el trabajo, el supervisor inmediato hará un esfuerzo razonable de aprobar el cambio de horario entre los dos (2) empleados que proporcionan tal cambio no da lugar en horas suplementarias.

**2/6/12** Donde el aviso del empleado se requiere en 2/6/4, 2/6/8, 2/6/9, 2/6/9A, y

2/6/10 arriba, Council 24 también proporcionarán en cuanto es posible, por lo menos siete (7) días de calendario antes de la función, aviso por escrito que contiene los nombres, el departamento y la designación de la unión local de los empleados señalados para asistir a tales funciones. Este aviso escrito debe ser enviado a la Oficina de Relaciones de los Empleados del Estado, y la Oficina de Relaciones Laborales.

**SECCIÓN 7: Impresión del Acuerdo**

**2/7/1** El Patrón y la Unión convendrán en la impresora y el costo de imprimir este acuerdo. El Patrón no prohibirá a la Unión la oportunidad de impermeabilizar este Acuerdo antes de la impresión y de la distribución. Cualquier material puesto en el Acuerdo que no es firmado con iniciales y no es impermeabilizado por el Patrón y la Unión será considerado inválido y no una parte de este Acuerdo. Antes de la impresión de este acuerdo, el Patrón y la Unión convendrán en el número de Acuerdos que se imprimirá. Cada partido pagará el número de acuerdos que pidieron. La impresora proporcionará una cuenta separada para la Unión y el Patrón.

**2/7/2** No será la responsabilidad del Patrón proveer los empleados cubiertos por este Acuerdo una copia del Acuerdo.

**SECCIÓN 8: Asistencia en las Reuniones de la Unión Local, Reuniones Mensuales de la Representante Sindical o Reuniones Mensuales de la Mesa Ejecutiva de la Unión Local**

**2/8/1** Los oficiales y las representantes sindicales de Unión local concederán tiempo sin pago y sin la pérdida de beneficios para asistir a las reuniones de la Unión local, reuniones mensuales de la representante sindical, y las reuniones mensuales de la unión local, con diez (10) días de calendario aviso avanzado a su supervisor inmediato. Cuando conceden el oficial, la representante sindical, y el miembro local de la mesa ejecutiva tiempo libre sin pago y sin la pérdida de beneficios de asistir a la reunión de la unión local, a la reunión de la representante sindical, y a la reunión mensual de la mesa ejecutiva, se permitirá al empleado trabajar hasta cuatro (4) horas para compensar tal tiempo perdido para cada reunión de la unión local y la reunión mensual de la mesa ejecutiva de la unión local, y ocho (8) horas para una reunión mensual de la representante sindical. El tiempo que uno debe a la compañía estará en la tarifa del pago regular y programar por el Patrón. El tiempo del maquillaje ocurrirá durante la misma semana que ocurrió la reunión pero puede normalmente ocurrir en la semana siguiente o pagar período si no genera en horas suplementarias bajo el Acuerdo o requisitos del Acto de Estándares Justos Laborales.

**2/8/1A** Las reuniones del Comité del Council de Dirección del Council 24 pueden también ser aprobadas para que los oficiales y los administradores de la Unión local asistan, bajo las mismas condiciones en 2/8/1 después de que la confirmación de la reunión se haya proporcionado al Patrón. La confirmación se puede lograr por Council 24 que fija un aviso de tales reuniones sobre su sitio oficial de Web, o por el aviso

proporcionado directamente a OSER. La Mesa Ejecutiva de Council 24 hará cada esfuerzo posible fijar todo las reuniones de la Unión, la Mesa Ejecutiva de Council 24, y/o Council 24 Comité del Council de Dirección sobre su sitio oficial de Web. Council 24 también proveerá de OSER la notificación de las reuniones antedichas vía correo electrónico siempre que sea posible.

**2/8/2** Cambios del Horario

Donde un empleado desea asistir a una actividad de Unión debajo de Sección 8, el empleado puede, con la aprobación anterior del supervisor, cubrir la ausencia con un cambio voluntario del horario o intercambiando cambia de puesto con otro empleado, el abastecimiento de tal cambio se conviene mutuamente entre los dos (2) empleados y no da lugar a horas suplementarias.

**SECCIÓN 9: Uso del Teléfono, Correo Electrónico y de la Facsímile**

**2/9/1** Las instalaciones de facilidades del teléfono se pueden utilizar por los oficiales y los administradores locales de la Unión para el negocio de la Unión. El local, el número y el procedimiento para usar los teléfonos mutuamente serán convenidos en la reunión de la gerencia en la primera reunión. Tal uso no obligará el Patrón para el pago de las cargas de larga distancia o del peaje. La gerencia se esforzará para respetar el secreto de las conversaciones de teléfono referentes al negocio de la Unión dirigido de acuerdo con las provisiones de este Acuerdo o de un acuerdo local.

**2/9/2** Donde actualmente no hay prácticas existentes o acuerdos locales en lugar, el uso de las máquinas existentes del facsímile de Patrón será limitado a la comunicación entre la unión y la gerencia.

**2/9/3 (BC, T, PSS, SPS)** Los oficiales y los administradores locales de la Unión pueden utilizar su correo electrónico asignado para dirigir el negocio de la Unión solamente lo que esta autorizado según los términos del Acuerdo. Tal uso estará de acuerdo con 2/5/1. No se distribuirá ninguna literatura política de la campaña o material perjudicial al Patrón o a la Unión. Esta disposición no obliga el Patrón para ampliar el acceso ni limitar correo electrónico de las agencias o desarrollar o de modificar sus propias políticas y procedimientos para el uso del correo electrónico. Esta disposición expirará con la expiración del Acuerdo 2007-2009.

**2/9/3A** Durante las negociaciones del contrato principal y hasta un acuerdo tentativo se ha alcanzado, los miembros del equipo de la unión que estipulan pueden utilizar su correo electrónico existente asignado del estado durante las horas en que no se trabajan (incluyendo los períodos de descanso programados y los períodos de almuerzo) para conducir negocio relacionado a la estipulación de la unión exclusivamente con otros miembros del equipo de estipulación y oficiales de la unión. No se distribuirá ningún material perjudicial al patrón o a la unión. Esta provisión no obliga al Patrón ampliar acceso a correo electrónico ni limitar las agencias de desarrollar o de modificar sus políticas y procedimientos para el uso del correo

electrónico. Los partidos entienden que el correo electrónico no es confidencial o privado y está sujeto a las leyes de expedientes abiertos.

**SECCIÓN 10: Servicio de Correo**

**2/10/1 (SPS)** Las uniones locales será permitido utilizar los sistemas interdepartamentales e intra-departamentales existentes del correo del Estado de Wisconsin para un máximo de cuatro correos por mes para los miembros, para no exceder treinta y seis (36) correos por año, a los miembros de sus locales respectivos. Las uniones locales serán permitidas utilizar servicio de correo intra-institucional (si está disponible). Tales correos deben estar de un tamaño y de un volumen razonable y preparado por la unión local de acuerdo con la política prescrita del correo. El Patrón será sostenido inofensivo para la entrega y la seguridad de tales correos. El contenido de tales correos se relacionará con las materias enumeradas abajo:

A. Asuntos recreacionales y/o sociales de la unión;

B. Citas de la unión;

C. Elecciones de la unión;

D. Resultados de las elecciones de unión;

E. Reuniones de la unión

F. Actos o políticas de la Unión Internacional o de otros Organizaciones Laborales con los cuales el Unión es afiliado;

G. Informes de Comisiones permanentes de la unión.

**2/10/2** No se distribuirá ninguna literatura política de la campaña o material perjudicial al Patrón o a la Unión.

**2/10/3** El uso de la Unión local de los sistemas del correo implicados no incluirá ninguna correos de los E.E.U.U. u otros servicios de entrega comerciales usados por el Estado como parte o a parte de tales sistemas del correo. El uso de la Unión del servicio de correo será la responsabilidad del presidente o una persona asignada de la Unión local.

**SECCIÓN 11: Visitas**

**2/11/1** El Patrón conviene que admitirán a los oficiales del no-empleado y a los representantes del WSEU o de la Unión Internacional a las premisas del Patrón durante horas de funcionamiento sobre la comunicación previa, veinticuatro (24) horas si es posible, al representante apropiado del Patrón. Tales visitas serán con el fin de

comprobar si este Acuerdo está o no está siendo observado por los partidos y para el ajuste de agravios. La Unión conviene que tales actividades no interferirán con los deberes normales del trabajo de empleados. El Patrón reserva el derecho de señalar un lugar de reunión privado siempre que sea posible o de proporcionar un representante para acompañar al oficial de la Unión donde los requisitos operacionales no permiten el acceso ilimitado.

**SECCIÓN 12: Mesa Ejecutiva de Council 24**

**2/12/1** Council 24 equipará a la Oficina de Relaciones de Empleados del Estado, oficina de Relaciones Laborales, por escrito, los nombres, los departamentos, y designación local de Unión de los miembros elegidos de la Mesa Ejecutiva dentro de cinco (5) días después de la elección a la Mesa Ejecutiva. La notificación de cualesquiera cambio en la calidad de miembro de la Mesa Ejecutiva será hecho por escrito a la Oficina de Relaciones de Empleados del Estado, oficina de Relaciones Laborales dentro de cinco (5) días después de tales cambio. Concederán los miembros debido elegidos de la Mesa Ejecutiva de Council 24 de la Unión de los Empleados del Estado Wisconsin [no exceder a un total de veinte (20) empleados de todas las unidades de negociación] tiempo libre sin pago de asistir a la reunión mensual regular y no a más de seis (6) reuniones especiales de la Mesa Ejecutiva cada año de calendario. Tales miembros darán a sus supervisores inmediatos aviso avanzado por escrito siete (7) días antes de su ausencia provista.

**SECCIÓN 13: Pérdida de Beneficios**

**2/13/1** Los empleados en licencia sin pago continuarán ganando vacaciones y la licencia de enfermedad para las primeras doscientas dieciséis (216) horas del tiempo pasadas por el año de calendario en las actividades autorizadas de la Unión contenidas en Articulo II, Sección 6 (Convenciones de la Unión, Clases educativas, y Conferencias de la unidad de negociación) y Sección 8 (Asistencia a las reuniones mensuales locales del administrador o de la unión del en de la atención).

**2/13/2** Los empleados que son ausentes sin pago continuarán ganando vacaciones y la licencia de enfermedad por el tiempo pasado en las actividades autorizadas de la unión contenidas en Articulo II, Sección 12 (Mesa Ejecutiva) y para las reuniones de las negociaciones del contrato con el Patrón [seis (6) miembros señalados del equipo de negociación de la Unión de cada uno de las unidades de negociación cubiertas por este Acuerdo]. Cubrirán un total de hasta seis (6) empleados de las seis (6) unidades de negociación en licencia debajo de 13/8/3 también. Tal cobertura será limitada a un período de la época acumulativo de hasta un (1) año por persona para la vida del contrato.

**2/13/3** Esta expresamente entendida que el Unión o el empleado pueden contribuir al Fondo de Retiro de Wisconsin a la cantidad igual a la cantidad que el empleado y el Patrón habrían contribuido al Fondo de Retiro de Wisconsin si el empleado no había

estado en licencia sin pago.

**2/13/4** La Unión será permitido pagar por adelantado las contribuciones del retiro para los empleados (en las tarifas que diferencian para los empleados en general o las ocupaciones protectoras) que están en las ausencias de la ausencia sin el pago para las negociaciones del contrato. La contribución para un empleado será basada en la remuneración que al empleado haber sido pagado (en su índice del pago bajo entonces actual) por el tiempo durante el cual el empleado estaría en una licencia sin el pago para las negociaciones del contrato. Si el Unión elige pagar por adelantado las dichas contribuciones del retiro, será obligado pagar por adelantado el empleado y la contribución del Patrón. Habrá un pago adelantado para el período entero de las negociaciones del contrato.

**2/13/5** Si el pago adelantado de Unión está superior a la cantidad requerida para mantener el estado de un empleado en el Sistema de Retiro de Wisconsin, dicho exceso será vuelto a la Unión después del cierre de las negociaciones del contrato. Cuando se hace el pago adelantado, la Unión proveerá el Patrón los nombres de los empleados así que cubiertos, y de los cálculos usados en establecer la cantidad que se pagará por adelantado. Dicho pago adelantado será hecho por lo menos un (1) mes antes del tiempo en el cual un empleado va en licencia sin el estado del pago para las negociaciones del contrato.

**2/13/6** Todas las contribuciones estarán de acuerdo con el Capitulo 40, Estatutos de Wisconsin.

**SECCIÓN 14: Orientación de la Unión Local**

**2/14/1** Un representante (dos para SPS/DOC) de la Unión local será concedido hasta treinta (30) minutos (de cuarenta y cinco (45) para SPS/DOC) para la orientación de Unión durante las orientaciones programados del grupo que implican a partir del dos (2) a cinco (5) nuevos, restaurados, o empleados reinstituidos representados por el WSEU tan bien como los empleados reasignados de unidades que estipulan representadas no -WSEU. Cuando seis (6) o más empleados representados de WSEU están programados, hasta sesenta (60) minutos (noventa (90) para SPS/DOC) <u>y noventa (90) por Entrenamiento Básico de Agentes por DOC</u>. El Patrón notificará a la Unión local cinco (5) días antes de cualquier orientación del grupo. <u>Una cantidad de tiempo razonable será permitido si un traductor o interprete esta requerido para comunicar con el nuevo empleado.</u>

**2/14/2** En ausencia de tales reuniones de la orientación del grupo, o cuando el Patrón ha dado menos de diez (10) días el aviso de una orientación del grupo a la Unión, el Patrón acuerda permitir, como la Unión puede elegir, cualquiera hasta treinta (30) minutos para la orientación de Unión de un nuevo empleado, (hasta sesenta [60] minutos en que el Patrón puede programar tales orientaciones para seis (6) o más empleados en la misma reunión) o distribuir a los nuevos empleados representado por el WSEU un paquete de material informativo equipado al Patrón por la Unión local. La

época para tales reuniones de la orientación de Unión del no-grupo programado por el Patrón dentro de treinta (30) días de la fecha del su primer día en el trabajo y estará sin la pérdida de pago.

**2/14/3** Cuando está solicitado, la Unión proporcionará las copias al Patrón toda la información escrita que se distribuirá por la Unión en las orientaciones antes de las reuniones. El Patrón conserva el derecho de repasar los materiales y rehusar que se distribuye cualquier material, y/o prohíbe o termina cualquier presentación de la orientación de la Unión que contiene información de una campaña política o material perjudicial al Patrón. El Patrón informará a la Unión antes de su intención de asistir a cualquier orientación de la Unión. El Patrón no prohibirá ni terminará ninguna orientación de la Unión hasta que una discusión se ha llevado a cabo con el representante de la Unión que daba la orientación. La asistencia en las presentaciones de la orientación de la Unión será voluntaria. La orientación de la unión es un tema apropiado para las negociaciones locales.

**2/14/4 (AS, T, BC)** La prevención de un ambiente hostil del trabajo será un componente de entrenamiento de todos los empleados nuevos.

**SECCIÓN 15: Utilización de Tecnología**

**2/15/1** El Patrón y la Unión están de acuerdo que el uso de las tecnologías cambian el lugar de trabajo perceptiblemente realce las comunicaciones no sólo internamente, pero también externamente. Las computadoras, las máquinas de fax, el correo electrónico, el acceso del Internet, las multimedia, y la comunicación video, para nombrar algunos, han cambiado la dinámica del lugar de trabajo.

Debido a la extensión de continuación y las capacidades realzadas con estas tecnologías, el Patrón y la Unión acuerdan establecer a un comité estatal común para discutir, y sobre el acuerdo mutuo, implementar políticas pertinentes a la habilidad de la Unión, y responsabilidades adentro, utilizando estas nuevas tecnologías.

## ARTÍCULO III

## LOS DERECHOS DE LA GERENCIA

**3/1/1** Es entendido y convenido por los partidos que la gerencia posee el derecho de operar sus agencias para realizar el mandato y las metas estatutarios asignados a las agencias y que toda la gerencia endereza descanso en la gerencia, sin embargo, tales derechos se deban ejercitar constantemente con las otras provisiones de este Acuerdo. Los derechos de la gerencia incluyen:

A. Para utilizar personal, métodos, y medios de la manera más apropiada y más eficiente posible según lo determinado por la gerencia.

B. Para manejar y dirigir a los empleados de las varias agencias.

C. Para transferir, asigne o conserve a empleados en posiciones dentro de la agencia.

D. Para suspender, degradar, descargar o tomar la otra acción disciplinaria apropiada contra los empleados para la causa justa.

E. Para determinar el tamaño y la composición de la fuerza de trabajo y despedir a empleados en caso de la falta de trabajo o de los fondos o bajo condiciones donde la gerencia cree que la continuación de tal trabajo sería ineficaz o no productiva.

F. Para determinar la misión de la agencia y los métodos y los medios necesarios para satisfacer esa misión incluyendo contraer hacia fuera para o la transferencia, la alteración, el acortamiento o la discontinuación de cualesquiera metas o servicios. Sin embargo, las provisiones de este Artículo no serán utilizadas con el fin de excluir la Unión o de discriminar contra cualesquiera de sus miembros.

**3/1/2** Es convenido por los partidos que ningunas de los derechos de la gerencia arriba mencionados o cualquier otra derecho de la gerencia serán temas de estipular durante el mandato de este Acuerdo. Además, es reconocido por los partidos que el Patrón está prohibido de estipular en las políticas, prácticas y los procedimientos de la función pública relacionado al sistema de mérito:

A. Citas y promociones originales específicamente incluyendo el reclutamiento, examinaciones, la certificación, citas, y políticas con respecto a períodos probatorios.

B. El sistema de la evaluación del trabajo específicamente incluyendo la clasificación de la posición, estándares de la calificación de la posición, establecimiento y abolición de clasificaciones, y asignación y reasignación de posiciones a las clasificaciones.

## ARTÍCULO IV

## PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA DE AGRAVIOS

### SECCIÓN 1: Definición

**4/1/1** Se define como, y se limita un agravio a, una queja escrita que implica una violación alegada de una disposición específica de este Acuerdo.

**4/1/2** Solamente un (1) tema será cubierto en cualquier (1) agravio. Un agravio contendrá un claro y declaración sucinta del agravio indicando la edición implicada, la relevación buscada, la fecha el incidente o cuando la violación ocurrió, y la sección o las secciones específica del Acuerdo implicado. El agravio será presentado al supervisor señalado implicado en cuatro partes (en las formas mutuamente convenidas equipadas por el Patrón y la Unión y al anticipado que esta quejando) y firmado y anticuado por los empleados y el representante de la Unión Local. Un agraviado no se representará por su propia cuenta. Solamente un representante señalado del agravio conforme a Artículo IV, Sección 6 de este acuerdo puede representar un agraviado.

**4/1/3** Si un empleado trae cualquier agravio a la atención del Patrón sin primero notificar la Unión, el representante del Patrón a quien se trae tal agravio notificará inmediatamente el representante señalado de Unión Local y ninguna otra discusión será tenido en la materia hasta que el representante apropiado de la Unión Local se ha dado el aviso y una oportunidad de estar presente.

**4/1/4** Todos los agravios se deben presentar puntualmente y no más adelante de treinta (30) días de calendario a partir de la fecha de que el agraviado era enterado de, o debe haber sido enterado con del ejercicio de la diligencia razonable, la causa de tal agravio.

**4/1/5** Los partidos harán un esfuerzo de la buena fe de manejar agravios, disciplinar e investigar de una manera confidencial. El Patrón y la Unión acuerdan no distribuir a cualesquiera archivo(s) sean abiertos o a cerrados del agravio o a otra organización o a la persona que no representa la Unión o el Patrón a menos que ambas partes consientan mutuamente o el liberación del archivo es requerido por el WERC o un tribunal. Un abuso de confidencialidad no afectará los méritos del agravio, de la disciplina o de la investigación.

**4/1/6 (AS)** Los representantes de la Unión y de la Gerencia serán tratados como iguales y de una manera cortesana y profesional.

### SECCIÓN 2: Pasos del Sistema de Agravios

**4/2/1 (AS, BC, SPS, T) Pre-Registración:** Cuando un empleado y su representante de Unión Local son enterados de circunstancias, con excepción de acciones

disciplinarias, incluyendo las reprimendas escritas, que pueden dar lugar al Primer Paso de un agravio, es el intento de los partidos que, antes de registrar un agravio, el siguiente proceso de Pre-Registración será seguido:

1. El representante del agravio hará contacto con a supervisor inmediato para identificar un agravio potencial y para discutirlo si una solución potencial es posible. Se anima a los partidos que hagan este contacto por teléfono. La línea de instalaciones de DAIN del estado será utilizada siempre que sea posible.

2. El supervisor procurará resolver el problema. Si ninguna resolución puede ser alcanzada, el supervisor informará al representante del agravio.

3. Si el supervisor intenta resolver el problema, él/ella mantendrá informado el representativo del agravio del progreso y proporcionará una respuesta pronto.

4. Si están solicitadas, ambas partes proporcionarán el otro cualquiera y todos los documentos disponibles en el Paso de la Pre-Registración.

5. El representante del agravio puede registrar un agravio del Paso Uno en cualquier momento durante el limite de los treinta (30) días.

6. El Patrón puede llevar a cabo el agravio en la suspensión hasta que se ha solicitado la Pre- Registración.

7. Los representantes del agravio harán un esfuerzo de buena fe de solicitar la Pre- Registración antes de registrar un agravio y los supervisores harán un esfuerzo de buena fe de determinarse si una resolución es posible.

8. Cualquier resolución alcanzada en el paso de la Pre- Registración será honrada por todos los partidos.

[Nota Histórica: Esta lenguaje fue movida desde el Memorándum de la Comprensión Numero 28, que fue suprimido.]

**4/2/2** Si el representante señalado de la agencia se determina que un contacto con el supervisor inmediato no se ha hecho, el representante de la agencia notificará a la Unión Local y puede llevar a cabo el agravio en la suspensión por no más que catorce (14) días, para una tentativa en tal contacto de ser hecho.

**4/2/3** El representante de Patrón en cualquier paso del procedimiento del agravio es la persona responsable de ese paso del procedimiento. Sin embargo, el Patrón puede encontrarlo necesario para tener presente un representante adicional del Patrón. La Unión también será permitida tener un representante adicional de la Unión Local presente en el estado de no-paga. Señalarán a solamente una (1) persona de cada lado como el portavoz. Por acuerdo mutuo, los observadores adicionales del Patrón y/o de Unión pueden estar presentes.

**4/2/4** Todos los agravios originales deben ser registrados por escrito al Paso Primero o Segundo, como apropiado, puntualmente y no más de treinta (30) días de calendario a partir de la fecha de que el agraviado esta enterado, o debe haber sido enterado, con el ejercicio de la diligencia razonable, de la causa de tal agravio.

**4/2/5 Paso Uno:** Dentro de veintiún (21) días de calendario del recibo del agravio por escrito o dentro de veintiún (21) días de calendario de la fecha del contacto del supervisor proporcionado en 4/2/1, cualquiera que es más tarde, el representante señalado de la agencia programará una audiencia con el empleado y el representante de la Unión Local y responderá al agravio de Paso Uno. Por acuerdo mutuo de los partidos, se anima a los partidos que lleven a cabo audiencias del agravio por la comunicación del teléfono o del vídeo. La línea instalaciones de DAIN del Estado será utilizada siempre que sea posible. Si se niega el agravio, la respuesta del agravio incluirá una explicación de la razón de la negación.

**4/2/6 Paso Dos:** Si está descontentado con la respuesta del Patrón en Paso Uno, para que su agravio ser considerado más, se debe apelar el agravio a la autoridad que nombra o sea designado (es decir, Administrador de la División, Director de Oficina, u Oficina del Personal) dentro de catorce (14) días de calendario del recibo de la Implementación Paso Uno. Después de recibir el agravio en Paso Dos, la Oficina de Relaciones Laborales de la Oficina del Estado de Relaciones de Empleados cuanto antes posible. Dentro de veintiún (21) días de calendario del recibo del agravio por escrito, los representantes señalados de la agencia programará una audiencia con los empleados y su representantes señalados de la Unión Local y un representante de Council 24 (Council 24 puede elegir) y responderán al agravio de Paso Dos, a menos que los límites de tiempo se renuncien mutuamente. El Patrón y la Unión acuerdan oír los agravios de Paso Dos en un horario regular, cuando sea posible, en el sitio del trabajo o en un local conveniente mutuo. Por acuerdo mutuo de los partidos, se anima a los partidos que lleven a cabo audiencias del agravio por la comunicación del teléfono o del vídeo. La línea instalaciones de DAIN del Estado será utilizada siempre que sea posible. Si se niega el agravio, la respuesta del agravio incluirá una explicación de la razón de la negación. Si el Patrón no ha respondido al agravio dentro de sesenta (60) días de la registración en Paso Dos, la Unión puede, antes de Paso Tres, referir el agravio a Council 24 y a la Oficina de Relaciones del Empleado del para apresurar una respuesta al agravio.

**4/2/7 Paso Tres:** Los agravios que no se han colocado bajo procedimiento precedente se pueden apelar al arbitraje por la parte dentro de treinta (30) días de calendario a partir de la fecha de la respuesta de la agencia en Paso Dos, o a partir de la fecha la cual la respuesta de la agencia era debida, cualquiera es anterior, a menos que los agravios que implican la descarga, que se debe apelar dentro de quince (15) días de calendario de la respuesta de la agencia en Paso Dos, o de la fecha la cual la respuesta de la agencia era debida, cualquiera es anterior, o el agravio será considerados inelegibles para la súplica al arbitraje. Si un agravio sin resolver no se apela al arbitraje, será considerado terminado en base de las respuestas del Segundo Paso sin perjudicar o precedente en la resolución de los agravios futuros. El asunto La

según lo indicado en el Segundo Paso constituirá el único tema y solamente lo que se oirá por el árbitro, a menos que los partidos acuerden modificar el alcance de la audiencia.

**Límites de Tiempo**

**4/2/8** Los agravios no apelados dentro de los límites de tiempo señalados en cualquier paso del procedimiento del agravio serán considerados como siendo juzgado en base de la respuesta precedente pasada del Patrón. Los agravios no contestados por el Patrón dentro de los límites de tiempo señalados en cualquier paso del procedimiento del agravio se pueden apelar al paso siguiente dentro de los límites de tiempo señalados del paso apropiado del procedimiento. Los partidos pueden, sin embargo, convenir mutuamente por escrito para ampliar los límites de tiempo en cualquier paso del procedimiento del agravio.

**4/2/9** Si el representante del Patrón con quien uno súplica el agravio debe ser registrado está situado en una ciudad con excepción de las cuales el agravio fue procesado en el paso precedente, el correo de la forma de la súplica del agravio constituirá una súplica registrado a tiempo si se matasella dentro del período de la súplica. Asimismo, cuando una respuesta del Patrón se debe remitir a una ciudad con excepción del en las cuales el representante de Patrón trabaje, el correo de la respuesta constituirá una respuesta oportuna si se matasella dentro del período de la respuesta. El Patrón hará un esfuerzo de la buena fe de asegurar confidencialidad.

**4/2/10** Los arbitrajes para los casos de la descarga serán oídos dentro de un (1) año a partir de la fecha de la súplica al arbitraje.

**SECCIÓN 3: Procedimientos del Panel Arbitral**

**4/3/1** Dentro de siete (7) días de calendario a partir de la fecha de la súplica al arbitraje, los partidos se reunirán para seleccionar a un árbitro del panel de árbitros según los procedimientos de selección mutua.

**4/3/2** Cuando dos o más agravios se apelan al arbitraje, un esfuerzo será hecho por los partidos de convenir en los agravios que se oirán uno (1) de los árbitros. En los agravios cuando el acuerdo no se alcanza, designarán a un árbitro separado del panel para cada agravio. Cuando el agravio es negado por el árbitro, los honorarios y los costos del árbitro y los costos de un reportero de la corte, si uno fue solicitado por cualquier parte para la audiencia, serán llevados por la Unión. Cuando el agravio es mantenido por el árbitro, los honorarios y los costos del árbitro y los costos de un reportero de la corte, si uno fue solicitado por cualquier parte para la audiencia, serán llevados por el Patrón. Cuando el agravio se mantiene en parte y es negado en parte por el árbitro, los honorarios y los costos del árbitro y los costos del reportero de la corte, si uno fue solicitado por cualquier parte para la audiencia, será compartido igualmente por los partidos. Excepto en la manera provista en la Sección 11 de este Artículo, cada uno de los partidos llevará el costo de sus propios testigos, incluyendo

cualquier salario perdido que pueda ser incurrido. En agravios cuando la arbitrabilidad del tema en cuestión, designarán a un árbitro separado para determinar la cuestión de la arbitrabilidad a menos que los partidos convengan de otra manera. Cuando la cuestión de la arbitrabilidad no es uno de los asuntos, el árbitro tendrá solamente autoridad para determinar conformidad con las provisiones de este Acuerdo. El árbitro no tendrá la jurisdicción o autoridad para agregar, enmendar, modificar, anular, o para no hacer caso de ninguna manera de las provisiones de este Acuerdo y no hará ninguna concesión que en efecto concediera la Unión o el Patrón cualquier materia que no fuera obtenidas en el proceso de la negociación.

**4/3/3** Ambas partes están de acuerdo que habrá un panel de doce (12) árbitros seleccionados oír los casos del arbitraje que se cubren según los términos del Acuerdo entre los partidos.

El procedimiento para seleccionar este panel de doce (12) árbitros es como sigue:

A. Ambas partes harán una tentativa acuerdo mutuamente en un panel de doce (12) árbitros.

B. Si el acuerdo mutuo no se puede alcanzar en los doce (12) árbitros totales entonces el número restante de los árbitros necesitados para terminar el panel será seleccionado igualmente entre los dos partidos.

C. Después de un (1) año a partir de la fecha que el panel fue seleccionado, cualquier parte tendrá el derecho de eliminar hasta dos (2) árbitros del panel.

D. En sustituir a los árbitros que fueron eliminados del panel utilizarán el procedimiento en B arriba otra vez, pero, él que cualquier árbitro eliminado en C arriba no puede ser colocado otra vez en el panel.

**4/3/4** El procedimiento para seleccionar a un árbitro del panel oír un caso particular es como sigue:

A. Asignarán cada árbitro un número uno (1) con doce (12).

B. En seleccionar a un árbitro para un caso los partidos dibujarán cinco (5) números del árbitro al azar de los doce totales (12). Entonces el proceso de la eliminación será utilizado para seleccionar a un (1) árbitro del grupo de cinco (5).

C. Si ambas partes discrepan mutuamente con el número del árbitro que se ha seleccionado en B arriba, después el proceso original de seleccionar a un árbitro demostrado en B arriba será utilizado otra vez.

D. Si, después de que dos tentativas, los partidos discrepen

mutuamente con el número del árbitro se ha seleccionado que, después ambas partes solicitarán en común un panel de árbitros de la Conciliación Federal y del Servicio de la Conciliación.

E. Ambas partes enviarán en común cartas a los doce (12) árbitros seleccionados y solicitarán a estos árbitros acordar participar en el panel y conformarse con requisitos específicos.

F. Ambas partes convienen un cierto tipo de honorario del retención para cada uno de los árbitros seleccionados además de un sistema que el honorario diario permitió a cada árbitro para su servicios.

**4/3/5** Ambas partes entrarán en contacto común con reporteros de la corte alrededor del estado y desarrollarán un listado de estos reporteros que convengan la vuelta la trascripción de una audiencia dentro de diez (10) días a partir de la fecha de la audiencia.

**4/3/6** Ambas partes acuerdan someter los objetos expuestos el uno al otro que será incorporados en evidencia en el arbitraje por lo menos tres (3) días del trabajo antes de la fecha del arbitraje. Objetos expuestos matasellaron por lo menos (3) el trabajo tres que los días antes del arbitraje satisfarán el requisito.

**4/3/7** Los nombres de los testigos que serán llamados para atestiguar serán compartidos con los otros (3) días del trabajo del partido tres antes de la audiencia.

**4/3/8** Disputas cuáles se presentan debajo de 4/3/6 o 4/3/7 será resuelto por OSER y Council 24.

**4/3/9** Si se va a registrar escritos legales, ambas partes registrarán su escrito legal dentro de catorce (14) días a partir de la fecha de su recibo de la trascripción. Este límite de tiempo puede ser extendido si es convenido mutuamente por los dos partidos.

**4/3/10** La decisión del árbitro será final y obligatorio en ambas partes de este Acuerdo. Cuando el árbitro declara una decisión del banco, esta decisión será rendida dentro de quince (15) días de calendario a partir de la fecha de la audiencia del arbitraje. En descarga y 230.36 casos peligrosos, la decisión del árbitro será rendida dentro de quince (15) días de calendario del recibo del escrito de los partidos o la trascripción en el escrito no se archiva. En el resto de los casos, la decisión del árbitro será rendida dentro de treinta (30) días de calendario del recibo del escrito de los partidos o la trascripción en el escrito no se archiva.

## SECCIÓN 4: Procedimientos Arbítrales Especiales

**4/4/1** En el interés de tratar de lograr una sistema más eficiente de agravios rutinarios, incluyendo agravios referentes a disciplina de menor importancia, los partidos convienen seguir las siguientes procedimientos arbítrales especiales. Estos

procedimientos tienen el propósito de sustituir los procedimientos en la subdivisión 4/3/1-7 para la resolución de agravios no-precedentes según lo dispuesto abajo. Si cualquiera de los partidos cree que un caso particular es precedente en naturaleza y por lo tanto no está manipulado correctamente con estos procedimientos especiales, aquel caso será procesada con el procedimiento arbitral completo en la subsección 4/3/1-7. Los casos decididos por estos métodos de resolución del conflicto no serán utilizados como precedente en ningún otro procedimiento.

Los árbitros serán mutuamente convenidos por AFSCME, Council 24, WSEU, y de la Oficina de las Relaciones Laborales, OSER, para ambos procedimientos durante el término del contrato.

**A. Procedimiento Arbitral Apresurado**

1. Los casos presentados al árbitro consistirán en el campus, la institución local o los asuntos en el sitio del trabajo, acciones disciplinarias a corto plazo [cinco (5) días o menos de suspensiones sin pago], negaciones de beneficios bajo s. 230.36, Wis. Stats., y otras situaciones individuales según lo convenido mutuamente.

2. El árbitro oirá normalmente por lo menos cuatro (4) casos en cada sesión a menos que esté convenido mutuamente de otra manera. Los casos serán agrupadas por la institución y/o el área geográfica y oídas en esa área.

3. La presentación del caso será limitada a una introducción preliminar, una reiteración corta de hechos, y a una breve discusión oral. No se hará ningún escrito legal o transcripciones. Si los testigos se utilizan para presentar hechos, habrá no más de dos (2) por lado. Si está llamada para atestiguar, el agraviado se considera como uno de los dos testigos.

4. El árbitro dará una decisión del banco u otra decisión dentro de cinco (5) días de calendario. El árbitro puede negar, mantener, o modificar la acción del Patrón. Todas las decisiones serán finales y obligatoria.

5. Donde se publican las decisiones escritas, tales decisiones identificarán el proceso como no-precedente en el título o el título de las decisiones para los propósitos de la identificación.

6. El costo del árbitro y los gastos de la audiencia serán compartidos igualmente por los partidos.

7. Los representantes de OSER y de AFSCME, Council 24, WSEU satisfarán y convendrán mutuamente en un árbitro.

## B. Procedimiento Arbitral del Árbitro

1. Siempre que sea posible, cada árbitro conduzca las audiencias al mínimo de dos (2) días por mes. AFSCME, Council 24, WSEU y la Oficina del Estado de Relaciones Laborales se reunirán con el árbitro por lo menos una vez cada seis meses y seleccionarán las fechas para las audiencias durante los próximos seis (6) meses.

2. Los casos presentados al árbitro consistirán en el campus, la institución local, o asuntos del sitio del trabajo; acciones disciplinarias a corto plazo [tres (3) días o menos suspensiones sin pago]; distribución de horas adicionales; y otras situaciones individuales mutuamente según lo convenido.

3. Los casos serán dados una investigación común inicial por los representantes de la Oficina de las Relaciones Laborales, OSER y AFSCME, Council 24, WSEU. Cualquier parte proveerá la otra una lista inicial de los casos que desea ser oída en una fecha programada por lo menos cuarenta y cinco (45) días antes de una fecha de la audiencia. Esta lista se puede revisar sobre el acuerdo mutuo de los partidos en cualquier momento hasta quince (15) días de calendario antes de la fecha de la audiencia.

4. Las declaraciones de hechos y el asunto serán presentadas por los partidos, por escrito, al árbitro por lo menos siete (7) días de calendario antes de la fecha de la audiencia a menos que el árbitro convenga pocos días para esa fecha particular de la audiencia. Si se interpreta la lenguaje del contrato, las provisiones apropiadas de la lenguaje del contrato también serán proporcionadas al árbitro antes de la audiencia.

5. El árbitro oirá normalmente por lo menos ocho (8) casos en cada sesión a menos que esté convenido mutuamente de otra manera. Siempre que sea posible, las cajas sean agrupadas por el campus, la institución y/o el área geográfica y oídas en esa área. El sitio de la audiencia se puede mover para facilitar el trato expeditiva de los casos del día.

6. El caso primordial será limitado a cinco (5) minutos por cada lado con una oportunidad para una refutación y/o cerrarse. No se llamará ningunos testigos. No se permitirá ningunas objeciones. No se hará ningún escrito o transcripciones. El Agraviado y su administrador, más un representante del departamento y el supervisor, estarán presentes en la audiencia y disponibles para contestar a preguntas del árbitro.

7. El árbitro rendirá una decisión final y obligatoria sobre cada caso en el final del día en el formulario proporcionado. El árbitro puede negar, mantener o modificar la acción del Patrón.

8. El costo del árbitro y los gastos de la audiencia serán compartidos igualmente por los partidos.

[Nota Histórica: Esta lenguaje fue movida desde el Artículo IV, la Sección 12 que fue suprimida]

**SECCIÓN 5: Retroactividad**

**4/5/1** El establecimiento de agravios puede o no puede ser retroactivo mientras que las equidades de casos particulares pueden exigir. En todo caso, donde se determina que la concesión se debe aplicar retroactivo, a excepción de errores administrativos referente al pago de salarios, el período máximo de la retroactividad dado un plazo sea una fecha no anterior que treinta (30) días de calendario antes de la iniciación del agravio escrito en el paso uno. Los empleados que terminan voluntariamente su empleo (no incluyendo los que se retiran) tendrán sus agravios retirados inmediatamente y no beneficiarán por ningún establecimiento más último de un agravio del grupo. Cuando un empleado descargado dimite con el fin de retirar fondos del sistema del retiro del estado, su agravio de la descarga no será considerado según lo retirado.

**SECCIÓN 6: Estado de Pago de los Testigos del Arbitraje**

**4/6/1** Cuando un empleado esta citado por cualquier parte en un caso del arbitraje, ese empleado puede aparecer sin la pérdida de pago si él/ella aparece durante su horas regularmente programados del trabajo, proporcionando que el testimonio dado se relaciona con su función de trabajo o implica materias que él/ella ha atestiguado mientras que realiza su trabajo y es relevante al caso del arbitraje. Un empleado citado que aparece durante horas que no son regulares del trabajo será garantizado un honorario del aspecto equivalente al precio por hora del empleado para dos (2) horas o todas las horas que atestigua en la audiencia, cualquiera es mayor.

**4/6/2** Es el intento de esta sección que cada esfuerzo será hecho de evitar la presentación de testigos repetidores.

**4/6/3** Un agraviado que aparece durante horas no regulares del trabajo en una audiencia especial del arbitraje según lo cubierto en la Sección 4 de este artículo será pagado un honorario del aspecto equivalente al precio por hora del agraviado una hora (1) al aparecer en la audiencia. Esta expresamente entendido por los partidos que no más de un (1) honorario a (1) por día se puede pagar para que al agraviado aparece en la audiencia.

[Nota Histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Sección 4/11, que fue suprimida.]

**SECCIÓN 7: Procedimiento Exclusivo**

**4/7/1** El procedimiento del agravio precisado arriba será exclusivo y substituirá

cualquier otro procedimiento del agravio para el ajuste de cualesquiera conflictos que se presentan del uso y de la interpretación de este Acuerdo.

**SECCIÓN 8: Número de Representativas y de Jurisdicciones**

**4/8/1** Council 24 designará representantes del agravio quienes son miembros del equipo de la unidad de negociaciones como sigue:

| | | |
|---|---|---|
| A. | (BC, SPS, T) | Hasta 750 |
| B. | (AS) | Hasta 500 |
| C. | (PSS) | Hasta 115 |

**4/8/2** La Unión señalará el área jurisdiccional para cada representante del agravio y su suplente. Cada área jurisdiccional tendrá un número similar de empleados y será limitada a un área razonable para disminuir la pérdida de tiempo del trabajo y para viajar dando la consideración para el área geográfica, empleando la unidad, unidad del trabajo, turno de trabajo y el derecho y la responsabilidad del WSEU de representar al empleado de la unidad que estipula. Las áreas jurisdiccionales incluirán otras unidades y/o departamentos del empleo donde está demasiado mínimos el número de empleados en tales unidades o los departamentos para autorizar la designación de un representante del agravio.

**4/8/3 (BC, T, PSS)** Cada Unión local o cada capítulo de una unión local estatal (para PSS y el Departamento de Transportación del SPS solamente) puede designar a un principal administrador a que el representante señalado del agravio del local o de la sección pueda consultar por teléfono conforme a las provisiones del Artículo II, Sección 9 (Uso del Teléfono) en el acontecimiento que el representante del agravio necesita consejo en interpretar el Acuerdo o en la manipulación de un agravio.

**4/8/3A (AS)** Cada unión local puede designar a principales administradores, y equipará al Patrón, por escrito, al nombre del principal administrador para cada área jurisdiccional respectiva. El representante del agravio del local puede consultar con su principal administrador del área jurisdiccional apropiada por teléfono conforme a las provisiones del Artículo II, la Sección 9 (Uso del Teléfono) en el acontecimiento el representante del agravio necesita consejo en interpretar el Acuerdo o en la manipulación de un agravio.

**4/8/4** En esos instantes donde no hay un representante señalado del agravio de la unidad que estipula de un empleado disponible en el mismo edificio, un representante señalado del agravio de otro WSEU representada por la unidad que estipulaba o la unión local dentro del mismo edificio será permitida, conforme al párrafo 4/8/1, a la unidad que estipula al cruzar o líneas de la unión local para proporcionar la representación del agravio. Tal representante substituto del agravio obtendrá la aprobación de su supervisor antes de proporcionar tal representación substituta.

**4/8/5 (BC, SPS, T, PSS)** La Unión equipará al Patrón los nombres por escrito de los representantes del agravio, y a sus áreas jurisdiccionales respectivas dentro de treinta (30) días de calendario después de la fecha de vigencia de este Acuerdo. Cualquier cambio además será remitido al Patrón por la Unión tan pronto como se realicen los cambios.

**4/8/6 (AS)** La Unión equipará al patrón en escribir los nombres de los representantes del agravio, y a sus áreas jurisdiccionales respectivas tan pronto como él se señale y se determine pero no más no adelante que 180 días de calendario después de la fecha eficaz de este acuerdo. Cualquier cambio además será remitido al patrón por la unión tan pronto como se realicen los cambios.

**4/8/7** El Patrón proveerá la Unión local de una lista de supervisores al contacto en materias del agravio.

**SECCIÓN 9: Agravios de la Unión**

**4/9/1** Los oficiales y los administradores de la Unión que son miembros de la unidad que estipula tendrán el derecho de registrar un agravio cuando cualquier disposición de este Acuerdo se ha violado o cuando la interpretación de Patrón de los términos y de las provisiones de este Acuerdo conduce a una controversia con la Unión sobre el uso de los términos o de las provisiones de este Acuerdo.

**SECCIÓN 10: Procesando Agravios**

**4/10/1** A. El agraviado, incluyendo un funcionario de la Unión en un agravio de Unión, será permitida una cantidad de tiempo razonable sin la pérdida de pago de procesar un agravio de la pre-registración con Paso Tres (incluyendo consultación con los representantes señalados antes de registrar un agravio) durante su horas regularmente programado del empleo. El supervisor del empleado arreglará una reunión para ocurrir cuanto antes para el empleado con su representante de Unión a través del supervisor del representante de Unión.

B. Con objeto del entrenamiento, permitirán a los nuevos administradores que son nuevos a la unión local una cantidad de tiempo razonable sin la pérdida de pago de acompañar a un administrador mayor durante la investigación y el proceso de un agravio (de la pre-registración con el paso 2), de una entrevista investigadora y de una reunión pre-disciplinaria (de Loudermill). La aprobación anterior del supervisor del nuevo administrador se requiere para llevar a cabo estas provisiones. La gerencia basará decisiones de la participación en la proximidad de los administradores, de los horarios del trabajo, y los niveles que proveen de personal. El Patrón puede conceder el entrenamiento adicional del administrador según lo identificado en esta disposición. Las prácticas actuales continuarán.

**4/10/2** Los representantes señalados del agravio también serán permitidos una cantidad de tiempo razonable sin la pérdida de pago de investigar y de procesar

agravios de la pre-registración con Paso Tres (incluyendo consultas) en sus áreas jurisdiccionales durante sus horas regularmente programado del empleo. Solamente un representante señalado del agravio será permitido para procesar cualquier agravio sin la pérdida de pago como arriba. Además, en un agravio del grupo, solamente un agraviado, apareciendo sin la pérdida de pago, será el portavoz para el grupo. (Se definen como, y se limitan los agravios del grupo a, esos agravios que cubran a más de un empleado, y que implican como circunstancias y hechos para los agraviados implicados.) Los agravios de Grupo deben ser así que señalado en el primer paso del procedimiento del agravio y disponer una lista de todos los empleados cubiertos por el agravio.

**4/10/3** La reunión del agravio en la manera proporcionado en el Paso de la Pre-Registración y Paso Uno y Dos arriba será celebrada durante las horas regularmente programadas del agraviado a menos que esté convenida mutuamente de otra manera. El Patrón designará el tiempo y local para la pre-registración, primero y segundo paso de las audiencias del agravio. La asistencia del agraviado de dichas audiencias, incluyendo tiempo razonable de viaje a y desde la audiencia, estará en estado de pago. Los partidos proporcionarán todos los documentos e información disponibles si están solicitados, en el paso de pre-registración, paso 1, paso 2 o cuando son apropiados.

**4/10/4** El representante señalado del agravio estará en el estado de pago para dicha audiencia y por tiempo razonable del recorrido a y desde dicha audiencia, a condición de que la audiencia ocurre durante su horas regularmente programadas del trabajo. Si el representante y/o el señalado tienen un vehículo personalmente asignado, él/ella puede utilizar ese vehículo, sin cobrar, para asistir a tales reuniones del agravio. Si hay un vehículo de la flota del estado disponible, en la discreción única del Patrón, el representante señalado del agravio puede utilizar el vehículo, sin cobrar, para asistir a tales reuniones del agravio. Sin embargo, la decisión del Patrón no está conforme al procedimiento del agravio.

**4/10/5 (BC, AS, SPS, T)** El Paso de la pre-registración y Paso Uno del procedimiento del agravio serán sostenidos en el tiempo de los agraviado y el tiempo del trabajo del representante si el tiempo del trabajo está en igual o el turno traslapada. Se entiende que los límites de tiempo del agravio pueden tener que ser ampliado para acomodar esta disposición y que los horarios del trabajo no necesitan ser cambiados.

**4/10/6 (BC, PSS, T)** En casos donde un administrador no está disponible en el turno de un empleado para representar a un empleado en una audiencia, el Patrón arreglará para un administrador de otro turno. En programar las audiencias, el Patrón dará la consideración a reducir al mínimo el tiempo entre la audiencia y el turno del administrador. Por acuerdo mutuo, el horario del administrador se puede ajustar para permitir que el administrador esté en estado de pago durante la audiencia.

**4/10/7** El Patrón no es responsable de ninguna compensación de los empleados por el tiempo pasado procesando agravios fuera de sus horas regularmente programadas del empleo. El Patrón no es responsable de ningún costo del recorrido o de

subsistencia incurrida por los agraviados o los representantes de Unión en el proceso de agravios.

**4/10/8 (BC, AS)** El Patrón y la Unión pueden convenir mutuamente la necesidad de un intérprete en audiencias de la disciplina y el Paso de la pre-registración y Pasos Uno y Dos del procedimiento del agravio. Utilizarán al intérprete para asistir a las personas que se requieren audífonos o que no hablan inglés para entender los procedimientos. Convendrán a la persona seleccionada como el intérprete mutuamente, y la Unión y el Patrón compartirán los costos igualmente.

**4/10/9** El Patrón enviará una (1) copia del agravio contestado en Paso Uno al Distrito de los representantes de Council 24 del área.

**4/10/10 Peticiones de Información**

Ambas partes tienen la responsabilidad de compartir la información cuando están disponibles. Cuando pedido por el Council 24, la información, los materiales, o las fotocopias pertinentes a la representación en el procedimiento del agravio serán proporcionados en ningún costo a la Unión, antes del segundo paso del proceso del agravio.

Cualquier petición donde los costos exceden $50.00 (cincuenta dólares), si es preguntada por la agencia, se debe aprobar por el Director de Council 24, y OSER.

**SECCIÓN 11: Disciplina**

**4/11/1** Los partidos reconocen la autoridad del Patrón para suspender, para degradar, para descargar o para tomar la otra acción disciplinaria correctiva apropiada contra los empleados para la causa justa. Un empleado que alega que tal acción no fue basada en causa justa puede apelar un democión, una suspensión o una despido tomados por el Patrón que comienza con el Segundo Paso del procedimiento del agravio. Un agravio en respuesta a una reprimenda escrita comenzará en el paso del procedimiento del agravio que es apropiado al nivel de la autoridad de la persona que firma la reprimenda escrita, a menos que los partidos acuerden mutuamente renunciar al paso siguiente. Cualquier carta publicada por el departamento a un empleado no será considerada una reprimenda escrita a menos que se alegue una violación de la regla de trabajo o se identifica específicamente como una carta de la reprimenda.

**4/11/2** A. Darán derecho a la presencia de un representante señalado del agravio en una entrevista investigadora (incluyendo consejo informal) o una reunión pre-disciplinaria si él/ella solicita uno y si el empleado tiene argumentos razonables a creer o se ha informado un empleado que la entrevista o una reunión pre-disciplinaria se puede utilizar para apoyar la acción disciplinaria contra él/ella.

B. Cuando un empleado razonablemente cree que una reunión o consejo informal con su supervisor dará lugar a la acción disciplinaria, el empleado tiene el

derecho de consultar con un representante de unión cuando el empleado solicita uno. Si un supervisor dice al empleado que la entrevista o el asesoramiento no dé lugar a disciplina, no hay base razonable a creer que la reunión dará lugar a disciplina, el empleado debe contestar a preguntas o puede estar conforme a la disciplina para la insubordinación. Si un supervisor niega una representación de la unión de empleado e informa al empleado que el/ella no será disciplinado como resultado de la reunión o el asesoramiento y entonces el supervisor disciplina a empleado como resultado de la reunión o del asesoramiento, la Oficina de Relaciones del Empleado del Estado no apoyará las acciones disciplinarias de la agencia.

**4/11/3** A menos que la representación de Unión esté presente durante la evaluación informal del asesoramiento o del funcionamiento, la acción disciplinaria no se puede tomar en tales reuniones de la evaluación del asesoramiento o del funcionamiento. La ocurrencia de un asesoramiento o de una reunión informal de la evaluación de funcionamiento no será utilizada pues la base para o como evidencia en ninguna acción disciplinaria subsecuente. Tal reunión se puede utilizar para establecer que una empleado habían hecho enterado de las circunstancias que dieron lugar a la evaluación de funcionamiento o al asesoramiento informal.

**4/11/4** Si alguna disciplina se toma contra un empleado, el empleado y el presidente de la Unión local, o su representante, recibirá copias de esta acción disciplinaria. Si el supervisor y el empleado se reúnan para explicar o para discutir la disciplina, un representante de la Unión estará presente, si está solicitado.

**4/11/4/A** El Patrón esta de acuerdo de que cuando una nota por escrito de la suspensión con pago, esta pendiente hasta que finalice una investigación de Patrón, se envía una copia al empleado, una copia del aviso también será proporcionada al Presidente de la Unión Local o a su representante.

**4/11/5** Cuando han notificado a un empleado formalmente de una investigación, y el Patrón concluye que ninguna disciplina será tomado actualmente, el empleado será así avisado. Si un representante de la Unión estaba presente durante la investigación, el representante de la Unión también será avisado. Para PSS solamente, el Presidente de la Union Local será avisado. Tal notificación será proporcionada de una manera oportuna.

**4/11/6** No hay suspensiones sin pago eficaces por más de treinta (30) días.

**4/11/7** Donde el Patrón proporciona el aviso escrito a un empleado de una reunión pre-disciplinaria, y una unión local estatal de WSEU representa al empleado, el Patrón proporcionará una copia de tal aviso a la unión local. Las prácticas actuales entre otras uniones locales de WSEU y el Patrón continuarán.

**4/11/8** Un empleado será informado por el supervisor de el/ella verbalmente que se está reprendiendo verbalmente en ese entonces cuando tal reprimenda está publicado. Las reprimendas verbales no serán reducidas por escrito y no serán puestas en los

archivos del personal de los empleados, y no serán utilizadas en un paso en el proceso progresivo de la disciplina.

**4/11/9 (SPS)** La Unión y el Patrón convienen que es la responsabilidad del Patrón conducir investigaciones cuando se presentan las alegaciones de la mala conducta. El Patrón reconoce que ha habido alegaciones falsas contra el personal por un interno/un paciente. El Patrón conviene que no disciplinará un miembro del personal basado solamente sobre una declaración sin corroboración de un interno/un paciente.

**4/11/10** Se entiende que los expedientes de las violaciones de las reglas de trabajo que no implicaron violaciones criminales serán quitados de los archivos del personal del empleado si no hay otras violaciones dentro de doce (12) meses después de la violación. Cuando estas violaciones de las reglas de trabajo se quitan de un archivo del personal a petición del empleado, dicho material será dado o enviado al empleado. Cuando el local del trabajo del empleado es diferente que el local del archivo del personal, el pedido del retiro estará por escrito.
[Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde las secciones 11/7/3 y 11/14/3, que fueron suprimidas y revisadas, respectivamente.]

**SECCIÓN 12: Exclusión de Empleados Probatorios**

**4/12/1** A pesar de Sección 9 arriba, la retención o el liberación de empleados probatorios no será conforme al procedimiento del agravio a menos que esos empleados probatorios se lanzan que deban ser notificados por escrito de las razones del liberación y lo hagan, en la discreción de la División de Derechos Iguales, Departamento del Desarrollo Laboral, tiene el derecho a una audiencia antes de la División de Derechos Iguales. Si una reunión se celebra para notificar a un empleado de su liberación para fallar en pasar la libertad condicional original, la representación de la unión puede ser solicitada. El propósito de tal representación es observar, hacer preguntas que clarifican y aconsejar al empleado. La falta de un representante de Unión en asistir no retrasa el liberación del empleado probatorio.

**4/12/2** En esas situaciones donde un empleado esta en la libertad condicional permisiva entre el empleo de unidades en la misma agencia y en la misma clase debido a una transferencia y se termina esa libertad condicional, el empleado tiene el derecho de solicitar una reunión formal y ser notificada de la razón para la terminación por escrito. A excepción de los despidos por razones del funcionamiento, si el empleado se siente que el despido estaba por razones arbitrarias y/o caprichosas y no constante con cómo tratan a otros empleados semejantemente situados, el empleado tiene el derecho de apelar el despido de la libertad condicional con el procedimiento del agravio según lo precisado en Articulo IV, Sección 12, del acuerdo colectivo que estipula.

**SECCIÓN 13: Evaluación de Funcionamiento Concentrada**

**4/13/1 (BC, PSS, SPS)** Colocarán a los empleados en un programa concentrado de la evaluación de funcionamiento solamente después que el Patrón ha documentado las

razones de tal acción y con la aprobación anterior del jefe de servicio o de sus representante. La colocación en el programa no debe ser arbitraria y caprichosa. Cuando colocan a un empleado en un programa concentrado de la evaluación de funcionamiento, la Unión recibirá el aviso escrito formal de la acción. A petición del empleado (después de que han hecho el empleado enterado de las consecuencias posibles de ser puesto en el programa), un representante de Unión puede asistir a la reunión en la cual el aviso formal de los problemas de funcionamiento será explicado al empleado. La selección de un representante de Unión no retrasa esta reunión de ser programado. Ni el aviso al empleado ni la colocación del empleado en tal programa se puede agraviar según los términos de este Acuerdo hasta que el empleado reciba un aviso escrito de una acción disciplinaria bajo este programa. En el tiempo tal como el empleado se sujeta a la acción disciplinaria, el principio de la causa justa debe ser satisfecho.

**4/13/1A (AS, T)** Colocarán a los empleados en un programa concentrado de la evaluación de funcionamiento (por ejemplo, el Plan de Mejoramiento de /PIP, Funcionamiento Final Concentrado por Planear y Desarrollar/CPPD, Plan de Funcionamiento Final para Mejoramiento/FPIP, Evaluación de Mejoramiento Concentrada/CPE, etc.) solamente después que el Patrón ha documentado las razones de tal acción y con la aprobación anterior del jefe de servicio o de sus representantes. La colocación en el programa no debe ser arbitraria y caprichosa. Cuando colocan a un empleado en un programa concentrado de la evaluación de funcionamiento, un representante de la Unión Local recibirá el aviso escrito formal de la acción. A petición del empleado (después de que han hecho el empleado enterado de las consecuencias posibles de ser puesto en el programa), un representante de Unión puede asistir a la reunión en la cual el aviso formal de los problemas de funcionamiento será explicado al empleado. La selección de un representante de Unión no retrasa esta reunión programar. Ni el aviso al empleado ni la colocación del empleado en tal programa se puede agraviar según los términos de este Acuerdo hasta que el empleado reciba un aviso escrito de una acción disciplinaria bajo este programa. En el tiempo tal como el empleado se sujeta a la acción disciplinaria, el principio de la causa justa debe ser satisfecho.

**4/13/2** Después de que hayan colocado en un programa concentrado de la evaluación de funcionamiento y haya recibido a un empleado el aviso escrito del posible despido o de otra acción disciplinaria, un representante señalado del agravio, a petición del empleado, puede asistir a todas las reuniones formales de la revisión de funcionamiento. La participación del representante del agravio en tales reuniones se limita a la observación, a hacer preguntas que clarifican y a aconsejar al empleado.

**4/13/3 (AS)** Las evaluaciones que ocurren más de una vez al año pueden ser utilizados como documentación de las razones para comenzar un programa concentrado de la evaluación de funcionamiento. Tales evaluaciones serán correctivas en naturaleza y no darán lugar a disciplina sin causa justa. Los partidos convienen que este párrafo no cambia el agradabilidad de las evaluaciones de funcionamiento debajo de este Sección.

## ARTÍCULO V

## SEÑORÍA

### SECCIÓN 1: General

**5/1/1** La señoría para los empleados después de la fecha eficaz de este Acuerdo será determinada por la fecha original del empleo con el Estado de Wisconsin. La señoría para los empleados existentes de la unidad que estipulan será de su fecha de señoría como en la fecha eficaz de este Acuerdo. La señoría para los empleados que hacen miembros de la unidad que estipula durante el mandato de este Acuerdo será su fecha ajustada del servicio continuo en fecha el tiempo que hicieron miembros de la unidad. Cuando el Patrón llega a ser responsable de una función administrada previamente por otra agencia gubernamental, un cuasi-público, o una empresa privada, la señoría de los empleados que hacen miembros de la unidad que estipulan como resultado de este cambio de la responsabilidad será su fecha del aumento en el estado de servicio a menos que la legislación o el Orden Ejecutiva que causa tal aumento especifique diferentemente. Tal señoría será cambiada solamente donde el despido separa al empleado de servicio del estado por medio de la descarga, la resignación, o el despido.

**5/1/2** El Patrón notificará la Unión tan pronto como el Patrón sea enterado de la consideración formal que es dada a la asunción del estado de las funciones administradas actualmente por otra agencia gubernamental, un cuasi-público o empresa privada de Orden Ejecutiva, o enterado de cualquier audiencia legislativa para discutir tales asunciones del estado de funciones.

**5/1/3** Donde dentro de cinco (5) años de la resignación o descargue a empleado es reempleado, su nueva fecha de la señoría será de la fecha original del empleo ajustada a un nuevo y fecha más tarde lo cual no da ningún crédito para el período de la separación cuando el/ella no era empleado del estado, con la excepción de cuando despiden y se recuerdan o se reinstalan a un empleado de despido dentro de cinco (5) años de eso, el/ella reclamará su fecha original del empleo para el cómputo de la señoría.

**5/1/4** En el evento de que dos empleados tienen la misma fecha de la señoría, la señoría de la que está en contraste con la otra será determinados por edad con el empleado más viejo considerado tener la mayor señoría.

### SECCIÓN 2: Información del Sistema de Señoría

**5/2/1** El Patrón acuerda proveer de todas las uniones locales dos listas de la señoría. Una lista estará por la unión local, empleando la unidad, la clasificación, y el nombre del empleado por señoría con la fecha de nacimiento y enviando la dirección.

La segunda lista estará por la unión local, empleando la unidad, la clasificación, y el nombre del empleado por el listado alfabético con la fecha de nacimiento la dirección y del correo. Estas listas serán proporcionadas en una base semestral. Los empleados tendrán treinta (30) días de calendario a partir de la fecha que la lista se proporciona al oficial de Unión local a los errores correctos salvo que en casos del despido el tiempo disponible para la corrección de errores será la vida de la lista.

**5/2/2** Para poder aclarar las necesidades de la Union e implementar cambios cuando es posible, los partidos acuerdan discutir la información para ser proporcionado bajo 5/2/1, arriba, y el formato en la cual información será proporcionado a las uniones locales. [Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación no 26, que fue suprimida.]

## ARTÍCULO VI

## HORAS DE TRABAJO

**SECCIÓN 1: Estándar**

**6/1/1 (PSS)** La base estándar del empleo es cuarenta (40) horas en un período regularmente que ocurren de nuevo de 168 horas bajo la forma de siete (7) 24 períodos consecutivos de la hora.

**SECCIÓN 2: Horario**

**6/2/1** Horarios de trabajo

Los horario del trabajo se definen como empleado asignado horas, los días de la semana, los días libre, y las rotaciones del cambio.

**6/2/2** En esos departamentos donde los horarios del trabajo fijos o fijados, fijados del trabajo será definido como fijado y repitiéndose sin la necesidad de ser fijado, y los horarios fijados del trabajo serán definidos según lo fijados por un período del tiempo específico, establecidos por el departamento, y haber comunicado a los empleados. Los cambios en tales horarios del trabajo serán realizados para resolver solamente las necesidades operacionales del servicio, que, si está solicitado, será explicado y no-hecho arbitrariamente. En cuanto es posible, un mínimo aviso de (5) cinco días de calendario será proporcionado a la Unión local y a los empleados afectados por un cambio en tal horario del trabajo. Los horario del trabajo no será cambiados para evitar el pago de en horas suplementarias. Sin embargo, con la aprobación de la gerencia, los empleados pueden convenir voluntariamente los cambios en horario del trabajo. Cuando la duración de tal cambio del horario excede dos (2) semanas, la Unión será notificado. La Unión tendrá el derecho de registrar un agravio de acuerdo con Artículo IV que comienza en Paso Uno si se siente que un cambio de un horario de trabajo programado se ha hecho arbitrariamente.

**6/2/2A (PSS)** Los Agentes de libertad condicional y Libertad Bajo Palabra serán permitidos para trabajar horario flexibles con la aprobación de supervisión. Los cambios en los horario del trabajo iniciados por el empleado por razones cuando no hay emergencia no darán lugar a en horas suplementarias.

**6/2/3 (BC, AS, SPS, T)** Esta sección será enmendada de acuerdo con acuerdos alcanzada conforme a las provisiones de Articulo XI, Sección 2.

**6/2/4** Si la desviación del turno normal se hace debido a las necesidades operacionales, el Patrón proporcionará una explicación al empleado o al representante de la Unión a petición. [Nota histórica: Esta lenguaje fue movida a partir de la 11/28/2, que fue suprimida.]

**6/2/5 (BC, AS, SPS, T) Programando Tiempo Suplementario**

Siempre cuando es necesario programar horas suplementarias se requiera el trabajo, el Patrón siempre que sea practicable, asigne tal horas suplementaria por señoría sobre una base que rota a menos que esté convenido mutuamente de otra manera entre esos empleados incluidos en esa clasificación asignada a la unidad del trabajo que realicen normalmente el trabajo envuelto.

**6/2/5A** Programando horas adicionales suplementarias, siempre que se requieran las horas suplementaria, Patrón debe, siempre que sea practicable, asigna tales horas suplementarias, a una fija mayor de tiempo trabajado lo cual incluye empleados en esa clasificación asignada a la unidad del trabajo, que son menos que a tiempo completo, quien realizan normalmente el trabajo, por la señoría sobre una base que rota, a menos que esté convenido mutuamente de otra manera.

**6/2/6 (BC, AS, SPS, T)** En el proceso de la asignación de tiempo suplementario, empleados serán permitidos para rehusar horas suplementarias programados del trabajo, sin embargo, el Patrón tendrá el derecho de requerir el funcionamiento del trabajo del tiempo suplementario. Cuando todos los empleados en la unidad del trabajo que realizan normalmente la declinación implicada a una oportunidad para trabajar horas suplementarias, el Patrón requerirán el funcionamiento en horas suplementarias del trabajo sobre cada ocasión en orden reversa de la señoría, comenzando con el empleado con menos señoría.

**6/2/7 (BC, AS, SPS, T)** Los empleados que no desean aceptar horas suplementarias del trabajo sobre una base en curso pueden registrar una renuncia escrita sobre una base trimestral. Tal renuncia indicará que el Patrón está relevado del requisito para ofrecer horas suplementarias del trabajo al empleado para el período cubierto en la renuncia. La renuncia afecta de ninguna manera la capacidad del Patrón de requerir al empleado que firma la renuncia para realizar en la manera provista horas suplementarias del trabajo en esta sección.

**6/2/8 (BC, AS, SPS, T)** Horas suplementarias programado en el trabajo se define

como cualquier trabajo del tiempo suplementario que el Patrón supiera sería veinticuatro (24) horas en avance o más antes del trabajo del tiempo suplementario.
**6/2/8A (BC, AS, SPS, T)** El trabajo no programado del tiempo suplementario se define como cualquier trabajo del tiempo suplementario para el cual la necesidad se sepa menos de veinticuatro (24) horas antes del trabajo.

**6/2/8B (SPS, T)** Los empleados basados en una Institución / hospital o cuidado directo del paciente/del residente/del interno notificados mientras que es durante sus horas de trabajo regulares están requiriendo trabajar otro turno consecutiva adicional, será garantizado un mínimo de dos (2) horas adicionales de trabajo con pago. Con el acuerdo del empleado y del Patrón, tales empleados pueden ser liberados de deber en menos de dos (2) horas, pero, en tales casos, se paguen solamente por el tiempo real trabajado.

**6/2/9 (BC, AS, SPS, T)** El Patrón esta de acuerdo de que para el personal quien esta trabajando durante su turno la cual el tiempo del ahorro de la luz del día entra efecto, ellos serán permitidos para utilizar una (1) hora de sus vacaciones pagadas (excepto licencia de enfermedad), de permiso no retribuida o para trabajar una hora adicional en el principio o el extremo de su cambio según lo programado por la gerencia para alcanzar su número normal de las horas del cambio.

**6/2/10** Las horas del tiempo de las vacaciones pagadas no serán tragadas con objeto de la determinación de las horas trabajadas y en horas suplementarias de las obligaciones del Patrón debajo de este Artículo.

**6/2/11** A excepción de emergencias, no se requerirá a ningún empleado de tiempo completo trabajar más de dos (2) cambios consecutivas que consisten en un máximo de dieciséis (16) horas total, a menos que esté convenido mutuamente de otra manera conforme a Articulo 11/2/8.

**6/2/12** Los empleados sirviendo una suspensión sin pago no serán excluidos de la oportunidad de trabajar horas adicionales en los días durante la semana del trabajo con excepción de los días especificados de la suspensión.

**SECCIÓN 3: Tiempo Suplementario**

**6/3/1 (BC, AS, SPS, T**) Definiciones

A. Tiempo Suplementario -- Mida el tiempo que un empleado trabaja superior a cuarenta (40) horas por semana del trabajo.

B. Trabajo Semanal -- Un período que ocurre regularmente de ciento sesenta ocho (168) horas bajo la forma de siete (7) veinticuatro (24) períodos consecutivos de la hora.

C. Tiempo del Trabajo -

1. Todas las horas pasaron realmente en la ejecución de deberes en el trabajo asignado.

2. Tiempo del recorrido requerido por el Patrón:

a. Recorrido entre los sitios del trabajo antes, durante o después del día laboral regular.

**(BC, SPS, T)** b. Recorrido de un lugar de reunión señalado, recibir instrucciones recoger las herramientas, al sitio del trabajo. Esta sección no se aplicará a las personas pagadas para llevar las herramientas en sus vehículos o a las reuniones solamente con el fin de viajar juntos a un sitio del trabajo.

**(AS)** c. Viaje de un lugar de reunión señalado, para recibir instrucciones o para tomar o para entregar las herramientas, los materiales, el equipo o fuentes al sitio del trabajo. Esta sección no se aplicará a las personas pagadas para llevar las herramientas en sus vehículos o a las reuniones solamente con el fin de montar junta a un sitio del trabajo.

d. El tiempo pasado en viajar del domicilio de un empleado a y desde un sitio del trabajo no se considera tiempo del trabajo excepto en esos casos donde el Patrón requiere a un empleado viajar mas de dieciocho (18) millas, de una vía, medida de la estación de trabajo del empleado o del domicilio cualquiera están más cercano. En esos casos, las millas superior a dieciocho (18) serán consideradas tiempo del trabajo.

3. Períodos de Descanso - Tomado de acuerdo con Sección 10 de este Artículo.

4. Períodos para Bañarse - Tomado de acuerdo con Sección 11 de este Artículo.

5. Períodos de la Comida -

a. Período menos de treinta (30) minutos.

b. Donde no relevan a un empleado de su poste, estación o deber.

**6/3/2 (<u>AS,</u> BC, SPS, T)** Elegibilidad para Crédito por Trabajo Suplementario

El Patrón acuerda compensar empleados en la tarifa superior del tiempo y una mitad de efectivo o de hora compensatoria, o la combinación de eso, mientras que el Patrón puede elegir, por todas las horas en estado del pago que sean superior a cuarenta (40) horas por semana del trabajo bajo las siguientes condiciones:

A. **(AS, BC)** Todos los empleados con la excepción de los empleados que trabajando en la extinción de incendios que recibirán compensación para horas suplementarias en la tarifa regular.

B. **(T, PSS)** Todos los empleados en las posiciones que están recibiendo actualmente la tarifa superior continuarán.

C. **(SPS)** Los empleados en posiciones en la cual están recibiendo actualmente la tarifa superior continuarán. Los empleados en el Departamento de Correcciones del Sistema del Centro Correccional de Wisconsin, la cual sus horas están programadas regularmente por cuarenta (40) horas por semana en la tarifa superior por todas las horas trabajadas superior a cuarenta (40) horas por semana serán compensadas.

D. **(BC, SPS, T)** Deber del Alboroto -- Proporcionando los fondos específicos se han asignado para este propósito, el personal de la aplicación de ley llamado adentro para el deber del alboroto recibirá la tarifa superior del tiempo y una mitad en efectivo o tiempo compensatorio, o combinación de eso, mientras que el Patrón puede elegir, porque todas las horas trabajadas en estado de pago que sean superior a cuarenta (40) horas por semana del trabajo. Si el Patrón no puede resolver los requisitos de esta sección debido a una carencia de fondos, el Patrón hará un esfuerzo positivo de obtener los fondos necesarios del cuerpo legislativo apropiado.

**6/3/4 (PSS)** El Patrón acuerda compensar los empleados que están en las posiciones determinadas para ser FLSA sin-exención en la tarifa superior del tiempo y una mitad de efectivo o de tiempo compensatorio, o la combinación de eso, mientras que el Patrón puede elegir, por todas las horas en estado del pago que sean superior a cuarenta (40) horas por semana.

**6/3/5 (PSS)** Los empleados identificados como exentos de FLSA ganarán crédito compensatorio sobre una base de la hora-para-hora en la tarifa de tiempo recto por todas las horas trabajadas sobre cuarenta (40) horas en una semana de trabajo, si las horas adicionales fueron dirigidas y aprobadas por el supervisor del empleado. La remuneración para esos créditos estará en tiempo compensatorio o efectivo en una tarifa de tiempo recto, o la combinación de eso, como el Patrón puede elegir.

**6/3/6 (PSS)** El Patrón acuerda compensar a empleados identificados como FLSA sin-exención por toda las horas ordenada para trabajar superior a dieciséis (16) horas consecutivas en la tarifa de dos (2) veces la tarifa regular de los empleados del pago. Esta disposición no se aplica a Especialistas de Desplome de Fuego en el Departamento do Asuntos Militares y Oficiales de Seguridad 1, 2, 3 y 4 en el Hogar-Rey de los Veteranos de Wisconsin, Departamento de Asuntos de Veteranos.

El Patrón acuerda compensar a empleados clasificados como Oficiales de Seguridad 1, 2, 3, y 4 (personal de Vigilar Fuegos) en el Hogar-Rey de los Veteranos

de Wisconsin, Departamento de Asuntos de Veteranos, identificado como FLSA sin-exención por toda las horas ordenados para trabajar superior a dieciocho (18) horas consecutivas en la tarifa de dos (2) veces al pago regular de los empleados.

**6/3/6A (BC, AS, SPS, T)** The Patrón acuerda compensar a empleados identificados como FLSA sin-exención por toda las horas trabajadas superior a dieciséis (16) horas consecutivas en la tarifa de dos (2) veces la tarifa regular de los empleados del pago.

Esta provisión no se aplica a Especialistas de Desplome de Fuego en el Departamento de Asuntos Militares y Oficios de Seguridad 1, 2, 3 y 4 en el Hogar-Rey de Wisconsin de los Veteranos, en el Departamento de Asuntos de Veteranos.

El Patrón acuerda compensar a empleados clasificados como Oficiales de Seguridad 1, 2, 3, y 4 (personal de Vigilar Fuegos) en el Hogar-Rey de los Veteranos de Wisconsin, Departamento de Asuntos de Veteranos, identificado como FLSA sin-exención por toda las horas trabajadas superior a dieciocho (18) horas consecutivas en la tarifa dos (2) veces al pago regular de los empleados.

Los partidos convienen que los asuntos relacionadas con 6/3/6A serán repasadas y discutidas durante la vida del Acuerdo 2005-2007. Sin importar cualquier extensión del Acuerdo principal, la sección 6/3/6A será extendida solamente por acuerdo mutuo de ambas partes.

**6/3/7** Compensación para Tiempo Suplementario

A. Tiempo Compensatorio

1. Tarifa regular - la cantidad de tiempo compensatorio ganada igualará la cantidad de horas reales trabajadas superior a cuarenta (40) horas por semana del trabajo.

2. Tarifa superior - la cantidad de tiempo compensatorio ganada será uno y una mitad (1 ½) de la cantidad de horas trabajadas actuales superior a cuarenta (40) horas por semana del trabajo.

B. Pago en Efectivo

1. Tarifa regular -- La tarifa del empleado por hora incluyendo cualquier pago suplemental aplicable.

2. Tarifa Superior -- Uno y una mitad (1 ½) del tiempo de la tarifa regular del empleado.

**6/3/8** Sistema de Pirámide

El pago del tiempo suplementario en una tarifa superior será pagado además de

la tarifa superior pagada el trabajo de vacaciones incurrido durante el mismo semana del trabajo.

**SECCIÓN 4: Tiempo Compensatorio**

**6/4/1** Horario para Tiempo Compensatorio

El tiempo compensatorio de No-FLSA ganado por un empleado será utilizado antes de despido o del 1 de enero, cualquiera viene primero. Cuando los créditos por el tiempo compensatorio han sido ganados por un empleado para el trabajo del tiempo suplementario o el trabajo sobre un día de fiesta, esta vez acrecentada será utilizada antes de despido o del 1 de enero de temporada, cualquiera viene primero. Sin embargo, si el Patrón no permite que el empleado utilice tiempo compensatorio acrecentado antes del 1 de enero, el empleado puede llevar tales créditos en los primeros cuatro meses del nuevo año civil. El tiempo compensatorio no usado en esos primeros cuatro (4) meses será convertido al pago de efectivo el 1 de mayo de ese año. El Patrón acomodará los pedidos del empleado el uso compensatorio del tiempo a menos que tales peticiones interrumpan indebidamente operaciones, sin embargo, se acrecentó el tiempo compensatorio superior a sesenta (60) horas se puede programar en la conveniencia del Patrón. Para esos empleados clasificados como Patrulla del Estado y Patrulla Inspector del Estado en el Departamento de Transportación, División de Patrullas del Estado el cual dos bancos separados de tiempo compensatorio (FLSA y no-FLSA) se mantienen, las sesenta (60) horas conocidas arriba se aplicará a cada banco por separado. Para los empleados de Servicios de la Fruta y de Vegetal del Departamento de Agricultura, Comercio, y Protección al Consumidor solamente, se acrecentaron los créditos compensatorios del tiempo se pueden transportar en los primeros seis (6) meses del nuevo año civil. Cualesquiera notas de negociación o acuerdo local, en efecto el 1 de enero de 2003, que proporcione una mayor ventaja al empleado reemplazará esta disposición. Para los empleados de temporadas solamente, toda las horas compensatoria acrecentada será utilizada ocasionalmente y en las cantidades deseadas más por el empleado, a menos que el uso de tal hora sea indebidamente quebrantador de la operación de la agencia. La nueva palabrería en esta disposición eficaz el 1 de enero de 2003.

**6/4/2 (BC, AS, SPS, T)** Los empleados no cubiertos por la Acta de Los Estándares Justos Laborales tendrán el derecho de tomar la hora compensatoria ganada en horas suplementarias. En la discreción del Patrón, el empleado puede ser pagado en el efectivo créditos compensatorios del tiempo sin uso. Si el efectivo no se paga al empleado llevará tal hora hasta el 1 de mayo del año siguiente. Los créditos compensatorios del tiempo sin uso entonces serán pagados en efectivo en el precio por horas actuales del empleado.

**6/4/3** Donde los informes existen o automatizaron en informes de horas suplementarias se pueden producir sin costo adicional al Patrón, el Patrón proporcionará a petición de la Presidente la Unión Local, bisemanal un informe de las horas de tiempo suplementario trabajadas y que los empleados trabajaron en horas

suplementarias. Este informe será dado al administrador en el área o al presidente local de Unión como la Unión local señala.

**SECCIÓN 5: Horario de Crédito por Tiempo Compensatorio**

**6/5/1 (PSS)** Para los empleados identificados como FLSA con exención, cuando los créditos compensatorios del tiempo se han ganado bajo provisiones de 6/3/6 arriba, tales créditos serán utilizado antes del 1 de enero del año siguiente. Los créditos compensatorios del tiempo del empleado serán programado con la aprobación de su supervisor. Sin embargo, si el Patrón no permite el empleado utilice tiempo compensatorio acrecentado antes del 1 de enero, el Patrón permitirá que el empleado lleve tales créditos en los primeros cuatro (4) meses del año civil próximo. Para los empleados que no se permiten para utilizar tal hora compensatoria y llevarlos al otro año, los créditos compensatorios del tiempo serán cobrados hacia fuera en la tarifa actual del empleado.

**6/5/2 (PSS)** Para los empleados identificados con exención de FLSA, tiempo compensatorio acrecentado puede programar en la conveniencia del Patrón. Los expedientes del tiempo compensatorio serán mantenidos por el Patrón.

**SECCIÓN 6: Acceso a los Locales de Trabajo**

**6/6/1 (PSS)** Los empleados tendrán acceso proporcionado a su local del trabajo por lo menos entre las horas de 6:00 a.m. y 7:00 p.m. siempre que sea posible.

**SECCIÓN 7: Recorrido**

**6/7/1 (PSS)** El tiempo pasado en trabajo relacionado al recorrido requerido por el Patrón será considerado tiempo del trabajo.

**SECCIÓN 8: Reuniones**

**6/8/1 (PSS)** El tiempo pasado en reuniones del Patrón relativas al trabajo será considerado tiempo del trabajo.

**SECCIÓN 9: Sitios Alternativos del Trabajo**

**6/9/1 (PSS)** Los empleados pueden ser permitidos para trabajar en los sitios alternativos del trabajo con la aprobación de la gerencia para trabajar en asignaciones específicas.

**SECCIÓN 10: Períodos de Descanso**

**6/10/1 (BC, AS, SPS, T)** Todo los empleados recibirán un (1) periodo de descanso de (15) quince minutos durante la mitad de cada turno. El Patrón conserva el derecho de programar los periodos de descanso de los empleados para satisfacer las necesidades

operacionales de las varias unidades del trabajo. Los periodos de descanso no pueden ser acumulados, pero puede ser pospuestos y reprogramados con la aprobación de la gerencia. Si un empleado no recibe un periodo de descanso debido a requisitos operacionales, tal periodo de descanso no se puede tomar durante un período subsecuente del trabajo.

**6/10/2 (PSS)** El reconocimiento del hecho que los empleados cubiertos por este contrato son periodos de descanso profesionales, razonables será tomado en la discreción del empleado que no estará en conflicto con satisfacer de las necesidades operacionales de la unidad del trabajo.

**SECCIÓN 11: Períodos para Bañarse**

**6/11/1** Los empleados recibirán tiempo razonable y personal adecuado para lavarse antes de su pausa para el almuerzo e inmediatamente antes del final de su turno. El Patrón determinará esas posiciones que califiquen para la tiempo personal para lavarse.

**SECCIÓN 12: Períodos de la Comida**

**6/12/1 (BC, AS, SPS, T)** No se requerirá ningún empleado a tomar más de una (1) hora como período de la comida; sin embargo, esto no será interpretada para interferir con el derecho del Patrón de programar a los empleados trabajar turnos partidos.

**6/12/2 (PSS)** No se requerirá a ningún empleado tomar más de una (1) hora como período de la comida. El Patrón reconoce que, debido a los requisitos de trabajo, un empleado no puede tomar su período del almuerzo durante el tiempo programado para el trabajo. En esos casos, no prohibirá el empleado un período alterno del almuerzo.

**SECCIÓN 13: Tiempo de Servicio Repetido**

**6/13/1 (BC, AS, SPS, T)** Los empleados que reportan al trabajo después de ser llamado para servicio repetido para el deber o el ser llamado adentro en el día del empleado que no es parte de horario serán garantizados un mínimo de dos (2) horas de pago o de cuatro (4) horas de trabajo con pago. Nada en esta disposición requerirá el Patrón cambiar sus prácticas actuales.

**6/13/2 (BC, AS, SPS, T)** Los horario de trabajo no serán cambiados debido a llamada para servicio repetido para evitar horas suplementarias a menos que donde la llamada para servicio repetido consiste en un turno de ocho (8) horas.

**6/13/3 (BC, AS, SPS, T)** Llamarán a los empleados para servicio repetido en orden de la señoría entre esos empleados que realicen normalmente ese trabajo dentro de su clasificación, excepto en caso de emergencia.

**6/13/4 (PSS)** La institución Trabajadores de Intervención de Crisis, Asociados

Psicológicos (A) y (B), Psicólogos con licencia y Trabajadores Sociales - Clínicas llamado para servicio repetido para el deber serán acreditados con un mínimo de tres (3) horas de pago o tiempo compensatorio en el tarifa regular del pago del empleado como el empleado puede elegir.

**SECCIÓN 14: Llamadas a Su Hogar**

**6/14/1** Para los empleados no-exento de FLSA, si el Patrón contacta a un empleado a su casa sobre negocio relativo al trabajo, el Patrón acreditará el empleado con el tiempo del trabajo para todas de tales llamadas. En ningún caso el empleado recibirá menos que un solo mitad de crédito de la hora (1/2) por el día para tales llamadas bajo esta sección. Por propósitos de esta sección, los ejemplos de las llamadas relativas al trabajo del negocio incluyen:

A. Llamada con respecto a procedimientos específicos para tratamiento del paciente,
B. Preguntas con respecto a la operación del equipo,
C. Clarificación de instrucciones,
D. Procedimientos de reparación.

Los ejemplos de las llamadas no relacionadas a negocios de trabajo incluyen:

A. Llamadas hechas para llamar a un empleado de nuevo a trabajo,
B. Disponibilidad para horas suplementarias,
C. Cambios de Horario.

Nota que Estipula: Esta sección es inaplicable a los agentes de la libertad condicional y de la libertad probatoria, que se cubren de otra manera bajo provisiones del Artículo VI, de la Sección 19 y del Memorándum de de la Comprensión Numero 9.

[Nota histórica: Esta lenguaje fue movida de 13/22/1 que fue suprimida]

**SECCIÓN 15: Asistencia de Reuniones de Funcionarios**

**6/15/1** Empleados que se eligen o tienen un asiento en un municipio (según lo definido en el Capítulo 59.001 en los Estatutos de Wisconsin), o a una mesa directiva municipal de la escuela, puede, por acuerdo mutuo, tener su horario ajustado para permitir que asistan a las reuniones elegidas de la posición (no reuniones de comité) o que compensen las horas faltadas de trabajo debido a la atención de tales reuniones. [Referencia recíproca: "Tiempo Fuera de Trabajo para Los Funcionarios Elegidas en los días de Elección" en 13/12/2]

**SECCIÓN 16: Apariencias en la Corte**

**6/16/1(BC, SPS, T)** En esos casos donde un oficial que hace cumplir la ley esta

programada para aparecer ante el tribunal en su tiempo fuera de servicio y se ha notificado de la cancelación de la apariencia de la corte menos de veinticuatro (24) horas antes de tal apariencia, acreditarán el empleado con tres y una mitad (3½) horas de pago en el tarifa regular de pago del empleado.

**SECCIÓN 17: Patrones de Trabajo Alternativo**

**6/17/1** Los patrones de trabajo alternativos incluyen tiempo flexible, el empleo no estándar del semana del trabajo, el empleo de media jornada, el reparto del trabajo y otros patrones que se pueden desarrollar entre los partidos.

**6/17/2** El tiempo flexible será definido como estructura del horario del trabajo que requiere que todos los empleados estén en estado del trabajo durante un número especificado de las horas de la base con la flexibilidad permitida para comenzar y terminar las épocas que rodean esas horas como base. La determinación de las horas de la base es un tema de negociaciones locales conforme a Artículo 11/2/8.

**6/17/3** El Estado de Wisconsin como Patrón reconoce el valor y los beneficios de los patrones de trabajo alternativos a los empleados. En el fomento de este reconocimiento, el Patrón adopta la política fuertemente de animar y del trabajo para el desarrollo y la Implementación de los patrones de trabajo alternativos en ambientes apropiados del trabajo. El Patrón conviene que los esfuerzos razonables serán hechos de explorar la posibilidad de poner patrones de trabajo en ejecución alternativos en ambientes apropiados del trabajo. La implementación de los patrones de trabajo alternativos o cualquier variación de eso estará por acuerdo mutuo entre el Patrón y la Unión.

**6/17/4** El acuerdo mutuo se puede alcanzar en el nivel local o en la reunión de trabajo apropiada de la gerencia de la división o del departamento. Si una reunión estatal de OSER/WSEU esta programada para discutir patrones alternativos del trabajo, la Unión no será prohibido dos representantes para cada unidad que estipula sin la pérdida de pago. Nada en este Sección infringirá sobre la capacidad de la gerencia de asegurar la cobertura adecuada para los requisitos operacionales.

**6/17/5** Donde no hay conflicto con el FLSA, los acuerdos se pueden alcanzar bajo esta sección que dan lugar a los empleados que trabajan la semana de trabajo no estándar que prevén un horario del trabajo de más de cuarenta (40) horas en una semana de cada período del pago y de menos de cuarenta (40) horas en la otra semana del período dicho del pago. En casos de la semana de trabajo no estándar, será definido en horas suplementarias como trabajo superior a ochenta (80) horas en bisemanal un período del pago, en lugar de la definición estándar que define en horas suplementarias como tiempo que un empleado trabaje superior a cuarenta (40) horas por semana de trabajo.

**6/17/6** El empleo de media jornada permanente significa el empleo de una

naturaleza continua, que se repite que requiera el servicio de un empleado por seiscientas (600) horas o más sobre una base anual.

**6/17/7** El reparto del trabajo significa el empleo de media jornada permanente coordinado o del proyecto que implica a dos (2) o más personas que comparten los mismos deberes y responsabilidades de una posición presupuestada a tiempo completo.

**6/17/8 (BC, T)** No requerirán a los empleados que programa un turno partido trabajar menos de dos (2) horas consecutivas.

**6/17/9** El Patrón notificará a Council 24 de WSEU de las asignaciones de trabajo basadas en el hogar. [Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación Numero 4, que fue suprimida.]

## SECCIÓN 18: Teleconmutación

**6/18/1** La teleconmutación es un concepto que implica formales, alternativas al local de trabajo programado en los cuales un empleado puede ser asignado para trabajar parcialmente en una oficina asignada y parcialmente en su hogar. Se anima a las agencias que consideran la teleconmutación que desarrollen políticas cuando sea apropiado y factible después de la consideración de las pautas de la teleconmutación del Departamento de la Administración. La implementación de una alternativa de la teleconmutación para un empleado estará por acuerdo mutuo entre el Patrón y la Unión. Si una agencia planea desarrollar o revisar substantivamente políticas de la teleconmutación, OSER y WSEU reunirán para discutir su impacto en empleados. [Nota Histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación Numero 37, que fue suprimida.]

## SECCIÓN 19: Acuerdos Conceptuales Relacionados al Teléfono

**6/19/1** Los agentes de la libertad condicional y libertad bajo palabra no serán requeridos enumerar o proporcionar sus números de teléfono caseros al público, excepto al Patrón. El Patrón acuerda no lanzar el número de teléfono casero del empleado a cualquier persona con excepción de las agencias que haga cumplir la por razones relacionadas al trabajo.

**6/19/2** Los agentes de la libertad condicional y libertad bajo palabra que reciben llamadas en su hogar serán acreditadas por treinta (30) minutos por llamada, con llamadas subsecuentes dentro de los mismos treinta (30) minutos no resultarán en créditos adicionales.

## ARTÍCULO VII

## TRANSFERENCIAS

**SECCIÓN 0: Renuncia**

**7/0/1 (BC, T, SPS, PSS)** Sobre una base de caso por caso, por acuerdo mutuo de los partidos, la provisión de la transferencia completa de este Artículo puede ser renunciada con el fin de la Acción Afirmativa o acomodar la vuelta al trabajo de un empleado discapacitado que se certifique médicamente para el deber alterno. El acuerdo mutuo ausente, la provisión completa de la transferencia de este Artículo se aplicará según lo más abajo referido.

**SECCIÓN 1: Transferencia dentro de las Unidades que Emplean**

**7/1/1** Cuando una vacante permanente ocurre en (por horas, a tiempo completo o por temporada) una posición permanente en una unidad de empleo o cuando el patrón es enterado de una posición permanente inminente en una unidad de empleo, a menos que esté convenido mutuamente de otra manera, el patrón notifique la unión local que indica la clasificación, cualquier requisito especial (incluyendo a entrenamiento y experiencia), el cambio, la rotación del turno (si hay), el horario del trabajo y el local del trabajo, y <u>si la posición vacante se está llenando de un "substituto" para un empleado respecto a deber militar activo.</u> La unión local notificará a empleados de la unidad que estipula en la unidad de empleo. Los empleados permanentes interesados asignados igual o a otro turno en la unidad de empleo que están en la misma clasificación y que ha terminado su período probatorio en la clasificación de la vacante indicará su deseo para una transferencia notificando al patrón dentro de cinco (5) días de calendario del aviso al empleado o dentro siete (7) días del aviso de calendario a la unión, cualquiera es mayor. Durante el período mientras que el proceso de selección se está administrando o para un máximo de seis (6) meses, cualquiera es menos, el patrón puede llenar temporalmente la vacante para satisfacer requisitos operacionales. El empleado seleccionado para llenar la vacante permanente será el empleado con la mayoría de la señoría, a menos que el/ella no se quepa físicamente o emocionalmente para el trabajo ni no pueda realizar el trabajo en una manera satisfactoria. (**PSS** - vea la Nota de Negociación Numero 48)

**7/1/1A (AS)** Además de los empleados identificados en 7/1/1 arriba, considerarán a los empleados en la unidad de empleo que se han reasignado a una diversa clasificación como resultado de una encuesta sobre la clasificación conducida o aprobada por la Oficina de las Relaciones Laborales del Estado (OSER), para la transferencia (o el democión si está reasignado a una clasificación en una gama más alta del pago), utilizando su señoría, a una posición en la clasificación de la cual reasignó. Los empleados podrán ejercitar el derecho de la transferencia (o democión) una vez durante en mes doce (12) siguiendo el período de la fecha de la reasignación.

**7/1/2 (PSS)** Además de las provisiones de 7/1/1, cuando el patrón se determina que

una posición en esta unidad que estipula está en una serie aprobada de la progresión y la agencia determina la posición puede ser completado en el mismo o el diverso nivel que la serie, la posición se puede fijar en todos los niveles apropiados dentro de la serie de la progresión.

**7/1/3 (AS)** Antes de fijar una vacante permanente para la transferencia, el patrón identificará cualquier calificación especial demostrable necesaria y la observará tan en la fijación. De tal situación, el empleado seleccionado será el empleado más mayor que ha indicado interés en la vacante y resuelve las calificaciones especiales demostrables necesarias.

**7/1/4 (BC)** Transferencias aleatoriamente alineadas de las clasificaciones dentro de emplear unidades. Los empleados en las clases para las cuales la certificación al azar se utiliza para los propósitos de solicitar las transferencias anunciadas debajo de 7/1/1 a las clasificaciones en la misma gama de pago. Este derecho también se amplía a los empleados en las posiciones clasificadas como trabajador 3 del lavadero. La consideración para tales transferencias será dada a las personas dentro de la unidad de empleo solamente después que las provisiones de 7/1/1 se agotan y de acuerdo con los procedimientos siguientes. La vacante será llenada por transferencia de un empleado en otra clasificación alineada al azar, o el trabajador 3 del lavadero que está en la misma gama de pago que la vacante. El empleado seleccionado será entre los tres (3) aplicantes mayores. La razón de la selección de un aplicante con excepción del más mayor no será arbitraria o caprichosa. Los procedimientos y los criterios de fijación de la elegibilidad de 7/1/1 se aplicarán; sin embargo, una sola fijación debajo de 7/1/1 y de 7/1/4 se puede conducir por el patrón para apresurar el proceso de selección. Después de la cita, si dentro de los primeros seis (6) meses el patrón se determina el empleado no se está realizando satisfactoriamente, volverán al empleado a su posición anterior, o a una de la naturaleza semejante, dentro de la unidad de empleo para la cual califican al empleado. Si existe ninguna vacante, las provisiones del Artículo VIII (despido) se aplicarán.

**7/1/5** En la discreción única del Patrón, un empleado que ha transferido dentro de la unidad de empleo puede ser permitido para volver a su posición anterior si el empleado hace una petición por escrita al Patrón antes de que se haya llenado la posición anterior. Esta provisión reemplaza cualquier otra provisión que está en conflicto del contrato. La decisión del patrón no está conforme al procedimiento del agravio.

**SECCIÓN 2: Procedimientos Adicionales**

**7/2/1** Cuando ocurre una vacante permanente o el Patrón es enterado de una vacante permanente inminente, el patrón repasará esas peticiones en archivo de cualquier empleado en la misma unidad de empleo que esté en la misma clasificación que la vacante y habrá indicado un interés en la vacante.

**7/2/1A** Está en los mejores intereses de los partidos para que los empleados tomen decisiones informadas sobre su capacidad de realizar o de aprender las funciones

esenciales de una posición antes de aceptar una transferencia contractual. A petición, una copia de la descripción de la posición será hecha disponible para la revisión del empleado.

Donde no se conduce ninguna entrevista, a petición, el patrón proporcionará la información adicional (e.g., horario de las vacaciones, políticas de las vacaciones e información programar del turno) sobre la posición, si está disponible.

**7/2/2 (PSS)** Cualquier empleado que se seleccione para la transferencia tendrá tres (3) días laborables en los cuales para declinar la oferta.

**7/2/2A** El empleado será notificado de la fecha eficaz de la transferencia a la hora de la aceptación. Si el empleado desea la confirmación por escrito de la fecha del comienzo de la transferencia, el/ella proporcionará la confirmación escrita de la fecha del comienzo a su supervisor y el supervisor la firmará. Si hay un retraso que ocurre con respecto a esta fecha, el empleado es notificado por escrito en cuanto a las razones para el retraso.

**7/2/2B (AS, BC, SPS, T)** Cualquier empleado que se seleccione para la transferencia tendrá tres (3) días laborables en los cuales para declinar la oferta. Para apresurar el proceso que emplea, se anima al empleado que contactarse al patrón tan pronto como una decisión se alcance para aceptar o para declinar la oferta. Para SPS-DOC solamente, cualquier empleado que se seleccione para la transferencia interna dentro de la institución tendrá tres (3) días laborables en los cuales para declinar la oferta.

**7/2/3** En el evento que no seleccionan al empleado más mayor para llenar la vacante, el patrón notificará a empleados afectados por escrito de las razones dentro de treinta (30) días. La falta de proporcionar tal aviso no constituirá los argumentos para la revocación de ninguna transacciones del personal.

**7/2/4** Siempre que una vacante se cree que implica una nueva posición y los deberes son substancialmente diferentes o implican una diversa localización geográfica, el patrón anunciará la vacante en la unidad de empleo en la cual la vacante existe. El aviso estará de manera semejante como el aviso para los exámenes promociónales de acuerdo con el Artículo XI, Sección 4 de este Acuerdo. Un período de cinco (5) días de calendario será permitido para los empleados interesados registrar una petición por escrito de ser incluido en el grupo de aplicantes que se considerarán para esa vacante.

## SECCIÓN 3: Procedimientos de la Selección Secundaria

### A. Transferencia entre las Unidades que Emplean

**7/3/1 (BC, SPS, T, PSS)** En caso que la vacante no sea llenada por transferencia de un empleado bajo provisiones de la Sección 1 de este Artículo, el patrón seleccionará de empleados cualificados interesados de otras unidades de empleo del departamento

que sigue los requisitos de la precedencia de la Sección 1 de este Artículo. En el evento que la vacante no es llenada por la transferencia, el patrón puede llenar la vacante de acuerdo con los estatutos de Wisconsin.

**7/3/1A (AS)** En caso que la vacante no sea llenada por transferencia de un empleado bajo provisiones de la Sección 1 de este Artículo, el Patrón debe seleccionar al empleado más mayor de otras unidades de empleo del departamento que se han colocado con el departamento, a menos que la vacante permanente requiera calificaciones demostrables necesarias. En tal situación, el empleado será el empleado más señor en la manera proporcionado en 7/1/3. En el evento que la vacante no es llenada por la transferencia, el Patrón puede llenar la vacante de acuerdo con los Estatutos de Wisconsin. [Nota Histórica: Esta lenguaje fue movida a partir de la 7/3/2 que fue suprimida.]

**7/3/2** En la discreción única del patrón, un empleado que ha transferido entre el empleo de unidades de la misma agencia, puede ser permitido para volver a su posición anterior si el empleado hace una petición escrita al patrón original antes de que se haya llenado la posición anterior. Esta disposición reemplaza cualquier otra disposición que está en conflicto del contrato. La decisión del patrón no está conforme al procedimiento del agravio.

**7/3/3 (SPS)** Para los Centro de Sistemas de DOC, si la libertad condicional permisiva de un empleado que transfiera entre el empleo de unidades de la misma agencia esta despedido, y la unidad de empleo anterior del empleado era una unidad el empleo estatal, el empleado será vuelto al sitio del trabajo previo si una vacante está disponible. Si no hay vacante disponible, volverán al empleado a una vacante dentro del área geográfica original. Si ninguna vacante existe dentro del área geográfica original, se permitirá al empleado volver a su sitio del trabajo previo por seis meses. Si no hay vacante en el plazo de seis meses, requerirán al empleado transferir a otra posición en otro sitio del trabajo.

### B. Transferencia entre las Agencias

**7/3/4** Un empleado que transfiere entre las agencias fuera de las provisiones de este Acuerdo de trabajo y se coloca en un período probatorio permisivo tendrá el derecho de volver a su posición original si está disponible, o una como de la naturaleza para la cual califican al empleado, si la libertad condicional permisiva del empleado es terminada por el patrón antes del despido. Si existe ninguna vacante, las provisiones del Artículo VIII (Despido) serán invocadas.

### C. Pago Cuando Hay una Transferencia

**7/3/5** Un empleado que su pago está sobre el máximo de la gama de pago a la cual su clasificación se asigna y ha sido “rojo-circundado” y a la cual ha transferido a una diversa posición en la misma clasificación si dentro de su agencia o entre las agencias conservará su tarifa del “rojo-círculo”, conforme a las provisiones del Apéndice #5,

Apéndice 7 y del Artículo XII, Sección 10 de este Acuerdo, cualquiera es aplicable.

**SECCIÓN 4: Definición de Vacancia Permanente**

**7/4/1** Con objeto de este Artículo, se crea una vacante permanente:

A. Cuando el Patrón tiene aprobación para aumentar la fuerza de trabajo y decide llenar las nuevas posiciones;

B. Cuando ocurren las transacciones siguientes unas de los del personal y el patrón decide sustituir al titular anterior:

1. despidos,
2. transferencias fuera de la unidad que estipula,
3. promoción o democión,
4. dimisión, y
5. retiro;

C. Si ningún empleado ha indicado un deseo de transferir a una vacante y al patrón llena tal vacante por transferencia de un empleado de otra clasificación en la misma gama de sueldo y que se determina que la posición desocupada debe ser llenada, tal posición estará conforme a las provisiones de la Sección 1 de este Artículo;

D. Transferencias dentro de la unidad que estipula resultando del A., del B., o de la C., arriba.

**SECCIÓN 5: Limitaciones**

**7/5/1** A. A menos que como convenido mutuamente de otra manera, los usos de los procedimientos en este Artículo sean limitados a un máximo de tres (3) transferencias resultando de cualquier vacante original dada. Para SPS/DOC, y PSS/DOC DCC solamente, a menos que como convenido mutuamente de otra manera, los usos de los procedimientos en este Artículo permitan un número ilimitado de transferencias de cualquier vacante original dada.

B. Los empleados no pueden transferir bajo provisiones de este Artículo más a menudo de una vez cada seis meses. (ASU, BC, SPS, T) sin embargo, un empleado que transfiere en lugar de despido será elegible para una (1) transferencia adicional bajo provisiones del Artículo VII dentro de seis (6) meses, si el empleado informa al patrón anticipado a la hora del uso que el/ella ha transferido dentro de los seis (6) meses pasados en lugar de despido y es elegible para una (1) transferencia contractual adicional.

C. Los empleados que transfieren bajo provisiones de este Artículo no serán elegibles para el pago de costos móviles del patrón.

D. En los casos de transferencias involuntarias, el patrón reembolsará a empleados de acuerdo con s. 20.917, Estatutos de Wis.

**7/5/2 (SPS)** En el Departamento de Correcciones, los Oficiales Correccionales, Sargentos Correccionales y Consejeros Juveniles, y Consejeros Juveniles - Avanzados, en el Departamento de los Servicios de la Salud y de la Familia, los Técnicos Psiquiátricos, tendrán el derecho de transferir una vez dentro de una unidad de empleo y una vez entre el empleo de unidades en un periodo de seis (6) seises. Al transferir entre el empleo de unidades, el derecho de transferir dentro de esa nueva unidad de empleo no se puede ejercitar por seis (6) meses.

**7/5/3** En el Departamento de los Servicios de la Salud y de la Familia, los Técnicos Residentes del Cuidado 1 y 2 tendrán el derecho a una transferencia adicional dentro de la unidad de empleo durante los seis (6) meses que siguen una transferencia contractual para acomodar un cambio del turno.

En el Departamento de los Asuntos de Veteranos, las Ayudantes de Enfermeras Prácticas Licenciadas 1 y 2, Ayudantes de Programa 1, 2 y 3 (vendedores de la unidad) asignadas a las unidades del trabajo del cuidado de oficio de enfermera tendrá el derecho a una transferencia adicional dentro de la unidad de empleo durante los seis (6) meses que siguen una transferencia contractual para acomodar un cambio del turno.

**7/5/4 (SPS)** En caso que la vacante no sea llenada por transferencia de un empleado bajo provisiones de 7/1/1 o 7/1/3 de este Artículo, y el patrón está considerando a individuos fuera de la unidad que estipula del SPS para el democión, la transferencia o el restablecimiento voluntaria al Sargento Correccional, Oficial Correccional, Técnico Psiquiátrico del Cuidado, Consejero Juvenil o Consejero Juvenil - de la clasificación avanzada esos individuos seleccionados será Implementación vacantes que han despejado las provisiones de la transferencia del Artículo 7 y no tendrá derechos de la transferencia a las posiciones bajo provisiones del Artículo 7 por un período de seis meses a partir de su fecha de la entrada/del reingreso en la unidad que estipula del SPS.

**SECCIÓN 6: Prioridad de Derechos de Transferencia**

**7/6/1** Es expresamente entendido que los derechos de la transferencia debajo de 7/1/1 reemplazan los derechos de la restauración o del restablecimiento bajo Artículo VIII.

**SECCIÓN 7: Entrevistas**

**7/7/1 (BC, AS, SPS, T)** Si el Patrón conduce las entrevistas relacionadas con el procedimiento de la transferencia y la entrevista se conduce en la ciudad asignada de las jefaturas del empleado, necesaria y razonable vez para tal entrevista estará sin la pérdida de pago. El empleado notificará al Patrón cuanto antes de tal entrevista. Si

pedido por el empleado, el Patrón cambiará la hora del empleado a una diversa cambio en turno el mismo día para permitir a la entrevista ser llevado a cabo sin la pérdida de pago.

**7/7/2 (PSS)** Si el Patrón conduce las entrevistas relacionadas con el procedimiento de la transferencia y la entrevista se conduce en la ciudad asignada de las jefaturas del empleado, la hora necesaria y razonable para tal entrevista estará sin la pérdida de pago.

**7/7/3** Si el Patrón conduce una entrevista del sitio relacionada con el procedimiento de la transferencia y la entrevista se conduce fuera de la ciudad asignada de las jefaturas del empleado, concederán el empleado hasta dos (2) horas sin la pérdida de pago a participar en la entrevista. El patrón concederá un pago por año civil.

**7/7/4** Los empleados en las posiciones clasificadas como Oficial Correccional o Sargento Correccional en el Departamento de Correcciones o el Departamento de los Servicios de la Salud y de la Familia serán elegibles para la transferencia entre las dos agencias constantes con el Artículo VII, Sección 3, del acuerdo principal y de tales transferencias esté conforme a cualquier requisito de entrenamiento impuesto por el DOC o DHFS.

**SECCIÓN 8: Orientación de Trabajo y Entrenamiento**

**7/8/1 (AS, BC)** Está en el mejor interés de los partidos para el empleado y el Patrón, al principio y a través del período probatorio, de determinar las necesidades de entrenamiento, si las hay, del empleado y proporciona la orientación y el entrenamiento razonables, incluyendo los manuales donde disponible, que realzarán la capacidad del empleado de tener éxito.

**SECCIÓN 9: Cierre de la Institución**

**7/9/1** Los empleados identificados como siendo “a riesgo” debido al cierre de una institución pueden solicitar oportunidades de la transferencia en otras agencias del estado. Después de que el patrón haya considerado a candidatos internos de la transferencia en que la agencia, él debe ofrecer entrevistas a cinco (5) aplicantes cualificados “a riesgo” sobre una base de la señoría antes de entrevistarse con candidatos permisivos externos regulares de la transferencia.

## ARTÍCULO VIII

## PROCEDIMIENTO DEL DESPIDO

### SECCIÓN 1: Aplicación del Despido

**8/1/1** La Unión reconoce el derecho del Patrón a los empleados del despido o reducir sus horas del empleo de acuerdo con los procedimientos referido en este Artículo. Tales procedimientos, sin embargo, no se aplicarán a:

A. Despido temporal de menos de veinte (20) días de calendario consecutivos, a menos que los partidos acuerden mutuamente aplicar todo o una parte de los procedimientos a tales situaciones. Donde consideran a los voluntarios en la unidad del trabajo, la señoría será una consideración; y/o

B. Despido de Temporada de empleados de Temporadas; y/o

C. Empleados del año escolar en las instituciones y las escuelas, durante hendiduras en el año y/o el verano académicos a menos que los partidos acuerden mutuamente aplicar el todo o una parte de los procedimientos a tales situaciones.

**8/1/2** El período total de cada despido temporal en 8/1/1/A será en días laborables consecutivamente programadas.

**8/1/3** Cuando el patrón es más de cinco (5) días enterados antes de la necesidad de un despido de temporada específica, el patrón proporcionará a los empleados afectados aviso cinco (5) días de tal despido.

### SECCIÓN 2: Procedimientos Generales del Despido

**8/2/1** Un empleado que ha recibido el aviso escrito de la autoridad que nombraba de estar a riesgo del despido puede solicitar, por escrito, la consideración para un vacante lateral o de las contrapartes dentro de su departamento actual o la universidad del campus de Wisconsin. El empleado será entrevistado con para la vacante si proporcionan la documentación por escrito sus calificaciones para la vacante y proporciona una copia del aviso a la persona a riesgo si está solicitado. (Véase 7/9/1) Notificarán al Council 24 de AFSCME de los empleados que han recibido el aviso por escrito de estar a riesgo del despido.

**8/2/2** Cuando ocurre un despido, las reglas generales siguientes se aplicarán:

A. El despido estará empleando la unidad dentro de la unidad que estipula.

B. El despido estará al lado de clase según lo referido en especificaciones de trabajo.

C. La señoría alinearán a los empleados dentro de la unidad de empleo dentro de la misma clase según lo definido en el Artículo V, Sección 1 con el empleado con menos señoría despedido primero, salvo que la autoridad que nombra puede ejercitar una de las dos opciones siguientes:

1. La autoridad que nombra puede ser despedido fuera de la línea de la señoría para poder mantener un programa de Acción Afirmativa razonable.

2. La autoridad que nombra puede ser despedido fuera de la línea de la señoría donde hay una necesidad demostrable de habilidades especiales según lo definido en la descripción de la posición y/o enumerado como requisito de la calificación especial en una fijación del boletín o del trabajo del reclutamiento.

La autoridad que nombra proveerá a OSER, de la unión y de los empleados afectados la información referentes al ejercicio de estas exenciones si está solicitada.

D. Con el acuerdo de la autoridad que nombra, un empleado más mayor puede ofrecerse voluntariamente a ser separado del empleo en lugar del despido de un empleado menos señoría con la garantía que la autoridad que nombra no desafiará la elegibilidad del empleado más mayor para la remuneración de desempleo, a menos que ese empleado, en un punto más último a tiempo, rechace una oferta razonable del reempleo.

E. Despedirán a los empleados limitados del término en la misma clase dentro de la unidad de empleo (con excepción de empleados del estudiante) que no es adentro posiciones totalmente federal financiadas antes de despedir a empleados de la unidad que estipulan.

**SECCIÓN 3: Aviso del Despido**

**8/3/1 (BC, T, PSS, SPS)** Despido Inminente:

En el evento que la gerencia es enterada de una reducción inminente en fuerza de trabajo, ella notificará al Presidente y a Council 24 de la unión local de AFSCME tan pronto como días practicables pero los no menos que treinta (30) con respecto a la reducción inminente y también informará a la unión, si la información está entonces disponible, las clases en las cuales los despidos ocurren y el número aproximado de las posiciones que se eliminarán. La unión puede también solicitar una reunión con la gerencia después de la notificación del despido inminente para los propósitos de un intercambio de la información mutuo entonces disponible en la materia. Sobre recibo de tal petición la gerencia tendrá siete (7) días de calendario para programar y para conducir tal reunión.

**8/3/1A (AS)** Despido Inminente:

El Patrón y la Unión convienen que una reducción en la fuerza de trabajo (despido), mientras que es deplorable, es a veces necesaria, y que este proceso puede ser extremadamente agotador para todo en cuestión. La práctica reciente ha demostrado que cuando la gerencia y la unión trabajan juntas como equipo, implicando a empleados en las áreas de trabajo afectadas en el proceso, compasivo y los planes constructivos son más probables emerger. Por lo tanto, la gerencia notificará a la unión local y a Council 24 de AFSCME dentro de siete (7) días después del conocimiento de la gerencia del despido inminente, pero de no menos que treinta (30) días con respecto a la reducción inminente y también informará a la unión cuando la información está disponible, las clases en las cuales los despidos son ocurren y el número anticipado de las posiciones que se eliminarán. La unión puede también solicitar reuniones con la gerencia con el fin del intercambio de la información mutuo cuando está disponible en la materia. La gerencia programa reuniones para ser celebrado con siete (7) días de calendario después del recibo de tales las peticiones. (Véase también 11/2/8 W.)

**8/3/2** Despido Actual:

En caso de un despido real, la gerencia notificará a empleados afectados por escrito tan pronto como semanas practicables pero las no menos que dos (2) antes de la fecha del despido y envíen una copia de tal aviso al Presidente y al Council 24 de la unión local de AFSCME. Tales avisos del despido serán entregada a mano entregada al empleado o serán enviados vía correo de primera clase de los E.E.U.U.

**8/3/3** Donde los avisos son enviados por correo de primera clase, el tiempo comenzará a funcionar desde la fecha que se matasella el aviso.

**SECCIÓN 4: Reducción en Horas**

**8/4/1** En caso que la gerencia se determine de reducir horas del trabajo, puede, en su opción, reducir las horas programadas semanales de alguno o de todos los empleados por la clase que se asignen a las unidades del trabajo que realizan normalmente el trabajo implicado para no exceder dieciséis (16) horas por período del pago u del treinta y dos (32) horas en cuatro (4) períodos de la semana u sesenta y cuatro (64) horas en un período de docena (12) mes, a menos que esté convenido mutuamente de otra manera. Tal reducción no será considerada un despido. La reducción de horas de empleados por horas será prorrateada, basado en el porcentaje de su equivalencia a tiempo completo presupuestada (FTE). Véase también 8/14/2.

**8/4/2** Si la gerencia se determina, en su opción, de reducir las horas semanales de algunos de los empleados según lo identificado arriba, determinarán a los empleados que trabajarán las horas reducidas en base de señoría con menos horas reducidas; excepto, con el acuerdo del patrón, un empleado más mayor puede ofrecerse voluntariamente a trabajar las horas reducidas en lugar de un empleado menos mayor. Considerarán a los voluntarios en base de señoría de la más mayor a lo menos. Ninguna reducción de las horas impuestas por la Gerencia no será arbitraria o

caprichosa.

**SECCIÓN 5: Opciones del Empleado Sobre la Notificación del Despido**

**8/5/1** La notificación siguiente del despido del empleado decidirá sobre cuáles de las opciones siguientes ejercitará el/ella:

**8/5/2** Transferencia en Lugar de Despido:

Antes de la fecha eficaz del despido el empleado afectado puede transferir como sigue:

A. Dentro del departamento:

1. El empleado producirán la oportunidad de transferir lateralmente a las posiciones vacantes permanentes en la misma clase en cualquier unidad de empleo dentro del departamento de acuerdo con las provisiones del Artículo VII, Sección 3.

2. El empleado puede registrar un pedido la transferencia con cualquier unidad de empleo en el departamento, y con la aprobación de la autoridad que nombra, puede ser designado a cualquier vacante permanente en cualquier otra clase para la cual el/ella resuelva las calificaciones necesarias en el mismo o las contrapartes pagan la gama como la posición ocupada a la hora de la notificación del despido.

B. Entre los departamentos:

El empleado puede registrar un pedido la transferencia a cualquier departamento en servicio del estado. Sobre la aprobación de ese departamento, tal empleado puede ser designado a cualquier vacante permanente en una clase para la cual el/ella resuelva las calificaciones necesarias en el mismo o las contrapartes pagan la gama como la posición ocupada a la hora de la notificación del despido.

**8/5/3** Despido:

Dentro de siete (7) días de calendario de la notificación del despido, a menos que sea extendido por el acuerdo de la autoridad que nombra o del representante, el empleado elegirá para topar, solicita un democión voluntario en lugar de despido o se separe de acuerdo con el aviso del despido.

A. Transferencia a Una Clase Mas Baja:

1. Dentro de la unidad de empleo de la unidad que estipula, cualquier empleado que esté en la unidad que estipula, o cualquier empleado que se promueva fuera de la unidad que estipula en otra unidad que estipula o en una posición de supervisión y esté sirviendo un período probatorio para esa promoción de la unidad que estipula, puede elegir para transferir a una clase mas baja en la misma serie o topetón

a una clase dentro de la unidad de empleo en la cual habían obtenido previamente estado permanente en el servicio clasificado y la cual está en igual o de una gama más baja del pago que la posición ocupada a la hora de la notificación del despido.

2. Designarán a un empleado que transfiere a una clase mas baja de A./1., arriba, a cualquier vacante permanente en la clase baja. En el evento que ninguna vacante permanente existe en posiciones iguales o de clase baja, el empleado será incluidas con esos empleados que ocupan una posición en que la clase y el procedimiento del despido referido en la Sección 2 de este Artículo se aplicarán.

3. Con la aprobación del Patrón, un empleado más mayor que es la subdivisión inferior de otra manera elegible A./1 arriba, puede ofrecerse voluntariamente a transferir en lugar de un empleado menos mayor, si esa elección no diera lugar al despido de un diverso empleado en la clase a la cual el/ella toparía que si no ocurrió la elección.

B. Democión Voluntario en Lugar de Despido:

Con objeto de este Artículo, el democión voluntario en lugar de despido es el movimiento de un empleado a una posición permanente vacante en una clase en una gama más baja del pago en la cual el empleado nunca había logrado estado permanente en clase. Con la aprobación del Patrón, el empleado puede degradar voluntariamente en lugar de despido a una posición permanente vacante para la cual se califique el/ella.

C. Separación:

Si se han notificado de despido y no ha elegido ni ha podido conservar el empleo a un empleado utilizando las oportunidades de 8/5/2 y 8/5/3 arriba, el/ella será separado de acuerdo con el aviso del despido.

**SECCIÓN 6: Restauración**

**8/6/1** Definición para seguir s. ER-MRS 1.02 (30), Código Admin. De Wis. (o según la enmienda provista): "Restauración": el acto de una re-nombramiento obligatoria sin la competición de un empleado o del empleado anterior a una posición:

1. En la misma clase en la cual emplearon a la persona previamente;

2. En otra clasificación a la cual la persona habría sido elegible a la transferencia no había habido rotura en el empleo; o

3. En una clase que tiene un pago más baja o gama de pago máximo el cual califican a la persona realizar el trabajo después de que la orientación customaria proporcionada a los trabajadores nuevamente empleados en la posición.

**8/6/2** Dentro de la unidad de empleo: Cuando una vacante permanente ocurre en la unidad de empleo en la clase(s) de la cual despidieron, o habría podido transferido a un posición mas baja bajo 8/5/3A/1, restaurarán al empleado según señoría, con el empleado más mayor restaurado primero. Un empleado despedido que no puede responder a una oferta de la restauración dentro de cinco (5) días laborables de la oferta o que no puede aceptar una oferta razonable de la restauración dentro de cinco (5) días laborables de la oferta o que, sobre la aceptación de la oferta, no puede estar disponible para el trabajo dentro de diez (10) días laborables de la oferta, perderá cualquier derecho más derecho a una restauración futura. Si debido a las circunstancias atenuantes, el empleado no puede no puede reportar para el deber dentro de diez (10) días laborables de la oferta o tomar otras medidas con el Patrón, el empleado no perderá el derecho a la restauración cuando ocurren otras vacantes permanentes.

**8/6/3** Dentro del Departamento: Cualquier empleado que se despida puede registrar una petición dentro del departamento en el cual haya trabajado, el/ella llenará una vacante permanente en una unidad de empleo con excepción del de las cuales el/ella fue despedido. Designarán a un empleado que ha archivado tal petición a una vacante permanente dentro de esa unidad de empleo en la clase de la cual despidieron o habría podido transferido a una posición mas baja bajo 8/5/3A/1. Tal restauración estará por señoría, con el empleado más mayor restaurado primero.

**8/6/4** Otros Departamentos: Un empleado que ha recibido un aviso oficial del despido o se separa del servicio debido al despido bajo este Artículo puede registrar una petición con cualquier otro departamento y será designado a cualquier vacante permanente en la misma clase de la cual el/ella fue despedido si el/ella resuelve las calificaciones necesarias para el trabajo. Cuando más de un empleado solicita la restauración bajo esta subdivisión a la misma vacante, el empleado seleccionado para llenar la vacante será el empleado con la mayoría de la señoría. También vea 8/9/1.

**8/6/5** El derecho del empleado a la restauración existirá por un período de cinco (5) años a partir de la fecha del despido o hasta el/ella se emplea y logra estado permanente en clase en el mismo o las contrapartes pagan la gama como la clase de la cual despidieron al empleado originalmente, cualquiera ocurre primero.

**SECCIÓN 7: Una oferta razonable**

**8/7/1** Una oferta razonable de la restauración o del restablecimiento se define como oferta de un trabajo:

A. Donde está una posición que calificarían el empleado realizarse después de la orientación customaria proporcionó a los nuevos trabajadores en la posición, y

B. Con cedes asignadas situadas menos de cuarenta (40) millas del empleado de su casa a menos que el sitio del trabajo del empleado antes de su despido estuviera en una mayor distancia de su hogar en este caso una oferta del

trabajo es razonable si las jefaturas de la posición ofrecida no son más lejos del empleado de casa que la distancia del sitio del trabajo previo, y

C. Donde el número de las horas del trabajo requeridas no varía substancialmente del número de las horas asignadas previamente a la posición de la cual despidieron al empleado, y

D. Donde no está no más la gama de pago de la posición ofrecida de una (1) gama de pago más bajo que la gama de pago de la posición de la cual despidieron al empleado a menos que el rango del pago del empleado a la hora del despido se mantenga en la posición ofrecida.

E. Una oferta del empleo limitado del término o del empleo del proyecto-proyecto no constituirá una oferta razonable bajo provisiones del Artículo VIII, Sección 8.

**8/7/2 (AS, BC, SPS, T)** En una base de caso por caso, por acuerdo mutuo de los partidos, un empleado puede rechazar una oferta razonable y conservar el derecho a la restauración.

**SECCIÓN 8: Restablecimiento**

**8/8/1** Definición para seguir s. ER-MRS 1.02 (29), Código Admin. de Wis. (o según la enmienda provista): "Restablecimiento": el acto de la re-nombramiento permisiva sin la competición de un empleado o del empleado anterior a una posición:

1. En la misma clase en la cual emplearon a la persona previamente;

2. En otra clase a la cual la persona habría sido elegible a la transferencia no había habido rotura en el empleo; o

3. En una clase que tiene un pago más baja o gama de pago máximo el cual califican a la persona realizar el trabajo después de que la orientación customaria proporcionada a los trabajadores nuevamente empleados en la posición.

**8/8/2** Dentro del departamento o de otros departamentos: Cualquier empleado se despida que puede registrar un pedido el empleo con cualquier departamento. Sobre la aprobación de ese departamento, un empleado puede ser designado a cualquier vacante permanente en una clase para la cual el/ella resuelva las calificaciones necesarias en igual, contrapartes o gama de pago más bajo que la posición de la cual el/ella fue despedido.

**8/8/3** Duración: La oportunidad para el restablecimiento bajo este Artículo existirá por un período de cinco (5) años a partir de la fecha del despido o hasta el empleado se emplea y logra estado permanente en clase en el mismo o las contrapartes en una clase de gama de pago de la cual despidieron al empleado originalmente, cualquiera

ocurre primero.

**SECCIÓN 9: Para los Propósitos Informativos**

**8/9/1** Los empleados restaurados o reinstituidos a una unidad o a un departamento de empleo con excepción del cual los despidieron pueden ser colocados en la libertad condicional permisiva en la discreción de la autoridad que nombra.

**SECCIÓN 10: Despidos de La Unidad de Empleo Estatales De La Agencia**

**8/10/1** Esta sección (despidos de la unidad de empleo estatales de la agencia) se aplica solamente a esos empleados en unidades de empleo estatales.
**8/10/2** Cuando una posición en la unidad que estipulaba sostuvo por un empleado que no es el empleado con menos señoría en la clasificación se elimina o reducido involuntario en FTE, el empleado que se está eliminando su posición tendrá una de las opciones siguientes:

A. Acepte la reasignación a la posición con menos señoría empleado en el grupo del despido.

B. A parte del empleo con la garantía que el patrón no desafiará la elegibilidad para la remuneración de desempleo a menos que el empleado, en un punto más último a tiempo, rechace una oferta razonable del reempleo.

C. Si la posición con menos señoría del empleado es más de cuarenta (40) millas desde de las cede asignada y el empleado no acepta la reasignación, la separación será considerada un despido y producirán al empleado las opciones contorneadas debajo de 8/5/1.

[Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde el Memorándum de Comprensión Número 35, que fue suprimido.]

**SECCIÓN 11: Prioridad de los Derechos del Artículo VII y Artículo VIII**

**8/11/1** Cuando ocurre una vacante permanente y más de un empleado es de otra manera elegible llenar la vacante conforme a los términos y a las limitaciones del Artículo VII y Artículo VIII de este Acuerdo, la vacante será llenada conforme con las prioridades referidos por las categorías siguientes, de la transferencia debajo de VII, Sección 1 con la prioridad más alta de todos.

A. Transferencia dentro de la unidad de empleo (7/1).

B. Restauración dentro de emplear la unidad por la señoría (8/6/2) y de una transferencia mas baja (8/5/3/A). Dentro de esta categoría el empleado más mayor llenará la vacante.

C. Transferencia entre el empleo de las unidades de la agencia/del campus de la universidad (7/3/A).

D. Empleados que buscan el democión voluntario en lugar de despido debajo de 8/5/3/B.

E. Restauración dentro de la agencia/del campus de la universidad por la señoría (8/6/3).

F. Restauración entre la agencia/del campus de la universidad por la señoría (8/6/2).

G. La reinstitución dentro de la agencia/del campus de la universidad (8/8/2) con la consideración igual junto con los otros candidatos certificados para la vacancia mientras que se reúna las calificaciones.

H. La reinstitución entre las agencias/del campus de la universidad (8/8/2) con la consideración igual junto con los otros candidatos certificados a la vacante las proporcionó resuelve las calificaciones.

I. De acuerdo con otras provisiones del acuerdo y de los estatutos de Wisconsin.

**8/11/2** Cuando hay acuerdo mutuo entre el Patrón y la Unión local y el Council 24, la restauración puede reemplazar transferencias bajo el Artículo VII, Sección 1, y el resto de categorías más bajas.

**SECCIÓN 12: Definición de Vacancia Permanente**

**8/12/1** Para propósitos de este Artículo, se crea una vacante permanente:

A. cuando el Patrón decide llenar una nueva posición, o

B. cuando ocurren las siguientes transacciones del personal y el Patrón decide sustituir al titular anterior:

1. Terminación,
2. Transferencia,
3. Promoción,
4. democión,
5. Dimisión,
6. Retiro.

**SECCIÓN 13: Costos de la Relocalización**

**8/13/1** Cuando el patrón se determina que sería necesario para un empleado que

está transfiriendo en lugar de despido, recibiendo una democión voluntaria en lugar de despido o transferido a un vacancia mas baja, para cambiar el local de su residencia, el Patrón pagará solamente esos tipos de costos y de las cantidades, y conforme a las limitaciones, dispuso en s. 20.917, Estatutos de Wis.

**8/13/2** Cuando el patrón se determina que es necesario para un empleado que esté transfiriendo o esté recibiendo una democión voluntaria a una vacante como resultado de recibir un aviso de a riesgo debajo de 8/2/1, para cambiar el local de su residencia, el patrón puede pago solamente esos tipos de costos y de la cantidad, y conforme a las limitaciones, dispuso en s. 20.917, Estatutos de Wis.

**SECCIÓN 14: Beneficios Cuando Hay un Despido**

**8/14/1** Bajo un pedido escrito de un empleado, la licencia de enfermedad inusitada acumulada, incluyendo cualquier conversión de créditos de seguro médico suplemental disponible bajo 12/4/3, a la hora de despido permanente (con excepción de despido del año escolar temporal, de temporada o del sesión), pueden ser convertido al efectivo en la tarifa más alta del pago bajo del empleado mientras que en el servicio del estado para que los créditos sean utilizados pagar a costos de seguro médico superiores durante la época del despido. El pago superior directo al asegurador será hecho por el patrón a nombre del empleado despedido. Los pagos superiores bajo esta disposición serán limitados a un período máximo de cinco (5) años a partir de la fecha del despido o cesarán el primer del mes que sigue la aceptación del empleado de cualquier otro empleo, cualquiera ocurre primero. La aceptación del “otro empleo” se define como empleo que ofrecería un plan o una política comparable del seguro médico. Un plan o una política del seguro médico se considera comparable si proporciona el hospital y los beneficios médicos que son substancialmente equivalentes al plan estándar del seguro médico establecido bajo s. 40.52 (1), Estatutos de Wis. A la hora del restablecimiento o de la restauración, los créditos de efectivo inusitados serán reconvertidos a la licencia de enfermedad en la misma tarifa usada para la conversión original y restaurada a la cuenta de la licencia de enfermedad del empleado.

**8/14/2** El Patrón conviene que los empleados en despido temporal debajo de 8/1/1/A, o las horas reducidas debajo de 8/4/1, continuarán ganando vacaciones, licencia de enfermedad y la longitud de los créditos del servicio durante cada despido temporal y/o horas de reducción conducida por el patrón durante el transcurso del acuerdo.

**8/14/3** Además, el Patrón acuerda continuar su pago para el seguro médico conforme al Artículo XIII, Sección 1 para los empleados en despido temporal u horas reducidas.

**SECCIÓN 15: Ayuda con el Despido**

**8/15/1** Con la aprobación de la autoridad que nombra, concederán un empleado que ha recibido aviso escrito de la autoridad que nombra de estar a riesgo del despido o que ha recibido un aviso del despido uno o más del siguiente:

A. Tiempo libre sin pérdida de pago para asistir al entrenamiento del trabajo;

B. Ayuda o entrenamiento en la preparación de un currículo;

C. Hasta ochenta (80) horas de tiempo sin la pérdida de pago para las actividades de la búsqueda del trabajo, incluyendo entrevistas y examinaciones además del tiempo especificado en 13/7/1;

D. Licencia sin pago para las entrevistas, las examinaciones, y otras actividades de la búsqueda del trabajo;

E. Uso del mobiliario de oficinas y de las fuentes cuando sea disponible.

Para las actividades de la búsqueda del trabajo que requieren a empleado estar ausente del sitio del trabajo, el empleado dará a patrón por lo menos cinco (5) días laborales de aviso, en lo posible.

Esta disposición será repasada y se puede extender por acuerdo mutuo en el sistema siguiente de negociaciones.

**8/15/2** Mientras que el servicio de Wisconsin de remisión del empleado (WISCERS) es operacional, con la aprobación de su supervisor, un empleado que ha recibido el aviso escrito de la autoridad que nombraba de estar a riesgo del despido o lo ha recibido un aviso del despido será permitido una vez durante cada periodo de siete (7) días tener acceso al WISCERS, sin la pérdida de pago, o con tal que información del WISCERS. Se reconoce que el acceso al WISCERS puede tomar al empleado más tiempo que esperado normalmente; por lo tanto, con la aprobación del supervisor, más tiempo de acceso se puede conceder dependiendo de circunstancias individuales.

## ARTÍCULO IX

## SALUD Y SEGURIDAD

**SECCIÓN 0: Asignaciones**

**9/0/1** No asignarán un empleado a ninguna tarea anormalmente peligrosa en el lugar del empleo del empleado.

**SECCIÓN 1: Equipo y Entrenamiento de Primeros Auxilios**

**9/1/1** Es la política expresada del Patrón y de la Unión a cooperar en un esfuerzo de solucionar problemas de salud y de seguridad. El equipo de primeros auxilios adecuado será proporcionado en los locales apropiadas.

**9/1/2** En una situación de emergencia, que los resultados son de enfermedad o de lesión seria en el trabajo, el Patrón equipará el transporte para el empleado afectado a la facilidad médica apropiada. Si lanzan al empleado de la facilidad médica en el mismo día eso se admite el/ella, el Patrón acuerda proporcionar uno del siguiente: transporte, reembolso del costo de transporte público, cuando es aprobado por el Patrón, de nuevo al sitio del trabajo o al hogar del empleado según lo determinado por la autoridad médica que atiende, o el reembolso del kilometraje al empleado de acuerdo con Artículo XVI, Sección 2.

**9/1/3** El Patrón y la Unión reconocen los beneficios del entrenamiento en salvavidas técnicas tales como de primeros auxilios y CPR. En un esfuerzo de proporcionar este entrenamiento a sus empleados, el Patrón permitirá que los empleados mutuamente seleccionados atiendan al entrenamiento de primeros auxilios y de CPR del instructor sin la pérdida de pago. Una vez que hayan entrenado a estos instructores internos, programando el empleado con entrenamiento sin la pérdida de pago estará por acuerdo mutuo en las reuniones de la gerencia del trabajo del local. La Uniones locales apropiados será notificado de cualquier entrenamiento programado por escrito por el Patrón.

**9/1/4** Los empleados pueden ser liberados para asistir a clases del entrenamiento de CPR sin la pérdida de pago. El Patrón reserva el derecho de restringir, para las necesidades operacionales, el número de los empleados que pueden asistir a tales sesiones del entrenamiento a cualquier momento. Los empleados que reciben tal entrenamiento serán confiados a mantener su certificación.

**9/1/5** El Patrón acuerda proporcionar el Sistema de Protección de la Universidad de Wisconsin y los Oficiales de Seguridad CPR en curso y entrenamiento de primeros auxilios requeridos para mantener su certificación en esta área.

**9/1/6 (PSS)** El Patrón acuerda proporcionará el entrenamiento de SIDA para los empleados clasificados como Trabajadores Sociales y Agentes de Libertad Condicional

y Libertad Bajo Palabra en el Departamento de Correcciones y el Departamento de Salud y Servicios de Familia, oficina de Milwaukee para el Bienestar de los Niños, que se ofrecen voluntariamente a participar en tal entrenamiento. Tal entrenamiento estará sin la pérdida de pago.

**SECCIÓN 2: Herramientas y Equipo**

**9/2/1** El Patrón acuerda equipar y mantener en condiciones de trabajo seguras todas las herramientas y equipo requeridos realizar los deberes de cada posición. Los empleados son responsables de reportar cualquier condición o práctica insegura y por el uso y cuidado de las herramientas y el equipo proporcionado por el Patrón.

**9/2/2 (SPS, T)** En el evento que un oficial correccional, un técnico psiquiátrico del cuidado, un técnico residente del cuidado o consejero juvenil reportar por el trabajo cuando su horario programado y esta asignado deberes que eran inesperados y que dan lugar a una asignación a las condiciones atmosféricas adversas, el Patrón harán disponible para la duración del turno protección apropiada y, en caso de necesidad, de los zapatos apropiados del lugar central de materiales.

**9/2/3** El pago por el Estado en la tarifa baja disponible, porque un servicio telefónico privado en la residencia de empleados será limitados a los empleados que trabajan en las asignaciones siguientes:

A. Guardias de la Conservación,

B. Agentes de libertad condicional y libertad bajo palabra, que da lugar cuando se pone en ejecución un sistema de supervisión del teléfono,

C. Ayudantes de Servicios al Cliente,

D. Empleados correccionales requeridos responder a las violaciones de los clientes de la detención electrónico de casa.

**9/2/4** La atención será dada a las consideraciones ergonómicas en la compra del equipo nuevo.

**9/2/5** Proporcionarán todo el personal jurado y certificado de la Aplicación de ley en el empleo del Estado de Wisconsin todas las herramientas y equipo necesario realizar con eficacia y con seguridad los deberes de su trabajo.

**SECCIÓN 3: Transporte de Herramientas**

**9/3/1** El Patrón acuerda proporcionar el transporte para las herramientas necesarias, equipo, los materiales y provee que no puede ser transportado razonablemente o con seguridad a mano.

**SECCIÓN 4: Ropa Protectora**

**9/4/1** El Patrón equipará la ropa protectora y el equipo de acuerdo con los estándares establecidos por el Departamento de Comercio y/o el Centro de Control de Enfermedad del E.E.U.U. El Departamento de Recursos Naturales proporcionará las guardapolvos insuladas y guantes, por pedido del empleado, para proteger la ropa personal de los Técnicos de la Silvicultura contra el daño de pintura cuando se requieren marcar árboles durante meses del invierno. Tal insolación, ropa protectora seguirá siendo la propiedad del Patrón y no está para el uso personal de empleados.

**SECCIÓN 5: Confidencialidad de Expediente**

**9/5/1** Para asegurar la confidencialidad estricta, solamente los empleados autorizados del Patrón procesarán o tendrán acceso a cualquier expediente médico del empleado.

**SECCIÓN 6: Edificios**

**9/6/1** El Patrón proporcionará y mantendrá todos los edificios que son propiedad del estado, instalaciones, y equipo de acuerdo con las direcciones de la agencia apropiada del estado. Donde se arriendan las instalaciones, el Patrón hará un esfuerzo razonable de asegurar que tales instalaciones se conforman con las direcciones de la agencia apropiada del estado.

**SECCIÓN 7: Examinación Médica**

**9/7/1** Siempre que el Patrón requiera a empleado someter a las examinaciones físicas, pruebas médicas, incluyendo radiografías, o inoculaciones, el Patrón pagará el costo entero de tales servicios no cubiertos por el actual programa del seguro médico, si el empleado utiliza los servicios proporcionados o aprobados por el Patrón. El Patrón acuerda dar a empleados clasificados como el Operador de Comunicaciones de policía en una examinación de la audiencia una vez durante el período del Acuerdo. El Patrón arreglará para y pagará la examinación y proporcionará una copia de los resultados del examen al empleado. Los empleados estarán en el estado del pago para la examinación. Los empleados requeridos someter a tales exámenes, pruebas, o inoculaciones lo harán sin la pérdida de pago o de beneficios. Considerarán a los empleados que proporcionan las razones médicas o religiosas aceptables para la denegación de inoculaciones para la reasignación.

**SECCIÓN 8: Exposición de Enfermedad Relativo al Trabajo**

**9/8/1** Bajo las condiciones siguientes, probando para, y tratamiento de la Enfermedad de Lyme (una mordedura de garrapata mientras que realiza deberes asignados del trabajo), Hepatitis B y C, TB o VIH, será cubierto por compensación para el Trabajador en la manera provista debajo de 13/161 de este Acuerdo:

A. Los empleados deben reportar una exposición relativa al trabajo sospechada a estas enfermedades a su supervisor inmediato. Esta exposición alegada debe ser reportado en la solicitud de Reporte de compensación para Accidente/Enfermedad Ocupacional (AD-85/WC-12) de compensación para el Trabajador y procesado según los procedimientos en la agencia del empleado.

B. Si, basado en una evaluación clínica por un doctor médico, el médico pide un análisis de sangre para confirmar o para eliminar la posibilidad de enfermedad, compensación para el Trabajador pagará el costo de la prueba sin importar sus resultados (es decir, positivo o negativo).

C. El tratamiento subsecuente para asistir a los síntomas o prevenir complicaciones se debe prescribir por el médico que trata.

D. Una relación causal disconsecutivo se debe establecer por el médico que trata. El médico que trata debe relacionar la contracción de la enfermedad con el trabajo por medio de la documentación escrita. El empleado debe obtener las copias de las notas médicas y de los resultados del médico de cualquier prueba médico-prescrita y someterla al Patrón para satisfacer esta condición.

E. Si se resuelven las condiciones antedichas, el Patrón hará una determinación inicial que la enfermedad es relativa al trabajo y transmitirá a la demanda el Departamento de Estado de Manejar Riesgos para procesar.

**9/8/2** El Patrón acuerda reembolsar a los empleados, que se asignan regularmente a los deberes del campo que podrían exponerlos al riesgo de contraer la enfermedad de Lyme para el costo de obtener de su propio abastecedor de la asistencia médica la serie de la vacunación de la enfermedad de Lyme que no es cubierta por el actual programa del seguro médico del empleado. Es entendido por los partidos que (1) la vacunación no es requerida ni es recomendada por el Patrón; (2) la decisión de un empleado para obtener la vacunación es terminantemente voluntario basado de acuerdo con el dictamen del abastecedor de la asistencia médica del empleado; y (3) el Patrón no tendrá ninguna responsabilidad por ningunos efectos secundarios que la vacuna pueda tener en la salud de empleado. [Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación Numero 36, que fue suprimida.]

**9/8/3** Los empleados no manejarán sangre o los fluidos corporales, a menos que los hayan entrenado en la caja fuerte que manejaba procedimientos.

**SECCIÓN 9: Vehículos Motores**

**9/9/1** Todos los autos de pasajeros, carros, tractores, autobuses, o vehículos de multi-pasajero que tienen una fecha de fabricación en o después del 1 de enero de 1968, y que son cubiertos por los estándares de seguridad aplicables de los Estándares Nacionales de Trafico y Seguridad de Vehículos Motores publicado por el Departamento de Transportación de los E.E.U.U., Oficina de Seguridad de la Carretera

Federal, del cual son proporcionados por el Patrón para el uso o la operación de los empleados cubiertos por este Acuerdo resolverán todos los estándares de seguridad aplicables para el equipo según lo contenido en los estatutos y las reglas federales apropiados. Tales vehículos serán sujetados a una inspección anual (según lo convenido mutuamente localmente) con cualquier deficiencia revelada por la inspección que se corregirá por el Patrón.

**9/9/2** Los Agentes de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra no serán requeridos para utilizar sus vehículos personales para transportar personal que no trabaja con el Departamento de Correcciones.

**9/9/3** Todos los transportes de la custodia de clientes por Agentes de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra serán hechos en un vehículo proporcionado por el Patrón, utilizando los vehículos enjaulados donde disponibles. El Patrón hará esfuerzos razonables de asegurar un vehículo enjaulado para los transportes de la custodia. Esta disposición no requiere el Patrón comprar los vehículos adicionales, sino va al programar vehículos enjaulados existentes.

**9/9/4** Siempre que sea posible, el Patrón no requiera el uso de vehículos personales por los Agentes de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra.

**SECCIÓN 10: Protección del Pie**

**9/10/1** El Patrón reserva el derecho de requerir el uso de la protección del pie de los empleados. En tales casos, el Patrón proporcionará un dispositivo de seguridad o, si el Patrón requiere la compra de los zapatos aprobados de seguridad, el Patrón pagará un permiso de quince dólares ($30.00) por año pues un cheque del costo pagadero el primer período del pago del año civil.

**9/10/2 (T)** El Departamento de Transportación de empleados Técnicos recibirá treinta y cinco dólares ($35.00) pues un cheque del costo pagadero el primer período del pago que sigue la fecha eficaz de este contrato, en lugar de los quince dólares ($15.00) antedichos por el reembolso del año.

**9/10/3 (SPS)** Departamento de Agricultura, Comercio, y Protección al Consumidor recibirá treinta y cinco dólares ($35.00) pues un cheque del costo pagadero el primer período del pago que sigue la fecha eficaz de este contrato, en lugar de los quince dólares ($15.00) antedichos por el reembolso del año.

**9/10/4 (BC, T)** Los empleados del Departamento de Recursos Naturales requeridos usar botas/zapatos aprobados de seguridad recibirá un pago de treinta y cinco dólares ($35.00) durante el mandato del Acuerdo. Tal pago está en lugar de la cantidad especificada en 9/10/1 arriba y será hecho como cheque del costo pagadero después de la sumisión por el empleado de una solicitud del Departamento de Los Recursos Naturales de Certificación para Protección del Pie (9100-123).

**9/10/4A (T)** Los empleados del Departamento Recursos Naturales en el Técnico de la Silvicultura y las clasificaciones del Técnico-Avanzado de Silvicultura que se asignan a los deberes de la supresión del fuego y se requieren usar botas de seguridad recibirá un pago de cuarenta dólares ($40.00) durante el transcurso del Acuerdo. Tal pago está en lugar de la cantidad especificada en 9/10/1 y 9/10/4 arriba y será hecho como cheque del costo pagadero después de la sumisión por el empleado de una solicitud del Departamento de Los Recursos Naturales de Certificación para Protección del Pie (9100-123).

**9/10/5 (BC)** Cuando el Patrón se determina que un empleado necesita un segundo par de zapatos de seguridad dentro de un año civil debido al desgaste anormal y al rasgón, el Patrón repasará y aprobará la compra de un par adicional de zapatos y, con la prueba de la compra, reembolsará al empleado a los quince dólares ($15.00) adicionales.

**SECCIÓN 11: Inspección de Seguridad**

**9/11/1** Cuando la agencia apropiada del estado examina instalaciones del estado, liberarán a un funcionario de Unión, a petición, sin la pérdida de pago para acompañar al inspector.

**9/11/2** Por el requerimiento escrito para la inspección más última o más actual de seguridad de una facilidad específica, el informe será equipado al funcionario de petición de Unión.

**SECCIÓN 12: Limitación de Acatamiento**

**9/12/1** La conformidad del Patrón con este Artículo es contingente sobre la disponibilidad de fondos. Si el Patrón no puede resolver los requisitos de cualquier Sección de este Artículo debido a una carencia de fondos, el Patrón hará un esfuerzo positivo de obtener los fondos necesarios del cuerpo legislativo apropiado.

**SECCIÓN 13: Departamento de Regulaciones Comercios**

**9/13/1** Las provisiones de la Comm. del Código Admin. de Wis. 32 se aplicará a los empleados cubiertos por este Acuerdo.

**SECCIÓN 14: Comité Común en Salud y Seguridad**

**9/14/1** El Patrón hará las provisiones razonables para la seguridad y la salud de los empleados, y la Unión prestará su apoyo total y estímulo a la práctica de la seguridad y de la salud de trabajo de los empleados. El Patrón, la Unión y los empleados reconocen su obligación y/o derechos bajo aplicable existente leyes estatales y federales con respecto a materias de seguridad y de salud.

**9/14/1A (AS)** El Patrón hará un esfuerzo razonable en el abastecimiento de un sitio

seguro, seguro del trabajo. Los problemas referentes a un sitio seguro, seguro del trabajo se pueden discutir en las reuniones de la gerencia del trabajo del local.

**9/14/2** Las partes de este Acuerdo acuerdan promover los esfuerzos que son hechos en el área de la mejora de la seguridad y de la salud de los empleados del estado y extenderán su ayuda mutua de estudios, de la investigación, y de las iniciativas lo cual su meta es alcanzar un conocimiento creciente de la seguridad y de la salud y una reducción de los peligros de seguridad y para la salud encontrados por los empleados del estado.

**9/14/3** En el evento un empleado se ha determinado que se ha asignado que la tarea de él o ella es anormalmente peligrosa, él o ella informará a su supervisor inmediato en escribir en la solicitud del Reporte de Tareas Anormalmente Peligrosas. Sobre recibo de tal demanda escrita del supervisor, el supervisor repasará la situación con el empleado y procurará resolver la materia. Si la materia no se resuelve a la satisfacción mutua del empleado y del supervisor, la demanda escrita del empleado será remitida) a 1) los representantes de cada uno de los partidos según lo señalado por el comité local; 2) el Comité Común; y 3) la autoridad que nombra y el jefe de agencia.

**9/14/4** En procurar resolver la demanda del empleado, el supervisor en su discreción puede procurar hacer el funcionamiento de la tarea del lugar de trabajo y/o los cambios de la asignación de la tarea constantes con consideraciones de salud y de seguridad y la disponibilidad del personal adicional o alterno. El supervisor puede ordenar al empleado realizar la tarea o en la discreción del supervisor asigne al empleado afectado a otro trabajo disponible constante con el trabajo realizado generalmente por el empleado.

**9/14/5** Si la materia no se resuelve a la satisfacción del empleado, y él o ella realiza la tarea, el/ella puede registrar más adelante un agravio de acuerdo con Artículo IV que comienza en Paso Uno. Si el empleado rechaza realizar la tarea y no se hace ninguna asignación alterna por el supervisor, el empleado puede estar conforme a disciplina. Antes de la administración de la disciplina, las circunstancias que rodean el desacuerdo anormalmente peligroso de la tarea serán discutidas con la Unión local y el representante de seguridad señalado por el Patrón. Si disciplinan al empleado, el/ella puede registrar un agravio que comienza en Paso Dos del procedimiento.

**9/14/6** Los agravios registraron bajo circunstancias antedichas serán suplidos por llenar el formulario el Informe de Tareas Anormalmente Peligrosas. Además de registrar el agravio y la forma al representante señalado de la agencia, las copias se deben remitir al Comité Común en Salud y Seguridad.

**9/14/7** Un Comité Común estatal consistiendo a los representantes en Salud y Seguridad señalado por el Comité de Salud y Seguridad de Council 24 y representantes del Patrón será establecido (el Comité debe ser referido de aquí en adelante como el Comité Común). Cada partido designará por lo menos a un miembro que tiene entrenamiento profesional en seguridad y salud ocupacional. La

representación del patrón en el Comité Común será designada por la Oficina del Estado de Relaciones de Empleo e incluirá, pero no será limitada a, los representantes de la Universidad de Wisconsin y los Departamentos de Servicios de Salud y Familia, Asuntos Militares, Transportación, y la Oficina del Estado de Relaciones de Empleo.

**9/14/8** El Comité Común satisfará cuanto sea necesario pero no menos que por bimestral y enfocará sus esfuerzos hacia la realización de:

A. Atención creciente al supervisor, la capacidad del supervisor a identificar y a ocuparse de peligros de salud y de seguridad en el lugar de trabajo y del acceso del supervisor a los recursos y para apoyar necesario para aumentar capacidades de seguridad y de la salud.

B. Comprensión y conocimiento crecientes de parte de todos los empleados de los peligros de seguridad y para la salud y de los peligros inherentes en el funcionamiento de su trabajo y el desarrollo del conocimiento básico de seguridad y de la salud que permitirá a empleados reconocer las circunstancias que son anormalmente peligrosas o peligrosas.

C. Interacción creciente del personal de seguridad y de salud con todos los empleados.

D. Coordinación creciente de los programas de seguridad y de la salud sobre una base estatal.

**9/14/9** El Comité Común:

A. Considerará recomendaciones de ser hecho al Director de la Oficina del Estado de Relaciones del Empleo relacionado con la creación de un componente de salud y de seguridad que se incluirá en los programas de entrenamiento asignados por mandato en s. 230.046 (2), Estatutos de Wis. y con tal que para en s. 230.046 (3), Estatutos de Wis.

B. Puede hacer las peticiones por datos e información de las agencias del Estado y la Unión para analizar y determinar seguridad y los problemas y/o las necesidades de salud como afectan a empleados del estado, incluyendo los problemas de salud relacionados con las condiciones ergonómicas.

C. Puede hacer la petición de asistencia y consejo de expertos en la materia de la seguridad y de la salud ocupacionales, si o no son empleados del Estado.

D. Puede hacer inspecciones en sitio de locales o de las instalaciones donde los empleados del estado están trabajando.

E. Puede hacer informes y/o recomendaciones a los grupos de trabajo, a los comités, etc. implicado oficialmente en estudios, a la investigación y/o a las revisiones

de la seguridad y de la salud de los empleados del estado.

F. Puede hacer recomendaciones a las partes de este Acuerdo en cuanto a la interpretación de las provisiones de salud y de seguridad mientras que existen de conformidad con el Acuerdo.

G. Puede hacer conformes, información y/o aspectos de la petición de la apariencia por los representantes de los comités locales referidos a Artículo XI, Sección 2 de este Acuerdo.

H. Puede hacer un informe a los equipos de las partes de este Acuerdo temprano en negociaciones de un acuerdo de sucesor en las realizaciones del Comité Común. Tal informe puede incluir las recomendaciones para los cambios contractuales de ser buscado en el sucesor a este Acuerdo.

I. Puede considerar y hacer recomendaciones con respecto la salud y a la seguridad de los empleados no cubiertos por este Acuerdo y puede incluir los representantes de estos empleados en las actividades del Comité Común.

J. Puede intentar crear un bosquejo para un librete departamental de los hechos y de los procedimientos generales de seguridad que se pueden utilizar para la creación de un librete de salud y de seguridad apropiado para la distribución a todos los empleados.

K. Puede diseñar y conducir sesiones comunes de entrenamiento relacionado a la implementación de las provisiones de salud y seguridad de este acuerdo y/o con el aumento del conocimiento de la salud y de la seguridad de parte de empleados. Los empleados señalados por el Comité Común para asistir a tales sesiones del entrenamiento harán sin la pérdida de pago.

L. Puede recomendar los estándares ambientales para los sitios del trabajo. Las pautas usadas en desarrollar estos estándares pueden incluir regulaciones del OSHA, regulaciones del Comm. D, el Estándar de Calor de Minnesota y otros estudios ergonómicos.

M. Puede considerar asuntos y hacer recomendaciones del programa a los partidos referentes al tema de la violencia en el lugar de trabajo.

N. Animará el establecimiento de los comités de Salud y Seguridad como apropiado.

O. Puede señalar a un miembro de cada unidad que estipula para servir en la Mesa Editorial de Boletín de Noticias Común Labor/Gerencia, que servirá sin la pérdida de pago al asistir a las reuniones conjuntas de la Mesa Directiva.

**9/14/10** En el reconocimiento del hecho de que confían las realizaciones en el área de la seguridad y de la salud dependerá de:

A. La comisión mutua de los partidos en todos los niveles.

B. Identificación exacta de la salud y peligros y peligros anormales auténticos de seguridad.

C. Reconocimiento de la naturaleza de tendencias y de la experiencia históricas y de la corriente con respecto a problemas de salud y de seguridad.

D. Reconocimiento del valor de la implicación del empleado en esfuerzos de salud y de seguridad.

**9/14/11** De los comités locales referidos a Artículo XI, Sección 2 de este Acuerdo dirigirá y dará la prioridad a sus esfuerzos como sigue:

A. Identifique y describa por escrito esas tareas realizadas actualmente por los empleados que el comité local siente el lugar del empleado en las circunstancias que son anormalmente peligrosas o peligrosas (es decir esas tareas, los peligros o los peligros de las cuales pueden ser identificados mas que los peligros o los peligros inherentes al funcionamiento generalmente de un trabajo dado).

B. Comuníquese por escrito al nivel mas alto de la gerencia concerniente a la jurisdicción del comité local, el informe del comité resultando del antedicho. Si no hay acuerdo en las tareas que califican bajo A. arriba, cualquier parte puede someter este informe.

C. El informe referido arriba incluirá una recomendación en cuanto a la acción apropiada de ser tomado para eliminar los peligros o los peligros anormales.

D. El informe referido arriba será hecho después de que una inspección en sitio del funcionamiento de las tareas haya sido lograda por el comité local.

E. Subsecuente a A. - D. arriba, el local Comité realizará un análisis de la seguridad y de la salud de trabajo en las tareas, el peligro y los peligros inherentes de las cuales han dado lugar a la frecuencia más alta de lesiones que inhabilitaban dentro de la jurisdicción del Comité local. El mismo análisis entonces será realizado con respecto a la frecuencia de lesiones potencialmente que inhabilitan y entonces a la frecuencia de lesiones de menor importancia.

En este análisis, el Comité local considerará lesiones (que inhabilitan, potencialmente el inhabilitar, de menor importancia) dando lugar y a la orden siguiente:

1. Los empleados pulsaron por o contra
2. Caídas
3. Esfuerzo excesivo
4. Reacción del cuerpo

5. Otro

F. El análisis de la seguridad y de la salud de trabajo referido sobre medios:

1. Una determinación de las tareas de ser analizado estudiando más allá de funcionamiento de seguridad y de la salud.

2. Identificación de los peligros y peligros y los accidentes o las enfermedades potenciales que podrían resultar.

3. Una determinación de las maneras de eliminar los accidentes/los peligros que podrían resultar.

G. El resultado del análisis individual de la seguridad y de la salud de trabajo será creado en forma escrita y distribuido a todos los empleados que realizan el trabajo respectivo dentro de la jurisdicción del Comité local.

H. Informes creados en A. - G. arriba será remitido al Comité Común.

I. Los informes remitidos por el Comité local a la gerencia serán contestados por escrito, indicando las acciones que se tomarán como resultado del informe. En el evento no hay acción ser tomado, o acción diferente que lo recomendada debe ser tomada, una explicación escrita será proporcionada al Comité local.

**9/14/12** La sección antedicha se relacionó con la seguridad y la salud reconoce una comisión mutua a la seguridad y a la salud de todos los empleados, la existencia de mutuo tan bien como obligaciones separadas, las responsabilidades y las prerrogativas de seguridad y salud en relación con de todos los empleados y no detrae, no altera ni modifica los derechos y las obligaciones de los partidos reconocidos en otras provisiones de este Acuerdo.

**9/14/13** El Comité Común buscará recomendaciones en motivos de preocupación por el entrenamiento de salud y de seguridad de empleado y facilitará tales esfuerzos de entrenamiento.

Cuando se han identificado tales preocupaciones, el Comité asistirá a las unidades de empleo en el diseño y la Implementación de los programas de entrenamiento apropiados. La Implementación de tales programas de entrenamiento será dependiente sobre la disponibilidad de los recursos de entrenamiento de las unidades de empleo.

Para lograr este propósito, el Comité o los subcomités de eso celebrará reuniones, según lo necesitado, en los sitios seleccionados por el Comité tratar aplicaciones de salud y de seguridad el interés común. Las personas con muchos recursos pueden ser utilizadas para asistir al Patrón en los programas de

entrenamiento que se convierten diseñados para tratar asuntos locales. La asistencia profesional o técnica se puede también utilizar para desarrollar o para conducir tales programas.

El entrenamiento localmente proporcionado será evaluado por el Comité para determinar su aplicabilidad a otras instalaciones. El Comité hará las recomendaciones para la adopción de tales programas en una base estatal.

El Comité puede buscar el financiamiento con concesiones u otras fuentes para pagar el costo de entrenamiento.

El Comité evaluará programas de entrenamiento en el área de la salud y la seguridad y, donde aplicable, recomendará su uso para los usos ínter o de la intra-agencia.

**SECCIÓN 15: Ausencias de Datos**

**9/15/1** El Patrón después de contratar para comprar cualquier producto químico o sustancia que contiene el material peligroso solicitará una hoja de datos de material de seguridad del vendedor.

**SECCIÓN 16: Reporte de Ergonomía del Comité Común de Salud y Seguridad**

**9/16/1** Las recomendaciones del informe del Comité Común de Salud y Seguridad definen las condiciones óptimas para la exhibición de la computadora y serán incorporadas en las pautas el comprar/del diseño para la compra o el diseño de la gerencia de las áreas del equipo y de trabajo. Cada agencia designará coordinador ergonómico que, con la entrada de la Unión local exhibición de la computadora y/o de los comités de salud y de seguridad donde existen, será responsable de evaluar condiciones ergonómicas y de asistir a los empleados que experimentan problemas referentes a estas asuntos. Este Sección no es conforme a Artículo IV sino puede ser un asunto de las reuniones de trabajo de la gerencia.

**9/16/2 (AS, BC, PSS)** El Patrón acuerda republicar y distribuir el informe referido a 9/16/1. El informe será acompañado por una letra del director de la oficina de las relaciones del empleo del estado que apoyan y que animan a las agencias que traten condiciones ergonómicas y asistan a los empleados que experimentan problemas referentes a estas ediciones. [Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde el Memorándum de la Comprensión Numero 1, que fue suprimido.]

**9/16/3** Los informes de Coordinadores Ergonómicos serán puestos a disposición la Unión Local, a petición.

**SECCIÓN 17: Examinaciones del Ojo de la Exhibición de la Computadora**

**9/17/1** Empleados que están asignados deberes requieren alto uso de la exhibición de la computadora [cuatro (4) horas o más por el día] que tengan una examinación del ojo. Reembolsarán a los empleados que se sirven de tal examinación para una examinación no cubierta por el actual programa del seguro médico durante la vida del contrato.

**9/17/2** Un empleado embarazado asignado a alto-utiliza de la exhibición de la computadora [cuatro (4) horas o más por día] puede solicitar la reasignación al trabajo alternativo dentro de su unidad de empleo. Si esta petición no se concede, el empleado puede solicitar y será concedido hasta tres (3) meses de licencia de maternidad sin el pago que estará además de la licencia por maternidad bajo provisiones de 13/8/4 de este Acuerdo.

**9/17/3A** Con la excepción donde los acuerdos locales proporcionan de otra manera, los empleados que esta asignados deberes que requiera el uso de la exhibición de la computadora de cuatro (4) o más horas en un día será proporcionado sus quince (15) roturas del minuto y períodos de la comida, donde factible, tales que los deberes de la exhibición de la computadora no están requeridos por periodos mayores dos (2) horas. Donde no está factible este horario, relevación al empleado después de que dos (2) horas de uso continuo se puedan proporcionar por el funcionamiento de las tareas alternas realizadas normalmente el empleado y no requiriendo el uso de la exhibición de la computadora.

**9/17/3B Lentes:** Cuando la verificación médica para la necesidad de los lentes especiales en el trabajo en el equipo de la exhibición de la computadora se proporciona al Patrón, el Patrón proporcionará los lentes prescritos apropiados con la consecución del estado para uso del empleado en el funcionamiento de su deberes cuando tales deberes incluyen el alto uso del equipo de la exhibición de la computadora según lo definido en 9/17/1. La gerencia proporcionará un informe al empleado dentro de treinta (30) días de la petición del empleado para tales lentes. Las lentes especiales se definen como lentes necesitados para el uso del equipo de la exhibición de la computadora si el empleado no requeriría de otra manera el uso de las lentes o de la otra corrección de la visión; o lentes requeridos para el trabajo sobre el equipo de la exhibición de la computadora que son diferentes en energía o diseño de la prescripción de los que serían requeridas para resolver las otras necesidades diarias de la visión del general del empleado. Esta disposición se puede exceder por acuerdo mutuo.

**SECCIÓN 18: Gafas de Seguridad**

**9/18/1** Donde las gafas de seguridad son requeridas por el Patrón, el Patrón proporcionará tales lentes. Además, si las examinaciones del ojo para las gafas de seguridad son necesarias, el Patrón pagará el costo entero de una examinación durante la vida de este contrato.

**9/18/2** Las gafas de sol de seguridad serán proporcionadas por el Patrón cuando la verificación médica para la necesidad de tales lentes se proporciona al Patrón o cuando está convenida mutuamente de otra manera.
**9/18/3** Los oficiales correccionales asignaron regularmente al transporte o las torres y otros empleados contratados regularmente a trabajo en el terreno que no se requieren tener las gafas de sol de seguridad pueden comprarlos para los propósitos relativos al trabajo, en el costo, con la consecución del estado.

## SECCIÓN 19: Consideraciones Relacionadas con el Tiempo

**9/19/1** Durante períodos del tiempo extremo, tales avisos anunciados de la temperatura, el Patrón tomará medidas razonables para asegurar la consideración de necesidades de salud y de la seguridad de empleado.

**9/19/2** Está en el mejor interés del Patrón de proteger a sus empleados contra extremos tiempos. El engranaje asqueroso del tiempo (guantes, botas, capas, engranaje de la lluvia y sombreros) será un asunto de la discusión en las reuniones de la gerencia del trabajo del local.

## SECCIÓN 20: Violencia en el Lugar de Trabajo

**9/20/1 (AS, BC, PSS, T)** El Patrón y la Unión convienen que ningún empleado debe ser sujetado siempre a la violencia o a la amenaza de la violencia en el curso del empleo o como consecuencia del dicho empleo. Es la obligación mutua de los partidos aconsejar y educar a empleados y a supervisores en métodos de reducir y de eliminar tal violencia.

**9/20/2 (AS, T)** En el evento un empleado percibe que el/ella se ha sujetado a la violencia o a la amenaza de la violencia en el curso de, o como consecuencia de su empleo, el/ella reportará el incidente puntualmente por escrito al Comité Común en Salud y Seguridad, a la Unión Local y al representante señalado de la agencia.

## ARTÍCULO X

## OFICIAL DE LA AUDIENCIA

**10/0/1** La Comisión de las Relaciones del Empleo de Wisconsin (WERC) puede en su discreción designar a un oficial imparcial de la audiencia para oír súplicas de las acciones tomadas por el Patrón bajo s. 111.91 (2) (B) 1 y 2, Estatutos de Wis.

1. "Citas originales y promociones específicamente incluyendo el reclutamiento, examinaciones, la certificación, citas, y políticas con respecto a períodos probatorios.

2. El sistema de la evaluación del trabajo específicamente incluyendo la clasificación de la posición, estándares de la calificación de la posición, establecimiento y abolición de clasificaciones, y asignación y reasignación de posiciones a las clasificaciones, y a la determinación del estado de un titular resultando de reasignaciones de la posición. "

**10/0/2** El oficial de la audiencia tomará una decisión acompañada por resultados el hecho y conclusiones de la ley. La decisión será repasada por el WERC en el expediente y afirmado, modificado o invertido. La acción del WERC estará conforme a la revisión conforme al Cap. 227, Estatutos de Wis.

## ARTÍCULO XI

## MISCELÁNEO

**SECCIÓN 1: Discriminación**

**11/1/1** Los empleados cubiertos según los términos de este Acuerdo deberían ser cubierto bajo el Subcapítulo II (Acto Justo del Empleo del Estado), Capítulo 111, Estatutos de Wis., y tienen un ambiente libre de discriminación asegurado para todos los empleados protegidos.

**11/1/2** Los empleados cubiertos por el acuerdo deberían ser cubiertos por la S. 111.84, Estatutos de Wis. (Acto de las Relaciones Laborales del Empleado del Estado).

**11/1/3** No habrá discriminación basada en la unión o la afiliación sin sindical.

**11/1/4** El Patrón y la Unión convienen que todos los empleados del estado deben poder trabajar en un ambiente libremente del acoso sexual y que ningún empleado debe estar conforme al acoso sexual. El acoso sexual, que puede implicar a una persona del sexo contra una persona del contrario o del mismo sexo, mina la integridad del lugar de trabajo y debe ser eliminado. El acoso sexual en el empleo puede consistir en avances sexuales incómodos, los pedidos favores sexuales u otras formas de conducta verbal o física de una naturaleza sexual cuando:

A. la sumisión a tal conducta se hace explícitamente o implícito un término o una condición del empleo de un individuo;

B. la sumisión a o el rechazamiento de tal conducta de un individuo se utiliza como la base para las decisiones del empleo que afectan a tal individuo o;

C. tal conducta tiene el propósito o el efecto irrazonablemente de interferir con el funcionamiento de trabajo de un individuo o de crear una intimidación, hostil, o el entorno de trabajo ofensivo.

**11/1/5** Para prevenir y eliminar el acoso sexual, el patrón llevará medidas afirmativas la ayuda crea un lugar de trabajo libre del acoso sexual. El patrón satisfará sus obligaciones contractuales con respecto a esta sección por:

A. incluyendo en el plan de acción afirmativa una declaración de la política en la prevención y la eliminación del acoso sexual e identificar procedimientos disponibles de la queja; y

B. distribuyendo a todos los empleados información apropiado referente a la naturaleza del acoso sexual, de los métodos por la cual puede ser prevenida o ser eliminada, y de las avenidas con que las víctimas puede buscar ayuda; y

C. resumiendo a supervisor del personal en los problemas del acoso sexual y de su papel en tomar la acción correctiva; y

D. fijación de una copia de la Orden Ejecutiva Nu. 63 en todos los tableros de anuncios de la gerencia; y

E. proveer de cada unión local una copia de la Orden Ejecutiva Nu. 63 para fijar en tableros de anuncios de la unión; y

F. designando, en esos departamentos que tienen o crean a comités a ocuparse del acoso sexual, a un empleado del departamento a tales comités para representar todas las unidades que estipulan de WSEU. Council 24 seleccionarán a tales empleados.

G. (AS, BC, PSS, T) creando en cada agencia un proceso interno para actuar sobre demandas del acoso sexual, con la meta de mantener un ambiente libre de acoso sexual del trabajo.

**11/1/6 (AS, BC, PSS, T)** Cualquier alegación del acoso sexual referente al supervisor personal o a co-empleados será restringido a los remedios de los estatutos estatales y federales. El procedimiento del agravio en el Artículo IV no será utilizado para resolver ninguna materia que implican ninguna alegación del acoso sexual. Se anima a los empleados que perciben que los han sujetado al acoso sexual que reportan estos incidentes a los representantes señalados de la agencia.

**11/1/7** Cuando un empleado está siendo entrevistado con por un investigador oficial en vista de las cargas de acoso sexual que han sido registrado por dicho empleado con la agencia del investigador dicha participación para los Trabajadores en la entrevista esté sin la pérdida de pago.

**11/1/8** Darán derecho a un empleado que presenta una queja sexual del acoso al oficial de la acción afirmativa del patrón, en la opción del empleado, a la presencia de su representante de unión señalado o de cualquier otro miembro de la unidad de empleo del empleado seleccionada por el empleado. Cualquier abogado seleccionado por el empleado respetará la confidencialidad del proceso de la acción afirmativa. El tiempo pasado por el empleado y su abogado en la presentación de dicha queja estará sin la pérdida de pago. Un abogado, que es también WSEU señaló el representante de la unión, debe hacer un acceso de cualquier conflicto del interés potencial al demandante, si el/ella puede también representar el acusado antes de cualquier presentación.

**11/1/9 (AS, BC, PSS, T) Un Lugar de Trabajo Libre del Acoso**

El patrón y la unión convienen que todos los empleados del estado deben poder trabajar en un ambiente libre del acoso y que ningún empleado debe estar conforme al acoso.

Si ocurre un incidente alegado del acoso proporcionado de otra manera, el empleado debe consultar su institución/las políticas y los procedimientos de la agencia para las instrucciones en cómo proceder.

Si el acoso en el lugar de trabajo es alegado por un empleado o el patrón, en la discreción del empleado, un representante de la unión trabaja con el representante apropiado de la oficina de la institución/de agencia (e.g., Acción Afirmativa, Recursos Humanos, Equidad y Diversidad, Programa de Ayuda del Empleado, etc.) en un intento por resolver este asunto. (Véase el Memorándum de la Comprensión #5 y de la Nota de Negociación #35).

**11/1/10 (AS, BC, PSS, T) Ambiente Hostil del Trabajo**

Se conviene mutuamente que el patrón y la unión no tolera conducta según lo definida y prohibida por s. 111.32 (13) y 111.36 (1) (B)(br), Estatutos de Wis. Ambas partes educarán a supervisores y a empleados en métodos de eliminar y de prevenir tal conducta.

**11/1/11** Sobre la terminación de cualquier investigación que implica alegaciones del acoso sexual, el patrón notificará puntualmente al acusado y la que esta acusando de los resultados.

**SECCIÓN 2: Reuniones de la Gerencia de la Unión**

**11/2/1 (BC, SPS, T)** El estado acuerda continuar las reuniones existentes de la Unión-Gerencia salvo que habrá solamente una reunión de la Unión-Gerencia para todas las áreas de la discusión según lo referido abajo. Tales reuniones serán celebradas una vez cada mes a menos que estén convenidas mutuamente de otra manera.

**11/2/2 (BC, SPS, T)** A pesar del antedicho, el patrón acuerda continuar a los comités existentes de salud y de seguridad en esos departamentos donde tales comités están funcionando actualmente.

**11/2/3 (AS)** Habrá reuniones de la Unión-Gerencia para las áreas de la discusión referidos abajo. Tales reuniones serán celebradas una vez cada mes a menos que estén convenidas mutuamente de otra manera.

A. Las reuniones locales de la Unión-Gerencia serán celebradas en cada uno de las seis regiones del Departamento de los Servicios de la Salud y de la Familia conforme a las provisiones de esta sección. Un máximo de tres (3) del Departamento de Servicios de Salud y Familia de la unidad que estipula de los empleados estará en el estado del pago para no exceder ocho (8) horas por cada reunión para representar a los empleados de la ayuda administrativa de todas las unidades de empleo divisionales (excepto instituciones) en cada región.

B. Los empleados de la ayuda administrativa en las instituciones continuarán asistiendo a las reuniones locales existentes de la Unión-Gerencia. Las provisiones del A. arriba no se aplicarán.

**11/2/4** Donde los comités de salud y de seguridad existen, habrá un mínimo de cuatro (4) reuniones del comité de salud y de la seguridad por año para cada agencia a menos que esté convenido mutuamente de otra manera, y que un representante, señalado por el presidente de la Unión local, de cada unidad que estipula afectada asistirá sin la pérdida de pago.

**11/2/4A** En los asuntos de salud y de seguridad serán consideradas en las reuniones regulares de la Unión-Gerencia al mínimo de cuatro (4) veces por año a menos que estén convenidas en mutuamente de otra manera.

**11/2/5 (BC, AS, SPS, T)** Todos los de mas aspectos de las reuniones ya mencionadas, incluyendo tiempo y el local, será determinado por la unión local y la gerencia local.

**11/2/6 (BC, SPS, T)** En esos departamentos donde no hay reuniones existentes de la Unión-Gerencia que son sostenidas, la necesidad y la frecuencia de tales reuniones serán determinadas por la unión local y la gerencia local. Si se celebran tales reuniones, estarán de acuerdo con los párrafos 11/2/1 y 11/2/10.

**11/2/6/A** Si un jefe de agencia o su representante conviene una reunión que incluya la implicación de los presidentes de la unión local, en tales casos, mientras el jefe de agencia o el representante convenga y dé el aviso de la reunión a OSER, los presidentes de la Unión local pueden asistir sin la pérdida de pago, incluyendo tiempo razonable del recorrido. Todos los costos (comidas, hotel, y kilometraje) serán pagados por la Unión.

**11/2/7 (PSS)** El estado acuerda celebrar reuniones de la Unión-Gerencia según lo referido abajo:

A. Departamento del desarrollo de la mano de obra. (La reunión mensual se puede renunciar solamente por acuerdo mutuo) los representantes señalados del patrón resolverán una vez al mes con los representantes de unión señalados para no exceder a un total de siete (7) empleados de la unidad que estipulan. Las reuniones serán celebradas en un rato mutuamente convenido en un local apropiada de Madison. Cualquier cambio en el local debe ser convenido mutuamente.

B. Departamento de los Servicios de la Salud y de la Familia

Una vez cada mes (las reuniones mensuales se pueden renunciar solamente por acuerdo mutuo) el representante señalado(s) del Patrón reunirán para no exceder a un total de siete (7) empleados de la unidad que estipulan. Las reuniones serán celebradas en un rato mutuamente convenido en el Edificio de Oficinas del

Estado de Madison. Cualquier cambio en la localización debe ser convenido en mutuamente.

C. La Oficina del Bienestar del Niño de Milwaukee

Una vez cada mes (las reuniones mensuales se pueden renunciar solamente por acuerdo mutuo) los representantes señalados del patrón reunirán para no exceder a un total de ocho (8) empleados de la unidad que estipulan, con por lo menos un (1) empleado de cada uno de las tres (3) regiones, de la unidad del producto y del Equipo de la Respuesta de la Crisis.

D. Departamento de Correcciones

Una vez cada mes (Las reuniones mensuales se pueden renunciar solamente por acuerdo mutuo) los representantes señalados del Departamento de Correcciones resolverán una vez al mes con los representantes de Unión señalados, para no exceder a un total de ocho (8) empleados de la unidad que estipulan. Las reuniones serán celebradas en un rato mutuamente convenido en el edificio de oficinas del estado apropiado de Madison. Cualquier cambio en el local debe ser convenido en mutuamente.

E. El resto de los Departamentos del Estado

1. Las reuniones de la Unión-Gerencia para el resto de los departamentos del estado estarán empleando la unidad. Para ésas que emplean unidades con diez (10) o más empleados de la unidad que estipulan, las reuniones de la Unión-Gerencia estén sobre una base trimestral, proporcionando la Unión somete una agenda por escrito por lo menos cinco (5) días antes de reunirse propuesto. Un total de hasta tres (3) empleados de la unidad que estipulan puede asistir a estas reuniones trimestrales.

2. Para ésas unidades que emplean con menos de diez (10) los empleados de la unidad que estipulan, tanto la necesidad como la frecuencia de las reuniones de la Unión-Gerencia serán determinadas por acuerdo mutuo entre la Unión y la gerencia local. Si se celebran tales reuniones, hasta tres (3) empleados de la unidad que estipulan pueden estar allí.

**11/2/8** Agenda

Es reconocido por los partidos que está en su interés mutuo de facilitar una metodología de resolver problemas al discutir ediciones en las reuniones de la unión local/de la gerencia. Por lo tanto, WSEU y OSER animan fuertemente a representantes de la unión y del patrón que pongan un consenso en ejecución o Ganar-Ganar la metodología al enganchar a artículos de la preocupación mutua en reuniones de la unión local/de la gerencia. [Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde el Memorándum de la Comprensión Numero 6, que fue suprimido.]

Los artículos que se incluirán en la agenda para las reuniones ya mencionadas de la Unión-Gerencia deben ser sometidos por lo menos cinco (5) días antes de las fechas programadas de la reunión si en todo posible. El propósito de cada reunión será:

A. Discutir la administración del Acuerdo.

B. Disemine la información de carácter general del interés entre los partidos.

C. Dé a representantes una oportunidad de expresar sus opiniones, o de hacer sugerencias en temas del interés a los empleados de la unidad que estipula, incluyendo cuidado del día y cuidado dependiente. Para discutir y para procurar resolver asuntos incluyendo ésos referido a reuniones locales del labor/gerencia al Acuerdo Principal.

D. Considere las recomendaciones del comité de salud y de seguridad sobre materias referente a los empleados de la unidad que estipulan en los departamentos.

E. Notifique la unión de cambios en condiciones del empleo que no negocian del empleo contempladas por la gerencia cuál puede afectar a empleados en la unidad que estipula. La falta del patrón de proporcionar tal información no evitará que el patrón realice cualesquiera cambios.

F. Discuta las políticas y los programas que afectan empleados y a clientes. Sin embargo, la falta del patrón de discutir cambios en políticas o programas antes de la Implementación o de adoptar sugerencias de la unión no evitará que el patrón realice ningún cambio.

G. Siempre que el Patrón decida reorganizar cualquier agencia del estado o subdivisión de eso que afecten a cincuenta (50) o más empleados en una oficina o unidad del empleo, la unión será dada treinta la comunicación previa (de 30) días siempre que sea practicable y una oportunidad de discutir y de conferir con el patrón con respecto a esa reorganización y su impacto y efecto sobre empleados en las unidades que estipulan.

H **(AS, BC, T, SPS)** Negocie las horas del trabajo, los horario del trabajo y asignaciones de horas suplementarias. En el evento que no se alcanza ningún acuerdo, cualquier parte puede apelar al arbitraje conforme a los procedimientos del Artículo IV, Sección 2, paso tres salvo que la decisión del árbitro será consultiva. Si la concesión consultiva no es En ejecución por la gerencia local, representante del departamento, representante del OSER, y un representante de la Unión de Empleados del Estado de Wisconsin, Distrito de Council 24, satisface para discutir la Implementación de la concesión.

I. En el evento de la exhibición de la computadora debe ser instalado, el patrón notificará las uniones locales apropiadas del intento para instalar tal equipo.

Siempre que sea posible, tal aviso sea dado a la unión local por lo menos treinta (30) días antes del arriendo, de la compra o de la adquisición de tal equipo.

J. **(AS)** Las preocupaciones de la exhibición de la computadora se pueden discutir, como cualesquiera deseos de la parte, en las reuniones locales de la Unión-Gerencia. Cuando la agenda para las reuniones locales de la Unión-Gerencia incluye tales preocupaciones la hora adecuada será asignada para tal discusión. Los temas siguientes pueden ser discutidos:

1. iluminación,
2. cuidado y examinaciones de la visión,
3. ruido,
4. sillas,
5. escritorios,
6. reposapiés,
7. terminales y teclados ajustables,
8. diseño del ambiente del trabajo (cubierta de la pared, alfombra, ventanas),
9. temperatura ambiente,
10. entrenamiento.

K. Las decisiones para instituir cambios tecnológicos importantes o para reducir empleos perceptiblemente una unidad de empleo se pueden discutir en las reuniones locales de la Unión-Gerencia.

Cuando el patrón decide realizar los cambios tecnológicos importantes que afectan directamente a diez (10) o más empleados en las unidades que estipulan, el patrón proporcionará la comunicación previa, noventa (90) días por adelantado si es posible, a la unión. Los temas siguientes pueden ser discutidos:

1. planes de la Implementación,
2. nueva instalación de equipo,
3. planes de la transición,
4. entrenamiento o reinstrucción, y
5. colocación de cualesquiera empleados desplazados.

Según lo convenido mutuamente, la atención en las reuniones de la Unión-Gerencia que discuten estos temas se puede ampliar para incluir un número razonable de empleados de las subunidades de organización afectadas no reconocidas como empleo de unidades con el fin de reuniones de la Unión-Gerencia. Tales empleados asistirán sin la pérdida de pago.

L. Discuta el niño/más viejas/dependientes asuntos del cuidado incluyendo el establecimiento de centros en sitio.

M. Donde las comidas no se están proporcionando actualmente, las

comidas (sin carga) para los empleados sostuvieron encima para trabajar cuatro (4) u horas más adicionales serán discutidas localmente.

N. Discuta la administración de la ley de Compensación para el Trabajador, específicamente negaciones de beneficios en la agencia o nivel inferior.

O. Discuta e intercambie la información sobre las iniciativas relacionadas con la reunión total del tránsito y de la furgoneta.

P. Discuta las asuntos de trabajo ligera.

Q. Las asignaciones serán en horas suplementarias asuntos de negociaciones locales.

R. Las asuntos de la cantidad de trabajo serán un asunto de la discusión en las reuniones del labor/de la gerencia.

S.**(AS)** Discuta y eduque en despido y el proceso del despido.

T. **(AS, BC, T)** Discuta el uso de las cámaras fotográficas de la vigilancia excepto ésos establecidos en el curso de una investigación de la policía de la conducta criminal posible.

**11/2/9 Costos de las Reuniones de la Gerencia de la Unión**

A. **(BC, AS, SPS, T)** Un máximo de tres (3) empleados de la unidad que estipulan estará en el estado del pago por el tiempo pasado en las reuniones de la Unión-Gerencia celebradas durante sus horas regularmente programado del empleo.

A pesar del antedicho, esos departamentos que proporcionan actualmente que cinco (5) o más empleados estarán en estado del pago en las reuniones de la Unión-Gerencia y tales departamentos no tienen un comité de salud y de seguridad, un máximo de cinco (5) empleados de la unidad que estipulan estarán en el estado del pago por el tiempo pasado en las reuniones de la Unión-Gerencia celebradas durante sus horas regularmente programadas del empleo. Bajo ningunas circunstancias quiera más de cinco (5) empleados de la unidad que estipulan estén en estado del pago en las reuniones de la Unión-Gerencia.

B. **(PSS)** El costo de las reuniones para los servicios sociales profesionales que estipulan a empleados de la unidad, de acuerdo con las limitaciones referidos en 11/2/7, estará en el estado del pago por el tiempo pasado en las reuniones de la Unión-Gerencia celebradas durante sus horas regularmente programadas del empleo.

C. Dos empleados adicionales de la unidad que estipulan pueden asistir a estas reuniones en o estado de no-pagar o usando tiempo de las vacaciones pagadas. Sobre el acuerdo mutuo, más de dos empleados adicionales pueden asistir a estas

reuniones según lo descrito directamente arriba.

D. Cualquier costo del recorrido y de subsistencia incurrido en será la responsabilidad única del empleado.

E. El recorrido razonable durante las horas regularmente programadas de un empleado del empleo estará sin la pérdida de pago o de beneficios para no exceder su número de las horas regularmente programadas del cambio para que satisface que también incluya el tiempo pasado realmente en la reunión de la Unión-Gerencia.

**SECCIÓN 3: Reuniones de la Gerencia de la Unión – Alrededor del Estado**

**11/3/1** Según lo convenido mutuamente, el director del OSER para el estado de Wisconsin o su representante puede resolver con representantes del Council 24 de AFSCME. Las discusiones en estas reuniones incluirán, pero no serán limitadas a, administración de este acuerdo.

**SECCIÓN 4: Negociaciones Locales**

11/4/1 Los asuntos siguientes son temas apropiados para las negociaciones locales, conforme a las provisiones de contrato referidas:

A. Tableros de anuncios (Artículo 2/3/1)

B. Orientación de la Unión (Artículo 2/14/3)

C. Determinación de las horas de la base para los horarios flexibles (Artículo 6/17/2)

D. Patrones de trabajos alternativos (Artículo 6/17/4)

E. Negocie las horas del trabajo, de los horarios del trabajo, en las asignaciones de horas suplementarias y, para el SPS solamente, de los procedimientos para la investigación administrativa de las quejas del ciudadano (Artículo 11/2/8/H.)

F. En asignaciones de horas suplementarias y ediciones (Artículo 11/2/8/Q.)

G. Cambios en la tarifa del reembolso para los uniformes (Artículo 11/6/1)

H. El comenzar de automóviles durante el tiempo frío (Artículo 11/9/7)

I. Al programar de las vacaciones (Artículo 13/6/12)

J. (T) Programando empleados de los días de fiesta (Artículo 13/9/7)

K. Implementando trabajo ligera bajo s. 230.36 (Artículo 13/15/10)

L. Roturas de descanso para los oficiales y los consejeros de la juventud (Nota de Negociación Numero 3)

**SECCIÓN 5: Aviso de Exámenes Promociónales**

**11/5/1** El Patrón fijará, en el tablero de anuncios apropiados, los avisos de todas las examinaciones promociónales para las posiciones de la unidad que estipulan dentro de las unidades de empleo implicadas y proveerá la unión de diez (10) copias de tales avisos. Los partidos convienen que los avisos antedichos están para los propósitos informativos solamente.

**11/5/2 (SPS)** Los empleados de la seguridad y de la seguridad del público que su sitio del trabajo es su hogar y que registra una petición por escrito a su departamento les habrán enviado, por el patrón, aviso de las oportunidades promociónales que existen dentro de la unidad que estipula de la seguridad y de la seguridad del público para su departamento. Tales avisos estarán para los propósitos informativos solamente.

**SECCIÓN 6: Uniformes**

**11/6/1** Las actuales prácticas referente a los uniformes dentro de cada departamento serán continuadas para la duración de este Acuerdo. En esas localizaciones en donde los permisos monetarios para los uniformes se están proporcionando actualmente, los cambios en la tarifa del reembolso serán un tema para la discusión y la negociación local conforme al Artículo XI, Sección 2.

**11/6/2 (BC, AS, SPS, T)** Para los propósitos de esta sección, uniformes se define como la ropa idénticamente labrada se relacionó únicamente con el lugar de trabajo y no apropiarse para el uso personal u otro del exterior.

**11/6/3 (BC, AS, SPS, T)** Si el patrón desea, los uniformes adicionales puede ser requerido. Si procede, los uniformes serán pagados para o equipado por el Patrón.

**11/6/4 (SPS)** Con la aprobación de supervisión, los guardias ambientales pueden comprar dos (2) capas/chaquetas del deporte, y dos (2) camisas o blusas de vestido, y dos (2) pantalones en el costo del patrón durante los primeros doce meses después de la cita inicial, o después de la Implementación del contrato para los empleados más allá de sus primeros doce meses. Cada ejercicio económico después de eso, si es necesario y con la aprobación de supervisión, las guardias ambientales pueden comprar una (1) capa del deporte del reemplazo/chaqueta y una (1) camisa de vestido o blusa y un (1) par de pantalones. Además, con la aprobación de supervisión, los guardias ambientales y las guardias investigadores especiales que se requieren para aparecer ante el tribunal el traje del negocio que usa puede comprar un (1) juego de

negocio oscuro-coloreado al costo del patrón durante el transcurso del acuerdo. El supervisor establecerá un precio razonable basado en disponibilidad y presupuestos.

**SECCIÓN 7: Propiedad Personal Dañada**

**11/7/1** El patrón acuerda pagar el costo de la reparación de lentes, relojes, los dispositivos prostéticos médicamente prescritos (tales como miembros, dentaduras y audífonos artificiales) o los artículos de la ropa dañados en la línea del deber. Tal disposición del reembolso no se aplicará a los artículos donde está diez dólares ($10.00) o menos el valor de reemplazo o el costo de la reparación.

**11/7/2** Si los artículos antedichos se dañan más allá de la reparación, el patrón acuerda pagar el valor real de los artículos tales como determinado por el patrón. El reembolso para los relojes dañados no excederá setenta y cinco dólares ($75) por el reloj.

**11/7/3** El valor de tales artículos será determinado cuando ocurren los daños y los artículos dañados más allá de la reparación serán examinados por el supervisor que autoriza el valor de reemplazo del artículo.

**11/7/4** El empleado puede registrar una demanda con la Mesa Disconsecutivo de Reclamos del Estado de Wisconsin, unido al Departamento de la Administración, para la propiedad personal perdida, robada o dañada.

**SECCIÓN 8: Reglas de Trabajo**

**11/8/1** El patrón acuerda establecer reglas de trabajo razonables. Estas reglas de trabajo no estarán en conflicto con ninguna provisiones de este Acuerdo. Las reglas o las enmiendas nuevamente establecidas de trabajo a las reglas de trabajo existentes serán reducidas a la escritura y equipadas a la unión por lo menos siete (7) días de calendario antes de la fecha eficaz de la regla. El carácter razonable de las reglas o de las enmiendas nuevamente establecidas de trabajo a las reglas de trabajo existentes puede ser principio afligido en el segundo paso del procedimiento del agravio.

**11/8/2** Con objeto de este artículo, se definen como y se limitan las reglas de trabajo:

> Las "reglas promulgadas por el patrón dentro de su discreción que regulan la conducta personal de empleados mientras que afectan a su empleo salvo que a patrón pueden hacer cumplir estas reglas fuera de las horas normales del trabajo en que la conducta del empleado perjudicaría el interés del estado como patrón."

**11/8/3** Las reglas de trabajo deben ser interpretadas y ser aplicadas uniformemente a todos los empleados debajo como circunstancias. El carácter razonable de las reglas de trabajo, que incluye el uso y la interpretación, se puede desafiar con el procedimiento del agravio contenido en este acuerdo.

**11/8/3** Las nuevas o revisadas políticas escritas que se refieren a las consecuencias disciplinarias para que la falta se conforme con las políticas serán proporcionadas a la unión a la vez que se distribuyen a los empleados afectados.

**SECCIÓN 9: Tiempo Inclemente**

**EMPLEADOS NO-EXENTO DE FLSA**

**11/9/1** Los empleados que reportan tarde al trabajo que hace después un esfuerzo serio de reportar al trabajo a tiempo pero no podían hacer así que debido al tiempo inclemente o la tormenta severa o prestar atención a un consultivo oficial del recorrido publicado por la patrulla del estado o el Departamento de Alguacil del Condado de Milwaukee de las cierres del camino serán permitidos para trabajar diferente tiempo por el perdido durante la semana actual del trabajo (incluyendo a sábados si la unidad del la tarifa del empleado es en funcionamiento) según lo programado por el Patrón. El trabajo en un horario diferente estará en tarifa del pago regular. Donde las situaciones descritas arriba ocurren en el día pasado de la semana del trabajo y el Patrón no puede programar al empleado por tiempo durante otro turno, el empleado puede elegir para utilizar vacaciones, día de fiesta personal, tiempo compensatorio libre o licencia sin pago. Si el empleado elige licencia sin pago, no habrá probación de beneficios.

**11/9/2** Cuando el Patrón aprueba peticiones del empleado de no reportar para el trabajo o permite que los empleados dejen el trabajo antes del final del día laboral debido a condiciones que conducen peligrosas u otras razones, el tiempo que el empleado está ausente será cargado a las vacaciones, día de fiesta o el tiempo compensatorio acredita o la licencia sin pago o el empleado puede trabar un turno perdido en ese día, como las peticiones del empleado. El turno cambiado estará en la tarifa del pago regular, programado por el patrón, y será trabajado durante la semana del trabajo en la cual la situación de la emergencia ocurre (incluyendo a sábados si la unidad del trabajo del empleado es en funcionamiento). Si el empleado elige licencia sin pago, no habrá probación de beneficios.

**EMPLEADOS EXENTOS DE FLSA**

**11/9/3** Se permitirá a los empleados que reportan tarde al trabajo que hace después un esfuerzo serio de reportar al trabajo debido al tiempo inclemente o la tormenta severa o prestando atención a un consultivo oficial del recorrido publicado por la patrulla del estado o el Departamento de Alguacil del Condado de Milwaukee las cierres del camino al trabajo a trabajar el turno por tiempo perdido durante el período actual o próximo del pago según lo programado por el patrón. El turno perdido estará en del pago regular.

**11/9/4** Cuando el Patrón aprueba peticiones del empleado de no reportar al trabajo o permite que los empleados dejen el trabajo antes del final del día laboral debido a condiciones que conducen peligrosas u otras razones, el tiempo que el empleado está

ausente será cargado a las vacaciones, día de fiesta personal o los créditos compensatorios del tiempo o el empleado pueden tiempo del turno perdido en el día, como las peticiones del empleado. El turno perdido estará en la tarifa del pago regular según lo programado por el patrón y será trabajado durante el período del pago en el cual la situación de la emergencia ocurre o el período subsecuente del pago.

**TODOS LOS EMPLEADOS**

**11/9/5** Cuando un empleado está componiendo tiempo bajo provisiones de esta sección, el empleado recibirá los diferenciales aplicables que son apropiados por esas horas trabajadas realmente al turno del tiempo perdido.

**11/9/6** Cuando el jefe de agencia (o sus representante autorizados) ordena a empleados a dejar el trabajo o no reportar para trabajar debido a las condiciones atmosféricas peligrosas o a otras situaciones de la emergencia, compensarán al empleado en la tarifa bajo del pago del empleado más cualquier diferencial aplicable por esas horas que el/ella programada para trabajar para ese día. Si hay una energía o una falta de equipo, el patrón proporcionará el trabajo alterno, si es posible, antes de ordenar a los empleados dejar el trabajo. Cada agencia será responsable de identificar esas posiciones de la gerencia que tengan la autoridad para enviar a empleados a casa o a no reportar al trabajo bajo esta disposición. Cualquier pregunta sobre quién tiene esta autoridad se debe dirigir al supervisor inmediato del empleado.

**11/9/7** El arranque de automóviles durante el tiempo frío será un tema de negociaciones locales.

**SECCIÓN 10: Distribución de Cheques de Salario**

**11/10/1** El patrón acuerda continuar sus prácticas actuales departamentales referente a la distribución de los cheques del pago. Los cheques del pago serán distribuidos de una manera confidencial. Todos los cheques del pago se envían por medio de primera clase. Cuando un día de pago regular cae en un día de fiesta (incluyendo días de fiesta de banco) el patrón distribuirá y fechará cheques del pago el día antes del día de fiesta.

**SECCIÓN 11 Licencias Comerciales y Endoso para el Autobús Escolar (CDL/SBE)**

**11/11/1** El Patrón pagará el costo de cualquier CDL/SBE, incluyendo los exámenes iniciales, los empleados que se requieren funcionar un vehículo de motor cuando la posesión de tal licencia no era una condición del empleo antes de cita o de promoción. No prohibirán los empleados hora sin la pérdida de pago de tomar la inicial prueba por escrito y de prueba de las habilidades de conducir.

Se permitirá a los empleados que no pueden pasar la prueba escrita inicial asistir, sin la pérdida de pago, entrenamiento diseñado para asistir al empleado en

pasar la prueba escrita. Si tal entrenamiento no es proporcionado por el patrón, se permitirá al empleado asistir a un (1) programa de entrenamiento Patrón-aprobado sin la pérdida de pago. Reembolsarán al empleado para los costos del programa sobre pasar la prueba escrita.

**11/11/2** El patrón pagará las cuotas de renovación para todo el CDL/SBE superior a honorarios de la clase D (licencia de conductor regular). Esto se aplica a CDL/SBEs requerido por el patrón, sin importar si fueran una condición del empleo anterior.

**11/11/3** El patrón pagará el costo de cualquier CDL/SBE, incluyendo los exámenes iniciales, los empleados que se requieren funcionar un vehículo de motor cuando la posesión de tal licencia no era una condición del empleo antes de cita o de promoción. No prohibirán los empleados hora sin la pérdida de pago de tomar la inicial prueba por escrito y de prueba de las habilidades de conducir.

Se permitirá a los empleados que no pueden pasar la prueba escrita asistir, sin la pérdida de pago, entrenamiento diseñado para asistir al empleado en pasar la prueba escrita. Si tal entrenamiento no es proporcionado por el patrón, se permitirá al empleado asistir a un (1) programa de entrenamiento Patrón-aprobado sin la pérdida de pago. Reembolsarán al empleado para los costos del programa sobre pasar la prueba escrita.

**11/11/4** En el evento un empleado que tiene un requisito de trabajo para mantener una licencia de conductores comercial (CDL) y tiene una pérdida de privilegios de CDL por sesenta (60) días o de menos debido a un evento fuera de servicio, el patrón asistirá al empleado con el siguiente:

A. Para hasta una revocación de 60 días del CDL, el patrón procurará encontrar los deberes alternativos para que el empleado se realice;

B. Si no hay deberes alternativos disponibles, el patrón procurará asignar al empleado a una posición para la cual califiquen al empleado que no requiere un CDL;

C. Si no hay deberes o vacantes alternativos disponibles, el patrón permitirá a empleado al tiempo ganado, pagado del uso del permiso anual o a la hora compensatoria acrecentada por hasta 60 días;

D. Si no hay deberes o vacantes alternativos disponibles, y el empleado no tiene ninguna haber ganado, tiempo de las vacaciones pagadas o tiempo compensatorio acrecentado disponible, el patrón aprobará una licencia sin el pago por hasta 60 días.

E. En la discreción única del Patrón de las opciones A-D arriba puede ser extendido a un empleado que privilegios de CDL se han perdido por más de 60 días.

Un empleado puede ejercitar solamente estas provisiones una vez cada tres

años.

**SECCIÓN 12: Comité de Entrenamiento Consultivo**

**11/12/1** De la Gerencia-Unión común de un Comité de Entrenamiento Consultivo puede ser establecido cuando se verifican los despidos inminentes. Este comité consistirá en tres (3) miembros de la gerencia (dos de quienes sean representantes departamentales) y el tercer miembro según lo señalado por el director del OSER, y tres (3) miembros que representan la unión señalada por AFSCME, Council 24, unión de empleados del estado de Wisconsin. Cualquier parte puede sustituir la membresía dependiendo de la naturaleza y el local del despido.

**11/12/2** El comité repasará las capacidades de los empleados afectados, necesidades departamentales, sugerirá los trabajos para los cuales el entrenamiento puede ser apropiado, y recomendará programas de entrenamiento a los departamentos afectados. Los miembros de unión recibirán tales horas libres sin la pérdida de pago para la atención en tales reuniones.

**SECCIÓN 13: Entrenamiento y Educación**

**11/13/1 (BC, AS, SPS, T)** Entrenamiento en el Lugar de Trabajo

Cuando la atención de un empleado en las actividades educativas relativas al trabajo es dirigida por el patrón, tal atención, incluyendo tiempo del recorrido, estará sin la pérdida de pago y en el costo del patrón. Las actividades educativas relativas al trabajo son esas actividades que ayudan al empleado para adquirir, para mejorar o para poner al día una habilidad que se necesite en su posición actual y necesario al funcionamiento de trabajo aceptable.

**11/13/2 (BC, AS, SPS, T)** Reuniones

Cuando está solicitado, el patrón hará un esfuerzo razonable de conceder a dos (2) días cada año fiscal en la discreción del patrón para asistir a las reuniones, convenciones, exámenes de la certificación, los seminarios o los talleres del instituto se relacionaron con el adelanto del desarrollo del trabajo o de carrera del empleado. Tal hora libre puede estar sin la pérdida de pago según lo determinado por el patrón. En la fabricación de tal determinación, el patrón tomará en la consideración el tipo de función atendido y del propósito de la atención. Los costos de recorrido se pueden también pagar al empleado en la discreción del patrón. Cuando tales ausencias son aprobadas por el patrón sin pago, el tiempo se puede cargar a la licencia sin el pago, créditos de las vacaciones, o los créditos del día de fiesta como el empleado pueden elegir.

**11/13/3 (BC, AS, SPS, T) Licencia para Ausentarse para Razones de Educacionales**

Los empleados cubiertos concederán por este acuerdo a tiempo completo a

licencia educativa sin el pago por un período del tiempo específico hasta un (1) año. Para calificar para un permiso tan educativo, el empleado debe ser admitido como estudiante a tiempo completo según lo determinado por los requisitos establecidos de la institución educativa referente a estado a tiempo completo. Tal empleado puede volver temprano de tal licencia sobre la aprobación del patrón. El Patrón puede conceder una licencia de acuerdo con 13/8/1.

**11/13/4 (BC, AS, SPS, T)** El Patrón concederá al pedido del empleado una licencia educativa. Sin embargo, la fecha eficaz de tal licencia se puede retrasar debido a ciertos factores tales como el siguiente:

A. Necesidades operacionales de un departamento.

B. Número de los empleados que sirven o programa servirse de permisos educativos.

C. Disponibilidad de reemplazos cualificados.

D. Comunicación previa adecuada del empleado.

**11/13/5 (BC, AS, SPS, T)** El Patrón aprobará o negará el pedido una licencia dentro de dos (2) semanas después de que se reciba la petición. Cualquier negación incluirá las razones escritas de la negación.

**11/13/5A (BC, AS, SPS, T)** El Patrón puede conceder horas libres sin el pago por un período de la hora específico para los propósitos educativos en el sistema educativo más alto del estado, el sistema educativo más alto acreditado privado del estado, o el sistema técnico de la universidad del área. Si el tiempo es aprobado, el empleado notificará a su supervisor antes del registro del curso para arreglar para programar de horas con necesidades operacionales. Esta lenguaje se puede también aplicar a los permisos educativos por horas de la ausencia.

**11/13/6 (BC, AS, SPS, T)** Educación Relacionada a la Carrera

El Patrón tendrá en cuenta un sistema de la educación relacionada a la carrera a petición del empleado sobre la base siguiente:

Cuando está admitido en un programa educativo en el sistema educativo más alto del estado, indique el sistema educativo más alto acreditado privado o el sistema técnico de la universidad del área, un empleado será concedido hora libre sin pago, incluyendo una cantidad razonable de tiempo del recorrido, a los cursos educativos relacionada a la carrera pero a no exceder) dieciocho (18) horas del semestre [no exceder seis (6) horas del semestre por semestre] para la duración de este Acuerdo. Setenta y cinco por ciento (75%) de costos y honorarios de la cuota serán reembolsados por el patrón, al empleado, si todavía están empleados, sobre la terminación acertada de cursos aprobados. La tarifa máxima del reembolso no

excederá por tarifa del crédito en efecto en la Universidad de Wisconsin-Madison en fecha la fecha que el pedido que el reembolso se hace. Antes del comienzo de cualquier curso relacionada a la carrera, el empleado buscará y recibirá la autorización anticipada de su supervisor y de la autoridad que nombra para la inscripción en cursos relacionadas a su carrera. Después de que tal aprobación escrita se haya recibido de la autoridad que nombraba o de su representante, tal aprobación no será rescindida a excepción de emergencias inesperadas. La carrera relacionado al entrenamiento y las actividades educativas son las que ayudan a un empleado en progresar a cualquier clase o serie de la clase dentro de la unidad que estipula dentro de la agencia o para el movimiento lateral a una posición en las contrapartes paga la gama dentro de la agencia. Para los departamentos siguientes, las agencias independientes y las oficinas constitucionales, entrenamiento y las actividades educativas relacionada a la carrera son las que ayudan a un empleado en progresar a cualquier clase o serie de la clase dentro de la unidad que estipula dentro del servicio del estado.

A. Todas las agencias independientes
B. Todas las oficinas constitucionales
C. Asuntos Militares
D. Regulación y Licencia
E. Departamento de Comercio
F. Relaciones del Empleo

Con objeto de necesidades y continuidad operacional del programa, la gerencia reserva el derecho de limitar el número de los miembros de la unidad que estipulan en cualquier unidad dada del trabajo que se sirve de la disposición antedicha en cualquier hora dada.

**11/13/7 Entrenamiento Requerido (T)**

El Patrón acuerda permitir tiempo libre, sin la pérdida de pago, porque la formación permanente de resolver y de mantener el licenciatura para las ayudantes ocupacionales certificadas de la terapia (COTA), las ayudantes físicas de la terapia (PTA),y las Higienistas Dentales. La hora para tal certificación estará sin la pérdida de pago para cada año del contrato.

**11/13/8 (BC, AS, SPS, T)** Las provisiones de esta sección representa los estándares mínimos para el entrenamiento en servicio, las reuniones, los permisos educativos de la ausencia y la educación relacionada carrera en la manera provista en la sección dicha. Los jefes de departamentos y los cancilleres de la universidad del sistema de Wisconsin que eligen exceder estos estándares pueden hacer tan. Éste es un tema apropiado de la discusión para las reuniones de la Unión-Gerencia. El Patrón considerará el poner de los programas en ejecución que exceden los estándares basados en estas decisiones.

**11/13/9 (AS, BC)** La unión y el patrón discutirán, explorarán y desarrollarán métodos para aconsejar y para educar a empleados en cuanto a los recursos disponibles que

realcen el promotabilidad para el adelanto dentro del servicio del estado, en la manera provista en 11/2/8.

**11/13/10 (AS)** El Patrón hará un esfuerzo de la buena fe de conceder los pedidos para el entrenamiento, consistentes con esta Sección (Sección 13), para mejorar y actualizar las habilidades y conocimiento de la computadora para proporcionar habilidades necesarias del trabajo. [Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde el Memorándum de la Comprensión Numero 27, que fue suprimido.]

**SECCIÓN 14: Desarrollo Profesional para la Unidad de Servicios Sociales**

**11/14/1 (PSS)** Entrenamiento Dirigido al Patrón

Cuando la atención de un empleado en sitio o las sesiones del entrenamiento del libre-sitio es dirigida por el patrón, tal atención, incluyendo tiempo del recorrido, estará sin la pérdida de pago y en el costo del Patrón.

**11/14/2 (PSS)** Reuniones Profesionales

Concederá un empleado a treinta dos (32) horas libres sin la pérdida de pago cada ejercicio económico en la discreción del empleado, sin importar patrocinio, para asistir a reuniones profesionales, a convenciones, a exámenes de la certificación, a seminarios del instituto, a la formación permanente, o a las tiendas del trabajo relacionadas con el adelanto del desarrollo profesional del empleado. En la discreción única del patrón, los costos de recorrido se pueden también pagar al empleado y la horas libres adicionales, con o sin la pérdida de pago, se puede conceder para los propósitos mencionados arriba.

**11/14/3 (PSS)** Licencia educativa. Concederán los empleados cubiertos por este acuerdo a tiempo completo una licencia educativa sin pago. El estado a tiempo completo del estudiante será determinado por los requisitos establecidos de la institución educativa. Tales ausencias serán concedidas para el desarrollo profesional relacionado carrera y los propósitos educativos solamente. El patrón aprobará o negará el pedido una licencia dentro de dos (2) semanas después de que se reciba la petición. Cualquier negación incluirá las razones escritas de la negación. Tal empleado puede volver temprano de tal licencia sobre la aprobación del patrón.

**11/14/4 (PSS)** Educación en Curso

Para proporcionar una carrera relacionado al adelanto profesional, el Patrón proporcionará una sistema de la educación en curso a petición del empleado en la base siguiente:

**11/14/5 (PSS)** Cuando está alistado en un programa educativo en el sistema educativo más alto del estado, el empleado puede llevar una cantidad de trabajo de

setenta por ciento (el 70%) en setenta por ciento (el 70%) de pago y de beneficios. Si alistan a un empleado en un programa educativo en el sistema educativo más alto del estado y el empleado está llevando la cantidad de trabajo de setenta por ciento (el 70%) en setenta por ciento (el 70%) de pago y de beneficios, el patrón reembolsará a empleado para setenta y cinco por ciento (el 75%) de cuota y de libros.

**11/14/6 (PSS)** Cuando está alistado en un programa educativo en el sistema educativo más alto del estado, concederán un empleado el tiempo, incluyendo una cantidad razonable de tiempo del recorrido, con la carrera de cursos educativos relacionados hasta pero no exceder quince (15) horas del semestre [no exceder seis (6) horas del semestre por semestre o tres (3) horas del semestre por la sesión del verano] para la duración de este acuerdo. El patrón puede en su discreción dar un plazo de hora libre con o sin el pago para los propósitos educativos no relacionadas a las carreras.

**11/14/7 (PSS)** Las provisiones de los párrafos 11/13/5, 11/13/6 y 11/13/7 se aplican solamente a esos casos donde los cursos se celebran y se conducen dentro de los límites físicos del estado de Wisconsin.

**11/14/8 (PSS)** Aviso de la Reorganización. Siempre que el patrón decida reorganizar cualquier agencia del estado o subdivisión de eso, la unión será dada la comunicación previa treinta (30) días y una oportunidad de discutir y de conferir con el patrón con respecto a esa reorganización y su impacto y efecto sobre empleados en las unidades que estipulan.

**SECCIÓN 15: Archivos del Personal**

**11/15/1** Un empleado, por requerimiento escrito a su agencia o departamento, dentro de un tiempo razonable, tener una oportunidad de repasar su archivos del personal en presencia de un representante señalado de la gerencia durante las horas programadas regulares del empleado del empleo sin la pérdida de pago. Un representante de unión puede acompañar al empleado al repasar su archivos del personal. Alternativamente, un empleado individual puede autorizar a un agravio señalado representativo o a un representante del campo de Council 24 de AFSCME a repasar los archivos del personal del empleado en el favor del empleado en presencia de un representante señalado de la gerencia. Tal autorización debe estar por escrito, la necesidad identifica específicamente el representante autorizado a repasar los archivos y se debe proporcionar a la agencia o al departamento dentro de un tiempo razonable antes de la revisión de los archivos. Sin embargo, ni darán derecho los empleados ni sus representantes autorizados a repasar la información confidencial del pre-empleo o la información confidencial referente a promociones fuera de la unidad que estipula.

**11/15/2** Una copia de cualquier material puesto en los archivos de un empleado que pueden afectar su actual evaluación de funcionamiento de trabajo será presentado inmediatamente al empleado implicado.

**11/15/3** De todas las violaciones de trabajo de la regla que no implicaron violaciones criminales será quitado inmediatamente de los archivos oficiales del personal del empleado según lo indicado en 4/11/10 (disciplina).

**SECCIÓN 16: Contraer Hacia Fuera**

**11/16/1** Cuando una decisión es tomada por el patrón, conforme a las provisiones de los ss. 16.705 Estatutos de Wis., Capítulo 10 del Código Admin. de Wis. El código, o cualquier otro estatuto relevante referente el estado que contrae o como éstos pueden ser enmendados, al trabajo del contrato o del subcontrato realizado normalmente por los empleados de la unidad que estipula, al estado conviene una notificación y una discusión con la unión a la hora de la petición para la autoridad de la compra (RPA) o antes de una oferta o de un pedido sellado funcionario la oferta (RFP), solamente de no menos que treinta (30) días antes de la Implementación. Para los contratos bajo s. 84.01 (13), Estatutos de Wis., el patrón proporcionará un informe bienal de contratos en el resorte antes de un nuevo bienio. El patrón no contraerá hacia fuera trabaja realizado normalmente estipulando a empleados de la unidad en una unidad de empleo si causaría la separación del servicio del estado de los empleados de la unidad que estipulan dentro de la unidad de empleo que están en las clasificaciones que realizan el trabajo. Se entiende que esta disposición no limitará el derecho del patrón de contraer para los servicios que no son proporcionados por la unidad de empleo, los servicios para los cuales no se autoriza ningunas posiciones por la legislatura, o los servicios que una agencia ha proporcionado históricamente a través de contrato (incluyendo, pero no limitado a, los servicios de hogares de grupo, las instituciones que cuidan niños, y los servicios bajo s. 46.036, Estatutos de Wis.). Si transfieren o se reasignan al empleado involuntario como resultado contraer o la subcontratación hacia fuera, cada esfuerzo razonable será hecho de conservar al empleado en la misma área geográfica y en el mismo tarifa del pago. Cuando el patrón se determina que transferirán a un empleado involuntario, debido a contraer hacia fuera, un aviso de esta acción será dado a los empleados y a la unión, antes de la Implementación. En lo posible, catorce (14) avisos de días serán dados. El patrón también hará un esfuerzo de notificar el empleado y la unión de una reasignación permanente debido a contraer hacia fuera. [Las secciones 11/15/1, 2 y 3 no se aplican a las consecuciones de servicios de otros artículos que no sean servicios contractuales o a ninguna contratos debajo de los ss. 16.75 (2) (B), 16.87 o 84.01 (13), Estatutos de Wis., porque los contratos debajo de estos estatutos son excepciones al capítulo 10, del Código Admin. de Wis. ].

**11/16/2** Para proporcionar información completa a la unión, incluyendo las razones para contraer, la justificación requerida en el capítulo 10, del Código Admin. de Wis. El código, o según la enmienda provista, debe ser incluido, junto con el aviso requerido a la unión a la hora del pedido la autorización de la compra (RPA).

La justificación en el capítulo 10, del Código Admin. de Wis., bajo contraer hacia fuera, requiere la información siguiente:

A. Una referencia a la ley federal o a la ley de la regulación o del estado que

requieren o autorizan la consecución de los servicios contractuales;

B. Una descripción de los servicios que se realizarán, de una lista de cualesquiera artículos que se entregarán, de horarios completos, y de cualesquiera otras condiciones específicas que se requerirán del contratista;

C. **(AS, BC, SPS, T)** Una demostración de la declaración porqué los servicios se pueden realizar más económicamente o eficientemente por el contrato más bien que por los empleados del estado actual o por permanente que emplea, proyecto, o los empleados limitados del término. La consideración de costos incluirá, pero no será limitada a, costo de sueldos, los beneficios complementarios, entrenamiento y los beneficios de la compensación de desempleo;

D. Una demostración de la declaración porqué la consecución propuesta está de acuerdo con acuerdos que estipulan colectivos del estado aplicable y que la organización de trabajo o las organizaciones que representaban la unidad o las unidades certificada apropiada el estipular colectivo se ha notificado de la consecución propuesta;

E. Una demostración de la declaración porqué no es posible hacer los servicios realizados por otra agencia del estado; y

F. Una declaración que indica que el hacer una oferta competitivo será utilizado o porqué el hacer una oferta competitivo no se puede utilizar y la justificación para usar el alternativa propuesto.

**11/16/3** El Patrón acuerda notificar la unión sobre la emisión de la intencionalidad carta para conceder un contrato. Tal aviso será hecho a la unión dentro de los cinco (5) días laborables, según lo especificado en s. 10.15 (1), del Código Admin. de Wis. Es realmente una unión el derecho de cinco días de protestar en el código administrativo.

**SECCIÓN 17: Protección de la Responsabilidad**

**11/17/1** De los empleados de estas unidades que estipulan es cubierto por las provisiones de s. 895.46, Estatutos de Wis.

**SECCIÓN 18: Deducciones de P.E.O.P.L.E.**

**11/18/1** Sobre recibo de una orden voluntaria escrita individualmente por lo tanto de cualesquiera de sus empleados cubiertos por este acuerdo en las formas proporcionadas por la unión que el patrón deducirá del pago a tales empleados esas contribuciones de P.E.O.P.L.E. autorizaron por el empleado.

**11/18/2** De tales órdenes puede ser terminable de acuerdo con los términos de la orden que el empleado tiene registrado con el patrón.

**11/18/3** La Unión indemnizará y ahorrará el patrón un inofensivo contra cualquiera y todas las demandas, los reclamos, u otras formas de responsabilidad que puedan presentarse fuera de cualquier acción tomada o no tomada por el patrón con el fin de la conformación con las provisiones de esta sección.

**SECCIÓN 19: Acción Afirmativa**

**11/19/1** De la unión reconoce que contratan al patrón activamente a un programa de acción afirmativa, apoya completamente los conceptos de tal programa y asistirá de cualquier manera posible en la reunión de los objetivos de tal programa para promover y animar la utilización completa de recursos humanos en servicio del estado. El patrón acuerda proveer del Council 24 sesenta (60) copias "del plan de acción afirmativa del gobierno del estado de Wisconsin contra informe del funcionamiento" siempre que se publique el informe dicho. Los informes similares del funcionamiento sobre los programas de acción afirmativa para la Universidad del Sistema de Wisconsin también serán proporcionados al Council 24 para la distribución a las uniones locales en los campuses. En la petición escrita de la unión local, la autoridad que nombra o su representante equipará una copia del plan de acción afirmativa de la agencia o del departamento, del informe del funcionamiento, o de la información relevante y fácilmente disponible de la acción afirmativa, el liberación de la cual no es prohibido por el estado o la ley federal, dentro de cinco (5) días laborables, si es posible, a la unión local. En esos departamentos que tengan o creen a comités de acción afirmativa, tal información será un asunto para la discusión. En esos departamentos que no tengan ni creen a comité de acción afirmativa, tal información será un asunto de las reuniones de la Unión-Gerencia.

**11/19/2** En esos departamentos que tengan o creen a comités de acción afirmativa, el WSEU designará a dos (2) empleados del departamento a cada uno de los comités para representar todas las unidades que estipulan de WSEU sin la pérdida de pago. Una persona adicional sin la pérdida de pago puede ser agregada al comité por consentimiento mutuo.

**SECCIÓN 20: Donaciones de la Sangre**

**11/20/1** El Patrón acuerda continuar las prácticas actuales en el liberación de los empleados para la donación de la sangre proporcionada allí es la disponibilidad continuada del equipo de la donación de la sangre. En esos casos donde no está disponible el equipo en sitio de la donación de la sangre cualquier arreglo para donar sangre se puede discutir en las reuniones locales de la Unión-Gerencia. No prohibirán los empleados que donan sangre hora libre razonable en estado del pago de donar sangre en el centro más cercano de la sangre a su unidad del trabajo.

**11/20/2** Empleados que donan sangre con el fin de las donaciones del pheresis sean liberadas de trabajo y continuadas en estado del pago durante sus horas programadas del trabajo por el tiempo necesario para hacer dicha donación.

**SECCIÓN 21: Designaciones de la Unida que Emplea**

**11/21/1** Siempre que haya un cambio en el empleo de la designación de la unidad, la unión será dada treinta (30) días de comunicación previa, siempre que sea practicable, y una oportunidad de discutir y conferir con el administrador, la división del reclutamiento del mérito y de la selección, y el jefe de la agencia (s) implicada o de sus representantes con respecto a tales cambien en el empleo de unidades. El empleo de designaciones de la unidad será situado en el sitio de Web de OSER. [Nota histórica: La nueva lenguaje fue movida a partir de la 8/10/1, que fue suprimida.]

**SECCIÓN 22: Ayuda para el Empleado**

**11/22/1** El Patrón y la unión reconoce el valor de los programas del asesoramiento y de la ayuda a esos empleados que tengan problemas personales que interfieran con el funcionamiento eficiente y productivo del empleado de su deberes y responsabilidades del trabajo. El Patrón y la unión, por lo tanto, ayudarán a tales empleados que soliciten ayuda con tales problemas. El Patrón y la Unión animarán a empleado que busque ayuda profesional cuando sea necesario. Siempre que sea posible, los recursos para el tratamiento/la ayuda sean dados a conocer por el patrón y/o la unión.

Donde está el coordinador de departamento-designado del Programa de Asistencia del Empleado (EAP) en la cadena inmediata del comando del empleado, el empleado puede buscar ayuda de otro coordinador fuera de su cadena del comando. Permitirán a los empleados y a los coordinadores de EAP una cantidad de horas razonables, sin la pérdida de pago, de conferir sobre servicios de remisión de la ayuda del empleado. El Patrón conviene que se esforzará para designar a coordinadores voluntarios del recurso de EAP en todas las cambios. Si un empleado se siente el/ella está necesitando ayuda inmediata del empleado y no hay coordinador del recurso disponible en su cambio, el teléfono permitirá al empleado para entrar en contacto con a un coordinador fuera de servicio del recurso con el fin de la consulta y de la ayuda inmediatas.

El Patrón incluirá la información sobre programas de ayuda de empleado como parte de su programa de la orientación para los empleados. Anualmente, cada departamento proveerá de sus empleados un listado de los coordinadores de la ayuda del empleado del departamento y de los recursos disponibles.

**11/22/2** Donde el Patrón es enterado que un empleado tiene problemas personales al contrario el afectar de su funcionamiento y/o atención de trabajo el Patrón notificará la unión. Los partidos procurarán resolver el problema con el empleado.

**11/22/3** De tal notificación e implicación subsecuente, si las hay, de las partes de este acuerdo detraen de ninguna manera, alterar, o modificar los derechos y las obligaciones de los partidos reconocidos en otras provisiones de este acuerdo. La participación para los Trabajadores en los programas de ayuda de empleado no será la base para la disciplina. Un empleado, sin embargo, no será inmune de la disciplina

para las violaciones de la regla de trabajo mientras que participa en tales programas.

**11/22/4** El Patrón anima el establecimiento de los comités consultivos departamento-anchos o de empleos de la ayuda del empleado de la unidad. Donde forman o existen actualmente a tales comités, la unión puede señalar un representante para servir en tales comités sin la pérdida de pago.

**SECCIÓN 23: Cuidado de Niño**

**11/23/1** A petición de la unión local, el patrón pondrá a disposición los empleados, la información y relacionado material al cuidado de niño y a las asuntos de la familia. Esta información será Implementación haber centralizado, un área señalado.

**11/23/2** La unión puede designar a un miembro para representar todas las unidades que estipulan de WSEU al comité en sitio existente y/o nuevo cada uno de niño del cuidado. En caso que las cubiertas en sitio del comité del cuidado de niño dos o más unidades de empleo cubiertas por dos o más locales diversos, los locales puedan designar a un miembro adicional al comité para un máximo de un total de dos (2) miembros del empleado. La participación en estos comités estará sin la pérdida de pago.

**SECCIÓN 24: Actividades Organizados de Empleados para la Unidad de Servicios Sociales Profesional**

**11/24/1** El Patrón permitirá las actividades de organización del empleado en el uso de las premisas del Patrón y de las instalaciones del patrón. El uso de tales instalaciones incluyendo el uso de los cuartos de reunión no ocurrirá durante horas de funcionamiento normales y estará sobre la misma base del honorario que se permiten otras organizaciones.

**SECCIÓN 25: Empleado que Rehúsa Participar en Actividades Lícitas en su Empresa**

**11/25/1** El Patrón acuerda seguir las provisiones del Subcapítulo III del capítulo 230 con respecto a la protección del empleado en el acceso de la información, conocido comúnmente como la ley del “whistleblower”.

**SECCIÓN 26: Comités**

**11/26/1** Comités de Calidad: Donde el patrón crea o ha creado a uno o más comités de la calidad, designarán a los miembros de tales comités y servicio en la discreción del patrón, salvo que un miembro de cada tal comité será empleado representado señalado por la unión de las áreas de trabajo afectadas y servirá sin la pérdida de pago. Tales comités son los que satisfacen sobre una base regular con el fin de soluciones que identifican, que analizan, y de recomendaciones al empleado/de preocupaciones del patrón por el producto del trabajo del área de trabajo afectada. Los

asuntos de la discusión en comités de la calidad según lo identificado en este párrafo no incluyen los asuntos de la discusión asignados por mandato bajo el acuerdo principal o Cap. 111.80, Estatutos de Wis.

**11/26/2** Otros comités: Donde el Patrón crea el otro comité que satisface sobre una base regular, con los empleados representados en él, y el tema de los comités hace que un directo afecte en empleados de WSEU, los miembros de tales comités será designado y servicio en la discreción del patrón, salvo que el servicio señalará a un (1) miembro de cada unidad que estipula afectada la unión local, y sin la pérdida de pago. Los asuntos de la discusión en estos comités no incluirán los asuntos asignados por mandato según los términos del acuerdo principal, o el capítulo 111.80, Estatutos de Wis., pero puede incluir cambios o soluciones que identifican, que analizan y de recomendaciones al empleado/preocupaciones del patrón por el producto del trabajo o el área de trabajo afectada.

**SECCIÓN 27: Expediente de la Detención/Convicción**

**11/27/1** El expediente de la detención/de la convicción del pre-empleo de un empleado actual de la unidad que estipula con estado permanente no será utilizado por el patrón como base para quitar al empleado de su posición existente o el rechazo del movimiento a otra posición a menos que el patrón pueda demostrar que el empleado falsificó o retuvo la información o allí es una relación substancial entre la detención/la convicción y las circunstancias de la posición existente del empleado o de la posición las cuales el empleado solicita para trasladarse que es perjudicial al Patrón.

**SECCIÓN 28: Registración del Ayudante de la Enfermera**

**11/28/1 (T)** En las instituciones del estado en donde se requiere el registro del ayudante de la enfermera, el patrón reconocerá a empleados como elegible realizar los deberes de un ayudante que han sido instituido (grandfathered) o han terminado un programa que ha sido juzgado por la división de la salud.

**11/28/2 (T)** En las instituciones del estado en donde se requiere el registro, y el programa de entrenamiento de la institución no es juzgado por la división de la salud, los empleados que no se colocan en el registro serán producidos la oportunidad de recibir el entrenamiento para calificar para la colocación en el registro. Si tal entrenamiento no es proporcionado por el patrón, reembolsarán a los empleados después de la terminación satisfactoria para el entrenamiento apropiado de fuentes acreditadas.

**11/28/3 (T)** En el evento que un empleado no puede calificar inicialmente para el registro, el patrón hará un esfuerzo de colocar al empleado en una posición para la cual califiquen al empleado. Si esa posición es en un nivel del pago menos que el empleado está recibiendo actualmente, la tarifa del pago del empleado rojo-será circundada.

**11/28/4 (T)** Los honorarios conectaron con la colocación en el registro serán pagados por el Patrón.

## ARTÍCULO XII

## SALARIOS

### SECCIÓN 1: Ajustes del Salario

**12/1/1** El patrón proporcionará los ajustes del salario y/o los pagos del salario de la suma global a los empleados elegibles en estado del pago en la fecha eficaz del ajuste/pago según lo referido abajo:

**12/1/2** Unidad de Ayuda Administrativa

A. Primer Año Fiscal de ASU (2007-2008)

El patrón acuerda proporcionará a todos los empleados elegibles en ASU cubierto por este acuerdo que los ajustes siguientes del salario en la orden disponen abajo.

1. Ajuste General del Salario (GWA)

Eficaz desde el primer día del período del pago que sigue la fecha eficaz del acuerdo, el patrón proporcionará a cada empleado elegible en estado del pago en esa fecha un GWA en una cantidad igual a dos por ciento (2.0%) de la tarifa actual del pago bajo del empleado.

2. Implementación del Plan de Pago

Eficaz desde el primer día del período del pago que sigue la fecha eficaz del acuerdo, el patrón pondrá los planes de pago en ejecución referido en el apéndice 1.

B. Segundo Año Fiscal de ASU (2008-2009)

El patrón acuerda proporcionará a todos los empleados elegibles en el ASU cubierto por este acuerdo que los ajustes siguientes del salario en la orden disponen abajo.

1. GWA

Eficaz desde el 6 de julio de 2008, el Patrón proporcionará a cada empleado elegible en estado del pago en esa fecha un GWA en una cantidad igual a dos por ciento (2.0%) de la tarifa actual del pago bajo del empleado.

2. Implementación del Plan de Pago

Eficaz desde el 6 de julio de 2008, el Patrón pondrá los planes de pago en ejecución referido en el Apéndice 2.

3. Eliminación de la Progresión de Pago

Eficaz el 12 de octubre de 2008, el Patrón eliminará la progresión de pago para las clasificaciones siguientes y reasignará a todos los empleados al solo nivel de la clasificación. Los empleados elegibles **en el nivel A** de la fecha eficaz recibirán un aumento igual al ajuste de la gama para la nueva gama de pago.

| **Vieja clasificación** | **Nueva clasificación** | **Nueva Gama de Pago** |
|---|---|---|
| Asociado del Discapacitado A/B | Asociado del Discapacitado | 02-10 |
| Asociado Investigador A/B | Asociado Investigador | 02-10 |
| Asociado del Departamento Académico A/B | Asociado del Departamento Académico | 02-11 |
| Asociado del Programa de Queja del Consumidor A/B | Programa de Queja del Consumidor A/B | 02-11 |
| Asociado del Programa del Discapacitado A/B | Asociado del Programa del Discapacitado | 02-11 |
| Asociado del Programa de la Licencia/del Permiso A/B | Asociado del Programa de la Licencia/del Permiso | 02-11 |
| Asociado del Programa de las Operaciones A/B | Asociado del Programa de las Operaciones | 02-11 |
| Asociado del Programa de Bienes y Raíces A/B | Asociado del Programa de Bienes y Raíces | 02-11 |
| Asociado del Programa de Servicios de la Universidad A/B | Asociado del Programa de Servicios de la Universidad | 02-11 |
| Asociado del Programa de la Rehabilitación Vocacional A/B | Asociado del Programa de la Rehabilitación Vocacional | 02-11 |
| Especialista del Departamento Académico A/B | Especialista del Departamento Académico | 02-12 |

4. Encuesta Sobre la Gerencia de Personal

Eficaz desde el 12 de octubre de 2008, el Examinador Estudiante del Estado Sobre la Encuesta será En ejecución. Cada empleado elegible recibirá un aumento igual al ajuste de la gama para la nueva gama de pago del empleado.

| **Vieja clasificación** | **Nueva clasificación** | **Nueva Gama de Pago** |
|---|---|---|
| | Estado del Examinador | 02-11 |

| | | |
|---|---|---|
| Estado del Examinador Estudiante 1 | Estudiante Asociado | |
| Estado del Examinador Estudiante 2 | Estado del Examinado Estudiante Señor | 02-12 |

5. Ajuste del Mercado

Eficaz el 12 de octubre de 2008, el patrón reasignará las clasificaciones siguientes a las gamas especificadas del pago abajo. Los empleados elegibles recibirán un aumento de acuerdo con 12/11/8.

| **Clasificación Vieja** | **Vieja Gama de Pago** | **Nueva Gama de Pago** |
|---|---|---|
| Braillist | 02-12 | 02-14 |
| Secretario Financiero | 02-08 | 02-09 |
| Especialista Financiero 1 | 02-09 | 02-10 |
| Especialista Financiero 2 | 02-10 | 02-11 |
| Especialista Financiero 3 | 02-11 | 02-12 |
| Especialista Financiero 4 | 02-12 | 02-13 |
| Especialista Financiero 5 | 02-13 | 02-14 |
| Asistente del Programa Médica | 02-09 | 02-10 |
| Asistente del Programa Médica - Asociado | 02-10 | 02-11 |
| Asistente del Programa Médica - Señor | 02-11 | 02-12 |
| Asistente del Personal Médica | 02-12 | 02-13 |
| Transcriptionista Médica | 02-08 | 02-09 |
| Transcriptionista Médica - Señor | 02-09 | 02-10 |
| Rep. de Servicios al Cliente de NR - Señor | 02-11 | 02-12 |
| Rep. de Servicios al Cliente de NR - Líder | 02-12 | 02-13 |
| Rep. de Servicios al Cliente del Rédito - Ent | 02-09 | 02-10 |
| Rep. de Servicios al Cliente del Rédito - Dev | 02-10 | 02-11 |
| Rep. de Servicios al Cliente del Rédito -Obj | 02-11 | 02-12 |
| Rep. de Servicios al Cliente del Rédito - Adv | 02-12 | 02-13 |

6. Ajuste del Mercado

Eficaz el 12 de octubre de 2008, el Patrón proporcionará un ajuste del mercado de $0.50 por hora a los empleados que sus posiciones están en las clasificaciones siguientes:

Especialista 1 de la Nómina de Pago y de los Beneficios
Especialista 2 de la Nómina de Pago y de los Beneficios
Especialista 3 de la Nómina de Pago y de los Beneficios
Especialista 4 de la Nómina de Pago y de los Beneficios
Especialista 5 de la Nómina de Pago y de los Beneficios

7. Ajuste del mercado

Eficaz el 12 de octubre de 2008, el Patrón proporcionará un ajuste del mercado de $0.25 por hora a los empleados que sus posiciones están en las clasificaciones siguientes:

Asociado de la Oficina
Asociado de las Operaciones de la Oficina

8. Encuesta Sobre la Gerencia de Personal

Eficaz el 4 de enero de 2009, la encuesta sobre la representativa el cliente del transporte será En ejecución. Los empleados elegibles recibirán un aumento de acuerdo con 12/11/8.

9. Ajuste del mercado

Eficaz el 4 de enero de 2009, el Patrón proporcionará un ajuste del mercado a cada empleado en estado de pago en esa fecha que la tarifa del pago bajo sea menos de catorce dólares ($14.00) por hora. Un empleado recibirá un aumento bajo de hasta diez centavos ($0.10) por hora, conforme a un índice máximo del pago bajo de catorce dólares ($14.00) por hora.

10. GWA

Efectivo el 7 de junio de 2009, el Patrón proporcionará a cada empleado elegible en estado de pago en esa fecha un GWA en una cantidad igual a dos por ciento (2.0%) de la tarifa actual del pago bajo del empleado.

11. Implementación del Horario de Pago

Efectivo el 7 de junio de 2009, el Patrón pondrá los planes de pago en ejecución dispuestos en el Apéndice 4.

**12/1/3** Unidad manual

A. BC Primer Año Fiscal (2007-2008)

El Patrón proporcionará a todos los empleados elegibles en la unidad de BC los ajustes siguientes del salario en la orden que disponen abajo:

1. GWA

Eficaz el primer día del período de pago que sigue la fecha eficaz del Acuerdo, el Patrón proporcionará a cada empleado elegible en estado de pago en

esa fecha un GWA en una cantidad igual a dos por ciento (2.0%) de la tarifa actual del pago bajo del empleado.

2. Implementación de la Rejilla

Eficaz el primer día del período de pago que sigue la fecha eficaz del Acuerdo, el Patrón pondrá la rejilla de la transacción en ejecución en el Apéndice 1.

B. BC Segundo Año Fiscal (2008-2009)

El Patrón proporcionará a todos los empleados elegibles en BC la unidad que los ajustes siguientes del salario en la orden disponen abajo.

1. GWA

Efectivo el 6 de julio de 2008, el Patrón proporcionará a cada empleado elegible en estado de pago en esa fecha un GWA en una cantidad igual a un por ciento (1.0%) de la tarifa actual del pago bajo del empleado.

2. Implementación de la Rejilla

Eficaz el 6 de julio de 2008, el Patrón pondrá la rejilla de la transacción en ejecución en el Apéndice 2.

3. Encuesta Sobre Gerencia de Personal

Efectivo el 12 de octubre de 2008, la encuesta sobre el Operador del Equipo de la Investigación de la Agricultura será En ejecución.

4. Ajuste del Mercado

Efectivo el 12 de octubre de 2008, el Patrón reasignará las clasificaciones siguientes a las gamas especificadas del pago abajo. Los empleados elegibles recibirán un aumento de acuerdo con 12/11/8.

| **Clasificación** | **Vieja Gama De Pago** | **Nuevo Gama de Pago** |
|---|---|---|
| Asociado que Envía y de Correo- Adv | 03-09 | 03-10 |
| Ayudante del Central Eléctrica | 03-09 | 03-10 |
| Ayudante de la Producción del Alimento | 03-10 | 03-12 |
| Cocinero 1 | 03-08 | 03-10 |
| Cocinero 2 | 03-09 | 03-11 |
| Conductor de Camión (Semi) | 03-11 | 03-12 |
| Coordinador del Control de Inventario | 03-09 | 03-10 |
| Cortador de Árbol | 03-08 | 03-09 |
| Espec. de HVAC/Refrigeración - Adv | 03-14 | 03-15 |

| | | |
|---|---|---|
| Especialista de las Industrias 1 | 03-11 | 03-12 |
| Especialista de las Industrias 2 | 03-12 | 03-13 |
| Especialista de las Industrias 3 | 03-13 | 03-14 |
| Equipo de la Tierra Líder | 03-09 | 03-10 |
| Granjero Histórico | 03-10 | 03-11 |
| Operador del Central Eléctrica | 03-13 | 03-14 |
| Operador del Central Eléctrica - Señor | 03-14 | 03-15 |
| Operador del Central Eléctrica - Encargado | 03-15 | 03-16 |
| Operador de la Planta de Utilidad | 03-14 | 03-15 |
| Panadero 1 | 03-08 | 03-10 |
| Panadero 2 | 03-09 | 03-11 |
| Quesero | 03-15 | 03-16 |
| Servicio de Alimento de Correcciones Líder 1 | 03-08 | 03-10 |
| Servicio de Alimento de Correcciones Líder 2 | 03-10 | 03-12 |
| Servicio de Alimento de Correcciones Líder 3 | 03-11 | 03-13 |
| Servicio de Alimento de Correcciones Líder 4 | 03-12 | 03-14 |
| Trabajador de la Reparación de las Instal.- Adv | 03-11 | 03-12 |
| Venta por Menor/Abastecimiento del Alimento Líder 1 | 03-09 | 03-11 |
| Venta por Menor/Abastecimiento del Alimento Líder 2 | 03-10 | 03-12 |
| Venta por Menor/Abastecimiento del Alimento Líder 3 | 03-11 | 03-13 |

5. Ajuste del Mercado

Efectivo el 12 de octubre de 2008, el Patrón proporcionará un ajuste del mercado de $0.30 por hora a los empleados que sus posiciones están en las clasificaciones siguientes:

Cerrajero – Entrante
Cerrajero – Journey
Automotor/Tech de Equipo - Maestría
Automotor/Tech de Equipo -Señor

6. Ajuste del Mercado

Efectivo el 4 de enero de 2009, el Patrón proporcionará un ajuste del mercado a cada empleado en estado de pago en esa fecha que la tarifa del pago bajo sea menos de catorce dólares ($14.00) por hora. Un empleado recibirá un aumento bajo de hasta diez centavos ($0.10) por hora, conforme a un índice máximo de pago bajo de catorce dólares ($14.00) por hora.

7. GWA

Eficaz el 7 de junio de 2009, el Patrón proporcionará a cada empleado elegible en estado de pago en esa fecha un GWA en una cantidad igual a dos por ciento (2.0%) de la tarifa actual del pago bajo del empleado.

8. Implementación del Plan de Pago

Eficaz el 7 de junio de 2009, el Patrón pondrá los planes de pago en ejecución referido en el Apéndice 4.

**12/1/4** Unidad de la Seguridad y de la Seguridad del Público

A. Primer Año Fiscal del SPS (2007-2008)

El Patrón proporcionará a todos los empleados elegibles en la unidad del SPS que los ajustes siguientes del salario en la orden disponen abajo.

1. GWA

Eficaz desde el primer día del período del pago que sigue la fecha eficaz del acuerdo, el Patrón proporcionará a cada empleado elegible en estado del pago en esa fecha un GWA en una cantidad igual a dos por ciento (2.0%) de la tarifa actual del pago bajo del empleado.

2. Excepción de GWA

Eficaz el primer día del período del pago que sigue la fecha eficaz del acuerdo, los empleados en el Oficial Correccional, el Sargento Correccional, Técnico del Cuidado de Psiquiátricas, Consejero de la Juventud y las Clasificaciones Avanzadas de de la Juventud recibirán un aumento igual a dos por ciento (2.0%) o a una cantidad que coloque a tales empleados en su punto apropiado de la estructura cualquiera es mayor.

3. Implementación del Plan de Pago

Eficaz el primer día del período del pago que sigue la fecha eficaz del acuerdo, el patrón pondrá los planes de pago en ejecución dispuestos en el Apéndice 1.

4. Implementación de la Estructura de Pago

Eficaz el primer día del período del pago que sigue la fecha eficaz del acuerdo, el patrón pondrá las estructuras de pago en ejecución del SPS dispuestas en el Apéndice 3.

B. Segundo Año Fiscal del SPS (2008-2009)

El patrón proporcionará a todos los empleados elegibles en la unidad del SPS que los ajustes siguientes del salario en la orden disponen abajo.

1. GWA

Eficaz el 6 de julio de 2008, el Patrón proporcionará a cada empleado elegible en estado de pago en esa fecha un GWA en una cantidad igual a un por ciento (1.0%) de la tarifa actual del pago bajo del empleado.

2. Implementación del Plan de Pago

Eficaz el 6 de julio de 2008, el Patrón pondrá los planes de pago en ejecución dispuestos en el Apéndice 2.

3. Implementación de la Estructura de Pago

Eficaz el 6 de julio de 2008, el Patrón pondrá las estructuras de pago en ejecución del SPS dispuestas en el Apéndice 3.

4. Ajuste del Mercado

Eficaz el 12 de octubre de 2008, los empleados en la Conservación, Ambiental, Especialista de Seguridad, y las Clasificaciones Investigadoras Especiales de los Guardas en la estructura de pago en el Apéndice 3 o el pago actual de la subsistencia, cualquiera es mayor.

5. Ajuste del Mercado

Eficaz el 12 de octubre de 2008, los empleados en el Oficial Correccional, al Sargento Correccional, al Consejero de la Juventud, las Clasificaciones Avanzadas del Consejero de la Juventud, y Técnico del Cuidado Psiquiátricas en la estructura de pago en el Apéndice 3 o el pago actual de la subsistencia, cualquiera es mayor.

6. Encuesta Sobre Gerencia de Personal

Eficaz el 12 de octubre de 2008, los exámenes siguientes serán puestos en ejecución. Los empleados elegibles recibirán un aumento de acuerdo con 12/11/8.

Inspector de la Seguridad de la Caldera
Inspector de la Seguridad del Elevador

7. Ajuste del Mercado

Eficaz el 12 de octubre de 2008, el Patrón proporcionará un ajuste del mercado de $0.485 por hora a los empleados que posiciones están en las clasificaciones siguientes:

Graduador Múltiple de los Productos - Entrante
Inspector de la Salud Animal - Entrante

Inspector de la Seguridad del Alimento - Entrante
Inspector de la Seguridad de la Carne - Entrante
Pesos e Inspector de las Medidas – De Desarrollo

8. Ajuste del Mercado

Eficaz el 12 de octubre de 2008, el Patrón proporcionará un ajuste del mercado de $0.524 por hora a los empleados que posiciones están en las clasificaciones siguientes:

Graduador Múltiple del Producto - Objetivo
Inspector de la Salud Animal - Objetivo
Inspector de la Seguridad del Alimento - Objetivo
Inspector de la Seguridad de la Carne - Objetivo
Pesos e Inspector de las Medidas - Objetivo

9. Ajuste del mercado

Eficaz el 12 de octubre de 2008, el Patrón proporcionará un ajuste del mercado de $0.567 por hora a los empleados que posiciones están en las clasificaciones siguientes:

Consultor de la Salud Animal
Consultor de Seguridad de la Carne
Especialista del Tech de los Pesos y de las Medidas

10. Ajuste del mercado

Eficaz el 12 de octubre de 2008, el Patrón reasignará las clasificaciones siguientes a las gamas especificadas del pago abajo. Los empleados elegibles recibirán un aumento de acuerdo con 12/11/8.

| **Clasificación** | **Vieja Gama de Pago** | **Nuevo Gama de Pago** |
|---|---|---|
| Especialista de QA de las Emisiones del Vehículo-Ent | 05-11 | 05-12 |
| Especialista de QA de las Emisiones del Vehículo-Obj | 05-13 | 05-14 |
| Especialista de QA de las Emisiones del Vehículo-Sen | 05-14 | 05-15 |
| Guardabosques – Asistente Gerente de Propiedad | 05-13 | 05-14 |
| Guardabosques - Aplicación | 05-13 | 05-14 |
| Guardabosques - Operaciones | 05-12 | 05-13 |
| Inspector de la Seguridad de Explotación Minera 1 | 05-14 | 05-15 |
| Inspector de la Seguridad de Explotación Minera 2 | 05-15 | 05-16 |
| Inspector de la Seguridad de Explotación Minera 3 | 05-16 | 05-17 |
| Inspector Ocupacional de seguridad 1 | 05-13 | 05-14 |
| Inspector Ocupacional de seguridad 2 | 05-14 | 05-15 |
| Inspector Ocupacional de seguridad 3 | 05-15 | 05-16 |

11. Ajuste del Mercado

Efectivo el 4 de enero de 2009, el Patrón proporcionará un ajuste del mercado a cada empleado en estado de pago en esa fecha que tarifa del pago bajo sea menos de catorce dólares ($14.00) por hora. Un empleado recibirá un aumento bajo de hasta diez centavos ($0.10) por hora, conforme a un índice máximo de pago bajo de catorce dólares ($14.00) por hora.

12. GWA

Eficaz el 7 de junio de 2009, el Patrón proporcionará a cada empleado elegible en estado de pago en esa fecha un GWA en una cantidad igual a dos por ciento (2.0%) de la tarifa actual del pago bajo del empleado.

13. Implementación del Plan de Pago

Eficaz el 7 de junio de 2009, el Patrón pondrá los planes de pago en ejecución referido en el apéndice 4.

14. Implementación de la Estructura de Pago

Eficaz desde el 7 de junio de 2009, el Patrón implementará la estructura de pago en ejecución para la Conservación, el Especialista Ambiental, Especialista de Seguridad, y las Guardias Investigativos Especiales referido en el Apéndice 3.

**12/1/5** Unidad Técnica

**12/1/5** Unidad técnica

A. Primer Año Fiscal del TECH (2007-2008)

El Patrón proporcionará a todos los empleados elegibles en la Unidad del TECH que los ajustes siguientes del salario en la orden disponen abajo.

1. GWA

Eficaz el primer día del período del pago que sigue la fecha eficaz del acuerdo, el Patrón proporcionará a cada empleado elegible en estado de pago en esa fecha un ajuste general del salario en una cantidad igual a dos por ciento (2.0%) de la tarifa actual del pago bajo del empleado.

2. Implementación del Plan de Pago

Eficaz el primer día del período del pago que sigue la fecha eficaz del acuerdo, el patrón pondrá los planes de pago en ejecución dispuestos en el apéndice 1.

3. Implementación de la estructura de pago

Eficaz el primer día del período del pago que sigue la fecha eficaz del acuerdo, el patrón pondrá las estructuras de pago en ejecución del TECH dispuestas en el apéndice 3.

B. Ejercicio en segundo lugar económico del TECH (2008-2009)

El patrón proporcionará a todos los empleados elegibles en TECH que los ajustes siguientes del salario en la orden disponen abajo.

1. GWA

Eficaz el 6 de julio de 2008, el Patrón proporcionará a cada empleado elegible en estado de pago en esa fecha un GWA en una cantidad igual a un por ciento (1.0%) de la tarifa actual del pago bajo del empleado.

2. Implementación del Plan de Pago

Eficaz el 6 de julio de 2008, el Patrón pondrá los planes de pago en ejecución dispuestos en el Apéndice 2.

3. Implementación de la Estructura de Pago

Eficaz el 6 de julio de 2008, el Patrón pondrá las estructuras de pago en ejecución del TECH dispuestas en el Apéndice 3.

4. Implementación de la Estructura de Pago

Eficaz el 12 de octubre de 2008, el Patrón pondrá la estructura de pago en ejecución para la Enfermera Práctica Licenciada (LPN), Ayudante de la Enfermera (NA) 1, NA 2, NA 3, Técnico Residente del Cuidado (RCT) 1, RCT 2, Técnico de la Farmacia - Entrante, y Técnico de la Farmacia - las Clasificaciones Objetivas dispuestas en el Apéndice 3.

5. Ajuste del Mercado

Eficaz el 12 de octubre de 2008, el Patrón acuerda reasignar las clasificaciones siguientes a las gamas especificadas del pago abajo. Los empleados elegibles recibirán un aumento de acuerdo con 12/11/8.

| Clasificación | Vieja Gama de Pago | Nuevo Gama de Pago |
|---|---|---|
| Ayudante de Servicio de Audio-visual | 06-10 | 06-11 |
| Coordinador de Servicio de Audio-visual | 06-11 | 06-12 |
| Empresario de Pompas Fúnebres | 06-12 | 06-14 |
| Especialista de Prod de Audio-visual | 06-12 | 06-13 |
| Especialista de Prod de Audio-visual - Sr | 06-13 | 06-14 |
| Inspector de Edificio - objetivo | 06-16 | 06-17 |
| Peluquera | 06-08 | 06-09 |
| Peluquero | 06-08 | 06-09 |
| Técnico Dietético - Administrativo | 06-12 | 06-13 |
| Técnico Dietético - Clínico | 06-10 | 06-11 |
| Tech Electrónico - Agencia | 06-13 | 06-14 |
| Tech Electrónico - Agencia - Sr | 06-14 | 06-15 |
| Tech Electrónico - Especializado - Avanzado | 06-15 | 06-16 |
| Tech Electrónico - Especializado | 06-13 | 06-14 |
| Tech Electrónico - Especializado - Int | 06-14 | 06-15 |
| Tech Electrónico - Investigación | 06-13 | 06-14 |
| Tech Electrónico - Investigación –Sr | 06-14 | 06-15 |
| Tech Electrónico - Media | 06-12 | 06-13 |
| Tech Electrónico - Media - Interno | 06-13 | 06-14 |
| Tech Electrónico - Media - Sr | 06-14 | 06-15 |
| Tech Electrónico - Seguridad | 06-13 | 06-14 |
| Tech Electrónico - Seguridad - Sr | 06-14 | 06-15 |

6. Ajuste del Mercado

Eficaz el 12 de octubre de 2008, el Patrón proporcionará un ajuste del mercado de $0.50 por hora a los empleados que posiciones están en las clasificaciones siguientes:

Auxiliar Médico 1
Auxiliar Médico 2
Ayudante Dental
Ayudante Oftálmica
Ayudante de la Terapia - Entrante
Ayudante de la Terapia - Objetivo
Ayudante de la Terapia Ocupacional - Entrante
Ayudante de la Terapia Ocupacional - Objetivo
Ayudante de la Terapia Física
Control de la Muestra del Laboratorio y Tech de Recv - Objetivo
Control de la Muestra del Laboratorio y Tech de Recv - Sr
Coordinador de la Tienda del Instrumento
Diseñador Gráfico
Diseñador Gráfico - Entrante
Diseñador Gráfico - Sr

Fabricante del Instrumento - Avanzado
Fabricante del Instrumento - Entrante
Fabricante del Instrumento - Especialista
Fabricante del Instrumento – Journey
Fotógrafo
Fotógrafo – Entrante
Fotógrafo - mayor
Higienista Dental
Técnico de la Aplicación Ortopédico
Técnico de la Aplicación Ortopédico
Técnico de la DNA - Objetivo
Técnico Gráfico de la Reproducción
Técnico Gráfico de la Reproducción - Entrante
Técnico Gráfico de la Reproducción - Sr
Técnico de la Hemodiálisis
Técnico de la Investigación 1
Técnico de la Investigación 2
Técnico de la Investigación 3
Técnico de la Investigación 4
Técnico de Laboratorio de la Foto
Técnico de Laboratorio de la Foto - Entrante
Técnico de Laboratorio de la Foto - mayor
Técnico de la Preparación del Laboratorio - Objetivo
Técnico de la Preparación del Laboratorio - Sr
Técnico Radiológico de diagnóstico - entrada
Técnico Radiológico de diagnóstico - objetivo
Técnico Radiológico de diagnóstico - avanzado
Terapista Respiratorio 1
Terapista Respiratorio 2
Terapista Respiratorio 3
Terapista Respiratorio 4
Terapista Respiratorio 5

7. Ajuste del Mercado

Eficaz el 12 de octubre de 2008, el Patrón proporcionará un ajuste del mercado de $0.50 por hora a los empleados de una fecha de la precedencia de 2005 o anterior a los empleados que posiciones están en las clasificaciones siguientes:

Ayudante del Oficio de Enfermera 1
Ayudante del Oficio de Enfermera 2
Ayudante del Oficio de Enfermera 3
Técnico Residente del Cuidado 1
Técnico Residente del Cuidado 2

8. Ajuste del Mercado

Eficaz el 12 de octubre de 2008, el Patrón proporcionará un ajuste del mercado de $0.60 por hora a los empleados que posiciones están en las clasificaciones siguientes:

Enfermera Práctica Licenciada
Técnico de la Ingeniería - Transporte
Técnico de la Ingeniería – Journeyman del Transporte
Técnico de la Ingeniería – Sr del Transporte
Técnico de la Ingeniería - Transporte Avanzado
Técnico de la Ingeniería - Transporte Avanzado 2
Técnico de la Ingeniería 4

9. Ajuste del Mercado

Eficaz el 12 de octubre de 2008, el Patrón proporcionará un ajuste del mercado de $1.50 por hora a los empleados que posiciones están en las clasificaciones siguientes:

Coordinador de la Prueba Químico 1
Coordinador de la Prueba Químico 2
Técnico de las Comunicaciones
Técnico de las Comunicaciones - Sr

10. Ajuste del Mercado

Eficaz el 12 de octubre de 2008, empleados en el Técnico de la Farmacia - Entrante, y Técnico de la Farmacia - las clasificaciones objetivas serán puestas en la estructura de pago en el Apéndice 3 o el pago actual de la subsistencia, cualquiera es mayor.

11. Encuesta Sobre Gerencia de Personal

Eficaz el 12 de octubre de 2008, los exámenes siguientes serán puestos en ejecución. Los empleados que clasificaciones se reasignan a una gama más alta de pago recibirán un aumento de acuerdo con 12/11/8.

Ayudante del Profesor
Fabricante del Instrumento
Técnico de los Medios de Telecomunicaciones

12. Ajuste del Mercado

Eficaz el 4 de enero de 2009, el Patrón proporcionará un ajuste del mercado a cada empleado en estado de pago en esa fecha que tarifa del pago bajo

sea menos de catorce dólares ($14.00) por hora. Un empleado recibirá un aumento bajo de hasta diez centavos ($0.10) por hora, conforme a un índice máximo de pago bajo de catorce dólares ($14.00) por hora.

13. GWA

Efectivo el 7 de junio de 2009, el Patrón proporcionará a cada empleado elegible en estado de pago en esa fecha un GWA en una cantidad igual a dos por ciento (2.0%) de la tarifa actual del pago bajo del empleado.

14. Implementación del Plan de Pago

Eficaz el 7 de junio de 2009, el Patrón pondrá los planes de pago en ejecución dispuestos en el Apéndice 4.

15. Implementación de la Estructura de Pago

Efectivo el 7 de junio de 2009, el Patrón pondrá las estructuras de pago en ejecución del TECH dispuestas en el Apéndice 3.

**12/1/6** Unidad de Servicios Sociales Profesionales

A. Primer Año Fiscal de PSS (2007-2008)

El Patrón proporcionará a todos los empleados elegibles en la unidad de PSS que los ajustes siguientes del salario en la orden disponen abajo.

1. GWA

Eficaz el primer día del período del pago que sigue la fecha eficaz del acuerdo, el patrón proporcionará a cada empleado elegible en estado de pago en esa fecha un GWA en una cantidad igual a dos por ciento (2.0%) de la tarifa actual del pago bajo del empleado. Empleados en la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra Agente C y el Trabajador Social - la Rejilla de las Correcciones C será limitada al punto aplicable de la estructura de la estructura de pago En ejecución en 4. , abajo.

2. Suma Global de GWA

Eficaz el primer día del período del pago que sigue la fecha eficaz del acuerdo, el Patrón proporcionará a cada empleado elegible en estado de pago en esa fecha un pago anualizado del ajuste del salario de acuerdo con el A. o el B., abajo.

a. Los empleados que reciben un ajuste general del salario de menos de dos por ciento (2.0%) de su tarifa del pago bajo solamente debido a la limitación del punto de la estructura de pago recibirán un pago anualizado del ajuste del salario igual a la diferencia entre el valor de dos por ciento (2.0%) de la tarifa del pago

bajo del empleado, antes del uso del ajuste general del salario, y la cantidad el empleado recibido realmente pues un aumento del pago bajo, épocas 2088, prorrateadas basado en FTE presupuestado del empleado la fecha eficaz del GWA.

b. Los empleados que no reciben ningún ajuste general del salario solamente debido a la limitación del punto de la estructura de pago recibirán un pago anualizado del ajuste del salario igual a dos por ciento (2.0%) de la tarifa del pago bajo del empleado, épocas 2088, prorrateadas basado en FTE presupuestado del empleado la fecha eficaz del GWA.

3. Implementación del Plan de Pago

Eficaz el primer día del período del pago que sigue la fecha eficaz del acuerdo, el patrón pondrá los planes de pago en ejecución dispuestos en el apéndice 1.

4. Implementación de la Estructura de Pago

Eficaz el primer día del período del pago que sigue la fecha eficaz del acuerdo, el patrón pondrá las estructuras de pago para el agente de la libertad condicional y libertad bajo palabra y la serie social de las correcciones en ejecución del trabajador en el Apéndice 3.

B. Segundo Año Fiscal de PSS (2008-2009)

El Patrón proporcionará a todos los empleados elegibles en la unidad de PSS que los ajustes siguientes del salario en la orden disponen abajo.

1. GWA

Efectivo el 6 de julio de 2008, el Patrón proporcionará a cada empleado elegible en estado de pago en esa fecha un GWA en una cantidad igual a un por ciento (1.0%) de la tarifa actual del pago bajo del empleado. Empleados en el agente C de la libertad condicional y libertad bajo palabra y el trabajador social - la Rejilla de las Correcciones C será limitada al punto aplicable de la estructura de la estructura de pago En ejecución en 4. , abajo.

2. Suma Global de GWA

Efectivo el 6 de julio de 2008, el Patrón proporcionará a cada empleado elegible en estado de pago en esa fecha un pago anualizado del ajuste del salario de acuerdo con el A. o el B., abajo.

a. Los empleados que reciben un ajuste general del salario de menos de un por ciento (1.0%) de su tarifa del pago bajo solamente debido a la limitación del punto de la estructura de pago recibirán un pago anualizado del ajuste del salario igual a la diferencia entre el valor de un por ciento (1.0%) de la tarifa del pago

bajo del empleado, antes del uso del ajuste general del salario, y la cantidad el empleado recibido realmente pues un aumento del pago bajo, épocas 2088, prorrateadas basado en FTE presupuestado del empleado la fecha eficaz del GWA.

b. Los empleados que no reciben ningún ajuste general del salario solamente debido a la limitación del punto de la estructura de pago recibirán un pago anualizado del ajuste del salario igual a un por ciento (1.0%) de la tarifa del pago bajo del empleado, épocas 2088, prorrateadas basado en FTE presupuestado del empleado la fecha eficaz del GWA.

3. Implementación del Plan de Pago

Eficaz el 6 de julio de 2008, el Patrón pondrá los planes de pago en ejecución dispuestos en el Apéndice 2.

4. Implementación de la Estructura de Pago

Eficaz el 6 de julio de 2008, el Patrón pondrá las estructuras de pago en ejecución para el oficial de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra y las series sociales de las correcciones del trabajador dispuestos en el Apéndice 3.

5. Implementación de la Estructura de Pago

Eficaz el 12 de octubre de 2008, el Patrón pondrá las estructuras de pago para el agente de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra, las Correcciones Sociales del Trabajador, el Especialista de la Clasificación del Delincuente, y la serie del Especialista en Ejecución del Programa de las Correcciones en el Apéndice 3.

6. Ajuste del Mercado

Efectivo el 12 de octubre de 2008, el Patrón proporcionará un ajuste del mercado de $0.50 por hora a los empleados que posiciones están en las clasificaciones siguientes:

Psicólogo de la Escuela
Psicólogo de la Escuela - Sr
Psicólogo - Licenciado
Psicólogo Regional - Principal

7. Ajuste del Mercado

Efectivo el 12 de octubre de 2008, el Patrón proporcionará un ajuste del mercado de $0.25 por hora a los empleados que posiciones están en las clasificaciones siguientes:

Asociado Psicológico A
Asociado Psicológico B
Ayudante de los Servicios Psicológica A
Ayudante de los Servicios Psicológica B

8. Ajuste del mercado

Efectivo el 12 de octubre de 2008, el Patrón proporcionará un ajuste del mercado de $0.75 por hora a los empleados que posiciones están en las clasificaciones siguientes:

Trabajador social
Trabajador social - Avanzado
Trabajador social - Clínico
Trabajador social - Sr

9. Ajuste del Mercado

Efectivo el 12 de octubre de 2008, empleados en las clasificaciones siguientes será puesto en la estructura de pago en el Apéndice 3 o el pago actual de la subsistencia, cualquiera es mayor.

Agente de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra (C)
Especialista B de la Clasificación del Delincuente
Especialista del Programa de las Correcciones - Objetivo
Trabajador Social - Correcciones (C)

10. Ajuste del Mercado

Efectivo el 12 de octubre de 2008, el Patrón reasignará las clasificaciones siguientes a las gamas especificadas del pago abajo:

| **Clasificación** | **Vieja Gama de Pago** | **Nuevo Gama de Pago** |
|---|---|---|
| Especialista Juvenil de la Revisión y Liberación | 12-8 | 12-9 |
| Analista de Beneficios de Desempleo 3 | 12-8 | 12-9 |
| Analista de Beneficios de Desempleo 4 | 12-9 | 12-10 |
| Especialista de Beneficios de Veterano 1 | 12-3 | 12-4 |
| Especialista de Beneficios de Veterano 2 | 12-4 | 12-5 |
| Oficial de Reclamos de Veteranos 1 | 12-5 | 12-6 |
| Oficial de Reclamos de Veteranos 2 | 12-6 | 12-7 |

11. Encuesta Sobre Gerencia de Personal

Efectivo el 12 de octubre de 2008, la encuesta sobre el especialista de los servicios de la víctima será la ejecución. Los empleados elegibles recibirán un aumento de acuerdo con 12/11/8.

12. Ajuste del Mercado

Efectivo el 4 de enero de 2009, el Patrón proporcionará un ajuste del mercado a cada empleado en estado de pago en esa fecha que tarifa del pago bajo sea menos de catorce dólares ($14.00) por hora. Un empleado recibirá un aumento bajo de hasta diez centavos ($0.10) por hora, conforme a un índice máximo de pago bajo de catorce dólares ($14.00) por hora.

13. GWA

Efectivo el 7 de junio de 2009, el Patrón proporcionará a cada empleado elegible en estado de pago en esa fecha un GWA en una cantidad igual a dos por ciento (2.0%) de la tarifa actual del pago bajo del empleado. Empleados del Agente C de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra y el Trabajador Social - limitarán las correcciones C, al especialista de la Clasificación del Delincuente, y la Rejilla del Especialista del Programa de las Correcciones al punto aplicable de la estructura de la estructura de pago en ejecución en 16. , abajo.

14. Suma Global de GWA

Efectivo el 7 de junio de 2009, el Patrón proporcionará a cada empleado elegible en estado de pago en esa fecha un pago anualizado del ajuste del salario de acuerdo con el A. o el B., abajo.

a. Los empleados que reciben un ajuste general del salario de menos de dos por ciento (2.0%) de su tarifa del pago bajo solamente debido a la limitación del punto de la estructura de pago recibirán un pago anualizado del ajuste del salario igual a la diferencia entre el valor de dos por ciento (2.0%) de la tarifa del pago bajo del empleado, antes del uso del ajuste general del salario, y la cantidad el empleado recibido realmente pues un aumento del pago bajo, épocas 160, prorrateadas basado en FTE presupuestado del empleado la fecha eficaz del GWA.

b. Los empleados que no reciben ningún ajuste general del salario solamente debido a la limitación del punto de la estructura de pago recibirán un pago anualizado del ajuste del salario igual a dos por ciento (2.0%) de la tarifa del pago bajo del empleado, épocas 160, prorrateadas basado en FTE presupuestado del empleado la fecha eficaz del GWA.

15. Implementación del Plan de Pago

Efectivo el 7 de junio de 2009, el Patrón pondrá los planes de pago en ejecución dispuestos en el Apéndice 4.

16. Implementación de la Estructura de Pago

Efectivo el 7 de junio de 2009, el Patrón pondrá las estructuras de pago para el agente de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra, las correcciones sociales del trabajador, el Especialista de la Clasificación del Delincuente, y la serie del Especialista en Ejecución del Programa de las Correcciones en el Apéndice 3.

**12/1/7** Empleados Anteriores Elegibles Para 2007-2008 Ajustes Del Salario

Cualquier empleado anterior que se retirara de o murió mientras que servía en una posición en las unidades que estipulaban durante el período a partir del 24 de junio de 2007, a la fecha eficaz del acuerdo es elegible recibir el ajuste del salario según lo dispuesto en 12/1/2/A., 12/1/3/A., 12/1/4/A., 12/1/5/A., y 12/1/6/A.

**12/1/8** Empleados No Elegibles Para 2007-2008 Ajustes Del Salario Y Los Pagos De Suma Global

Los empleados que se han considerado para o recibieron previamente pago de FY de 2007-2008 del salario sumas globales correspondientes del ajuste o el corresponder no serán elegibles para los ajustes del salario de FY 2007-2008 dispuestos en 12/1/2/A., 12/1/3/A., 12/1/4/A., 12/1/5/A., y 12/1/6/A.

**12/1/9** Los Pagos De Suma Global Para Retrasan En Poner Ajustes Del Salario En Ejecución

A. Los empleados elegibles recibirán un pago de suma global en una cantidad igual al ajuste que un empleado recibe debajo de 12/1/2/A., 12/1/3/A., 12/1/4/A., 12/1/5/A., y 12/1/6/A., se multiplicó por el número de su horas en estado de pago a partir del 24 de junio de 2007, a la fecha eficaz del acuerdo. Este pago de suma global será prorrateado con objeto de ganancias de WRS de acuerdo con provisiones administrativas aplicables de ETF.

Los empleados siguientes serán elegibles:

1. Empleados en estado de pago la fecha eficaz del acuerdo que reciben ajustes debajo de 12/1/2/A., de 12/1/3/A., de 12/1/4/A., de 12/1/5/A., y de 12/1/6/A.

2. Empleados anteriores de las unidades que estipulan de las cuales se retiró, fueron despedidos o murió mientras que servía en una unidad que estipulaba colocan a partir del 24 de junio de 2007, a la fecha eficaz del acuerdo que habría recibido ajustes debajo de 12/1/2/A., de 12/1/3/A., de 12/1/4/A., de 12/1/5/A., y de 12/1/6/A.

3. Los empleados en las unidades que estipulan que comenzaron una licencia después del 24 de junio de 2007, y antes de la fecha eficaz del acuerdo y que habría recibido los ajustes debajo de 12/1/2/A., 12/1/3/A., 12/1/4/A., 12/1/5/A., empleados 12/1/6/A. en una licencia no recibirán ningún pago hasta que vuelven al estado de pago en las unidades que estipulan durante el mandato de este acuerdo.

**12/1/10** GWA Debido A Retrasa En La Implementación De La Unidad Anterior Del Empleado

A. Empleados que incorporan cualquier unidad que estipula de WSEU que no se han considerado para ni recibieron previamente un 2007-2008 o el - 2008 2009 que ajuste general del salario del ejercicio económico debido a retrasa en la Implementación del acuerdo 2007 del - 2009 en la unidad que estipula anterior del empleado recibirá el GWA, eficaz antes de cualquier paga en ajustes de la cita.

B. Cualquier empleado que recibe un GWA bajo A. arriba, es también elegible recibir un pago de suma global asociado por todas las horas en estado de pago de la fecha (o fechas) eficaz del GWA proporcionado en la sección 1 de este artículo a la fecha eficaz del movimiento a una posición cubierta por este acuerdo.

C. Cualquier empleado que recibe un GWA bajo A. arriba, es también elegible recibir un pago de suma global asociado proporcionado debajo de 12/1/9 por todas las horas en estado de pago a partir de la fecha enumerada en 12/1/9 a la fecha eficaz del GWA proporcionado en la Sección 1.

El párrafo 12/1/10 puesta del sol el 30 de junio de 2009, sin importar la extensión del contrato, a menos que los partidos acuerden mutuamente extender.

**SECCIÓN 2: Progresión de Pago**

**12/2/1** Progresión de Pago Representativa Del Entrenamiento Del Aprendizaje

Estructura de Pago: Sobre la cita a una posición asignada a la clasificación del representante del entrenamiento del aprendizaje, el empleado será pagado en la rejilla/el horario del pago de la PR 12-05. Después de que doce (12) meses en estado de pago en la clasificación como representante del entrenamiento del aprendizaje (A), el empleado sea pagado en la rejilla/el horario del pago de la PR 12-06. Después de que ratos adicional de doce (12) meses en estado de pago como representante del entrenamiento del aprendizaje (B) (doce [12] meses en la PR 12-05 y doce [12] meses en la PR 12-06), el empleado sea pagado en la rejilla/el horario del pago de la PR 12-07. El pago del empleado en cada uno de las rejillas/de los horario estará de acuerdo con las provisiones del Acuerdo.

| Clasificación - título | Gama de pago | Tiempo en Clase |
|---|---|---|
| Representante del Entrenamiento del Aprendizaje | | |
| *Representante del Entrenamiento del Aprendizaje (A) | PR-12-05 | Por cita |
| *Representante del entrenamiento del Aprendizaje (B) | PR- 12-06 | 12 meses en el (A) Nivel** |
| *Representante del entrenamiento del Aprendizaje (C) | PR- 12-07 | 12 meses en el (B) Nivel ** |

*Designación del sistema del nomina de pago referente al Gama de Pago.
**Comenzando el Periodo de Pago siguiendo la terminación del marco de tiempo señalado.

Cuenta de Tiempo en Estado de Pago: Al contar el número de las horas en estado de pago, el Patrón renunciará hasta sesenta (60) días, por ocurrencia, del tiempo cargado a un reclamo de la Compensación para los Trabajadores.

Otras transacciones del Personal Restablecimiento/Restauración/Transferencia/ Democión): Para los empleados que llevaron a cabo previamente una posición en o la Industria y el Coordinador de Entrenamiento Laboral clasificación 1 o 2, la colocación en la progresión del pago será determinada como sigue:

Coordinador 1 del Entrenamiento de la Industria y del Trabajo: Si un empleado tenía menos de doce (12) meses en estado de pago como coordinador 1 del entrenamiento de la industria y del trabajo, colocarán al empleado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago (PR 12-05). Si está colocado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago, moverán al empleado (B) a la asignación de la gama de pago después de un total de doce (12) meses en estado de pago como cualquier un coordinador 1 del entrenamiento de la industria y del trabajo o el representante del entrenamiento del aprendizaje (A) o combinación de ambos. Si el empleado tenía doce (12) meses mayor que en estado de pago como coordinador 1 del entrenamiento de la industria y del trabajo, colocarán al empleado en nivel (B) la asignación de la gama de pago (PR 12-06). Si está colocado en nivel (B) la asignación de la gama de pago, moverán al empleado (C) a la asignación de la gama de pago (PR 12-07) después de un total de veinticuatro (24) meses en estado de pago como cualquier un coordinador 1 del entrenamiento de la industria y del trabajo o el representante del entrenamiento del aprendizaje (A) o combinación de ambos.

Coordinador 2 del Entrenamiento de la Industria y del Trabajo: Si un empleado tenía menos de doce (12) meses en estado de pago como coordinador 2 del entrenamiento de la industria y del trabajo, colocarán al empleado en nivel (B) la asignación de la gama de pago (PR 12-06). Si está colocado en nivel (B) la asignación de la gama de pago, moverán al empleado (C) a la asignación de la gama de pago (PR 12-07) después de un total de doce (12) meses en estado de pago como cualquier un coordinador 2 del entrenamiento de la industria y del trabajo o el representante del entrenamiento del aprendizaje (B) o combinación de ambos. Si el empleado tenía más de doce (12) meses en estado de pago como coordinador 2 del entrenamiento de la industria y del trabajo, colocarán al empleado en (C) la asignación de la gama de pago (PR 12-07).

[Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación No. 45 que fue suprimida.]

**12/2/2** Progresión del Pago Del Especialista del Cadete

Estructura de Pago: Sobre la cita a una posición asignada a la clasificación del especialista del cadete, el empleado será pagado en el plan de pago de la PR 12-04. Después del doce (12) meses de tiempo en estado de pago en la clasificación como especialista del cadete, el empleado sea pagado en el plan de pago de la PR 12-05. El pago del empleado en cada uno de los horario estará de acuerdo con las provisiones del contrato.

| **Clasificación - Título** | **Gama de Pago** | **Tiempo en Clase** |
|---|---|---|
| Especialista del Cadete | | |
| *Especialista del Cadete (A) | PR 12-04 | Por cita |
| *Especialista del Cadete (B) | PR 12-05 | 12 meses en Nivel (A)** |

*Designación del sistema del nomina de pago referente al Gama de Pago.
**Comenzando el Periodo de Pago siguiendo la terminación del marco de tiempo señalado.

Cuenta de Tiempo en Estado de Pago: En la cuenta del número de las horas en estado de pago, el patrón renunciará hasta sesenta (60) días, por ocurrencia, del tiempo cargado a una demanda de la remuneración de los trabajadores.

Otras transacciones del Personal Restablecimiento/Restauración/Transferencia/ Democión): Para los empleados que llevaron a cabo previamente una posición en el especialista del cadete (A) o (B), o el especialista experimental de la reconstrucción (A) o (B) la clasificación, colocación en la progresión de pago será determinada como sigue:

Especialista del cadete (A) o especialista experimental de la reconstrucción (A): Si un empleado tenía menos de doce (12) meses en estado de pago como un

especialista del cadete (A) o especialista experimental de la reconstrucción (A), colocarán al empleado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago (12-04). Si está colocado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago, moverán al empleado (B) a la asignación de la gama de pago después de un total de doce (12) meses en estado de pago como especialista del cadete (A) o el especialista experimental de la reconstrucción (A) o combinación de ambos. Si un empleado tenía doce (12) meses mayor que en estado de pago como un especialista del cadete (A) o especialista experimental de la reconstrucción (B), colocarán al empleado en nivel (B) la asignación de la gama de pago (12-05).

Especialista del cadete (B) o especialista experimental de la reconstrucción (B): Colocarán a todos los empleados en este nivel de la clasificación en nivel (B) la asignación de la gama de pago (12-05).

[Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación No. 60 que fue suprimida.]

**12/2/3** El Consejero del Empleo y del Entrenamiento Pago la Progresión

Estructura de Pago: Por cita a una posición asignada a la clasificación del consejero del empleo y del entrenamiento, el empleado será pagado en la rejilla/el horario del pago de la PR 12-04. Después de que doce (12) meses en estado de pago en la clasificación como consejero del empleo y del entrenamiento (A), el empleado sea pagado en la rejilla/el horario del pago de la PR 12-05. Después de que ratos adicional de doce (12) meses en estado de pago como consejero del empleo y del entrenamiento (B) (doce [12] meses en la PR 12-04 y doce [12] meses en la PR 12-05), el empleado sea pagado en la rejilla/el horario del pago de la PR 12-06. El pago del empleado en cada uno de las rejillas/de los horario estará de acuerdo con las provisiones del Acuerdo.

| **Clasificación - título** | **Gama de pago** | **Tiempo en clase** |
|---|---|---|
| Consejero de Empleo y Entrenamiento | | |
| *Consejero de Empleo y Entrenamiento (A) | PR 12-04 | Por cita |
| * Consejero de Empleo y Entrenamiento (B) | PR 12-05 | 12 meses en nivel (A) ** |
| * Consejero de Empleo y Entrenamiento (C) | PR 12-06 | 12 meses en nivel (B) ** |

*Designación del sistema del nomina de pago referente al Gama de Pago.
**Comenzando el Periodo de Pago siguiendo la terminación del marco de tiempo señalado.

Cuenta de Tiempo en Estado de Pago: El Patrón renunciará hasta sesenta (60) días, por ocurrencia, del tiempo cargado a una demanda de la remuneración de los trabajadores.

Otras transacciones del Personal Restablecimiento/Restauración/Transferencia/ Democión): Para los empleados que llevaron a cabo previamente una posición en el consejero 1, 2, 3, o 4 clasificación del servicio del trabajo, la colocación en la progresión de pago será determinada como sigue:

Consejero 1 del Servicio del Trabajo: Si un empleado tenía menos de doce (12) meses en estado de pago como trabajo mantienen a consejero 1, colocarán al empleado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago (PR 12-04). Si está colocado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago, moverán al empleado (B) a la asignación de la gama de pago después de un total de doce (12) meses en estado de pago como consejero 1 del servicio del trabajo o el consejero del empleo y del entrenamiento (A) o combinación de ambos. Si el empleado tenía doce mayor que (12) meses en estado de pago como trabajo mantienen a consejero 1, el empleado serán colocados en nivel (B) la asignación de la gama de pago (PR 12-05). Si está colocado en nivel (B) la asignación de la gama de pago, moverán al empleado (C) a la asignación de la gama de pago después de un total de veinticuatro (24) meses en estado de pago como consejero 1 del servicio del trabajo o el consejero del empleo y del entrenamiento (B) o combinación de ambos.

Consejero 2 del servicio del trabajo: Si un empleado tenía menos de doce (12) meses en estado de pago como trabajo mantienen a consejero 2, colocarán al empleado en nivel (B) la asignación de la gama de pago (PR 12-05). Si está colocado en nivel (B) la asignación de la gama de pago, moverán al empleado (C) a la asignación de la gama de pago después de un total de doce (12) meses en estado de pago como consejero 2 del servicio del trabajo o el consejero del empleo y del entrenamiento (B) o combinación de ambos. Si el empleado tenía más de doce (12) meses en estado de pago como trabajo mantienen a consejero 2 o el consejero del empleo y del entrenamiento (B) o una combinación de ambos, colocarán al empleado en (C) la asignación de la gama de pago (PR 12-06).

Consejero 3 del servicio del trabajo: Colocarán a los empleados en (C) la asignación de la gama de pago (PR 12-06).

Consejero 4 del servicio del trabajo: Colocarán a los empleados en (C) la asignación de la gama de pago (PR 12-06).

[Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación No. 23 que fue suprimida.]

**12/2/4** Progresión del Pago del Especialista del Empleo y del Entrenamiento

Estructura de Pago: Por cita a una posición asignada a la clasificación del especialista del empleo y del entrenamiento, el empleado será pagado en la rejilla/el horario del pago de la PR 12-04. Después de que doce (12) meses en estado de pago en la clasificación como especialista del empleo y del entrenamiento (A), el empleado sea pagado en la rejilla/el horario del pago de la PR 12-05. El pago del empleado en

cada uno de las rejillas/de los horario estará de acuerdo con las provisiones del Acuerdo.

| **Clasificación - Título** | **Gama de Pago** | **Tiempo en Clase** |
|---|---|---|
| Especialista del Empleo y del Entrenamiento<br>*Especialista del Empleo y del Entrenamiento (A)<br>* Especialista del Empleo y del Entrenamiento (B) | <br>PR 12-04<br>PR 12-05 | <br>Por cita<br>12 meses en nivel (A) ** |

*Designación del sistema del nomina de pago referente al Gama de Pago.
**Comenzando el Periodo de Pago siguiendo la terminación del marco de tiempo señalado.

Cuenta de tiempo en estado de pago: El patrón renunciará hasta sesenta (60) días, por ocurrencia, del tiempo cargado a una demanda de la remuneración de los trabajadores.

Otras transacciones del Personal Restablecimiento/Restauración/Transferencia/ Democión): Para los empleados que llevaron a cabo previamente una posición en el especialista 1, 2, o 3 clasificación del servicio del trabajo, la colocación en la progresión del pago será determinada como sigue:

Especialista 1 del Servicio del Trabajo: Si un empleado tenía menos de doce (12) meses en estado de pago como trabajo mantienen a especialista 1, colocarán al empleado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago (PR 12-04). Si está colocado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago, moverán al empleado (B) a la asignación de la gama de pago después de un total de doce (12) meses en estado de pago como especialista 1 del servicio del trabajo o el especialista del empleo y del entrenamiento (A) o combinación de ambos. Si el empleado tenía doce mayor que (12) meses en estado de pago como trabajo mantienen a especialista 1, el empleado serán colocados en nivel (B) la asignación de la gama de pago (PR 12-05).

Especialista 2 del servicio del trabajo: Colocarán a los empleados en nivel (B) la asignación de la gama de pago (PR 12-05).

Especialista 3 del servicio del trabajo: Colocarán a los empleados en nivel (B) la asignación de la gama de pago (PR 12-05).

[Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación No. 43 que fue suprimida.]

**12/2/5** Progresión Experimental del Pago del Especialista de la Reconstrucción

Estructura de pago: Sobre la cita a una posición asignada a la clasificación del especialista experimental de la reconstrucción, el empleado será pagado en el plan de

pago de la PR 12-04. Una vez que el empleado tenga doce (12) meses en estado de pago como especialista experimental de la reconstrucción (A), el empleado será pagado en el plan de pago de la PR 12-05. El pago del empleado en cada uno de los horario será fijada de acuerdo con las provisiones del acuerdo.

| **Clasificación – título** | **Gama de pago** | **Tiempo en clase** |
|---|---|---|
| Especialista experimental de la reconstrucción | | |
| Especialista *Experimental de la reconstrucción (A) | PR 12-04 | Sobre la cita |
| Especialista *Experimental de la reconstrucción (B) | PR 12-05 | 12 meses en nivel (A) ** |

*Designación del sistema del nomina de pago referente al Gama de Pago.
**Comenzando el Periodo de Pago siguiendo la terminación del marco de tiempo señalado.

Cuenta de tiempo en estado de pago: En la cuenta del número de las horas en estado de pago, el patrón renunciará hasta sesenta (60) días, por ocurrencia, del tiempo cargado a una demanda de la remuneración de los trabajadores.

Otras transacciones del Personal Restablecimiento/Restauración/Transferencia/ Democión): Para los empleados que llevaron a cabo previamente una posición en la Especialista-Entrada experimental de la reconstrucción o la clasificación objetiva, la colocación en la progresión del pago será determinada como sigue:

Especialista experimental de la reconstrucción - entrante: Si un empleado tenía menos de doce (12) meses en estado de pago como un especialista experimental de la reconstrucción - la entrada, el empleado será Implementación(A) la asignación de la gama de pago (12-04). Si está colocado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago, moverán al empleado (B) a la asignación de la gama de pago después de un total de doce (12) meses en el estado como especialista experimental de la reconstrucción - entrada del pago o el especialista experimental de la reconstrucción (A) o combinación de ambos. Si el empleado tenía doce (12) meses mayor que en estado de pago pues un especialista experimental de la reconstrucción - la entrada, el empleado será Implementación(B) la asignación de la gama de pago (12-05).

Especialista experimental de la reconstrucción - objetivo: Colocarán a los empleados en nivel (B) la asignación de la gama de pago (12-05).

[Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación No. 55 que fue suprimida.]

**12/2/6** Progresión del Pago del Analista de Mercado de Trabajo

Estructura de pago: Sobre la cita a una posición asignada a la clasificación del analista de mercado de trabajo, el empleado será pagado en la rejilla/el horario del pago de la PR 12-05. Después de que doce (12) meses en estado de pago en la clasificación como analista de mercado de trabajo, el empleado sea pagado en la rejilla/el horario del pago de la PR 12-06. Después de que ratos adicional de doce (12) meses en estado de pago como analista de mercado de trabajo (doce [12] meses en la PR 12-05 y doce [12] meses en la PR 12-06), el empleado sea pagado en la rejilla/el horario del pago de la PR 12-07. El pago del empleado en cada uno de las rejillas/de los horario estará de acuerdo con las provisiones del acuerdo.

| **Clasificación – título** | **Gama de pago** | **Tiempo en clase** |
|---|---|---|
| Analista de Mercado de Trabajo | | |
| *Analista de Mercado de Labor (A) | PR 12-05 | Por cita |
| *Analista de Mercado de Labor (B) | PR 12-06 | 12 meses en nivel (A) ** |
| *Analista de Mercado de Labor (C) | PR 12-07 | 12 meses en nivel (B) |

*Designación del sistema del nomina de pago referente al Gama de Pago.
**Comenzando el Periodo de Pago siguiendo la terminación del marco de tiempo señalado.

Cuenta de tiempo en estado de pago: El patrón renunciará hasta sesenta (60) días, por ocurrencia, del tiempo cargado a una demanda de la remuneración de los trabajadores.

Otras transacciones del Personal Restablecimiento/Restauración/Transferencia/ Democión): Para los empleados que llevaron a cabo previamente una posición en el analista de mercado de trabajo 1, 2, 3, o 4 clasificación, la colocación en la progresión del pago será determinada como sigue:

Analista de mercado de trabajo 1: Si un empleado tenía menos de doce (12) meses en estado de pago como analista de mercado de trabajo 1, colocarán al empleado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago (PR 12-05). Si está colocado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago, moverán al empleado (B) a la asignación de la gama de pago después de un total de doce (12) meses en estado de pago como un analista de mercado de trabajo 1 o el analista de mercado de trabajo (A) o combinación de ambos. Si el empleado tenía doce (12) meses mayor que en estado de pago como analista de mercado de trabajo 1, colocarán al empleado en nivel (B) la asignación de la gama de pago (PR 12-06). Si está colocado en nivel (B) la asignación de la gama de pago, moverán al empleado (C) a la asignación de la gama de pago después de un total de veinticuatro (24) meses en estado de pago como un analista de mercado de trabajo 1 o el analista de mercado de trabajo (B) o combinación de ambos.

Analista de mercado de trabajo 2: Si un empleado tenía menos de doce (12) meses en estado de pago como analista de mercado de trabajo 2, colocarán al empleado en nivel (B) la asignación de la gama de pago (PR 12-06). Si está colocado en nivel (B) la asignación de la gama de pago, moverán al empleado (C) a la asignación de la gama de pago después de un total de doce (12) meses en estado de pago como un analista de mercado de trabajo 2 o el analista de mercado de trabajo (B) o combinación de ambos. Si el empleado tenía más de doce (12) meses en estado de pago como analista de mercado de trabajo 2, colocarán al empleado en (C) la asignación de la gama de pago (PR 12-07).

Analista de mercado de trabajo 3: Colocarán a los empleados en (C) la asignación de la gama de pago (PR 12-07).

Analista de mercado de trabajo 4: Colocarán a los empleados en (C) la asignación de la gama de pago (PR 12-07).

[Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación No. 44 que fue suprimida.]

**12/2/7** Progresión del Pago del Especialista del Seguro de Medigap

Estructura de pago: Por cita a una posición asignada a la clasificación del especialista del seguro de Medigap, el empleado será pagado en el plan de pago de la PR 12-04. Una vez que el empleado tenga doce (12) meses en estado de pago como especialista del seguro de Medigap (A), el empleado será pagado en el plan de pago de la PR 12-05.

| **Clasificación – Título** | **Gama de pago** | **Tiempo en clase** |
|---|---|---|
| Especialista de Seguro de Medigap | | |
| *Especialista de Seguro de Medigap (A) | PR 12-04 | Por cita |
| *Especialista de Seguro de Medigap (B) | PR 12-05 | 12 meses en nivel (A) ** |

*Designación del sistema del nomina de pago referente al Gama de Pago.
**Comenzando el Periodo de Pago siguiendo la terminación del marco de tiempo señalado.

Cuenta de tiempo en estado de pago: En la cuenta del número de las horas en estado de pago, el patrón renunciará hasta sesenta (60) días, por ocurrencia, del tiempo cargado a una demanda del S. 230.36 o a la demanda de la remuneración de los trabajadores.

Otras transacciones del Personal Restablecimiento/Restauración/Transferencia/ Democión): Para los empleados que llevaron a cabo previamente una posición en la

Especialista-Entrada del seguro de Medigap o la clasificación objetiva, la colocación en la progresión del pago será determinada como sigue:

Especialista del seguro de Medigap - entrante: Si un empleado tenía menos de doce (12) meses en estado de pago como un especialista del seguro de Medigap - la entrada, el empleado será Implementación(A) la asignación de la gama de pago (12-04). Si está colocado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago, moverán al empleado (B) a la asignación de la gama de pago después de un total doce de tiempo (de 12) meses en el estado como especialista del seguro de Medigap - entrada del pago, o el especialista del seguro de Medigap (A), o combinación de ambos. Si el empleado tenía doce (12) meses mayor que en estado de pago pues un especialista del seguro de Medigap - la entrada, el empleado será Implementación(B) la asignación de la gama de pago (12-05).

Especialista del seguro de Medigap - objetivo: Colocarán a los empleados en nivel (B) la asignación de la gama de pago (12-05).

[Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación no 54 que fue suprimida.]

**12/2/8** Progresión del pago del especialista de la clasificación del delincuente

Estructura de pago: Sobre la cita a una posición asignada a la clasificación del especialista de la clasificación del delincuente, el empleado será pagado en la rejilla/el horario del pago de la PR 12-07. Después de que dieciocho tiempo (de 18) meses en estado de pago en la clasificación como especialista de la clasificación del delincuente (A), el empleado sea pagado en la rejilla/el horario del pago del - 08 de la PR 12. El pago del empleado en cada uno de las rejillas/de los horario estará de acuerdo con las provisiones del acuerdo.

| **Clasificación – Título** | **Gama de pago** | **Tiempo en clase** |
|---|---|---|
| Especialista de la Clasificación del Delincuente | | |
| * Especialista de la Clasificación del Delincuente (A) | PR 12-07 | Sobre la cita |
| * Especialista de la Clasificación del Delincuente (B) | PR 12-08 | 18 meses en nivel (A) ** |

*Designación del sistema del nomina de pago referente al Gama de Pago.
**Comenzando el Periodo de Pago siguiendo la terminación del marco de tiempo señalado.

Cuenta de tiempo en estado de pago: En la cuenta del número de las horas en estado de pago, el patrón renunciará hasta sesenta (60) días, por ocurrencia, del tiempo cargado a una demanda del S. 230.36 o a la demanda de la remuneración de los trabajadores.

Otras transacciones del Personal Restablecimiento/Restauración/Transferencia/ Democión): Para los empleados que llevaron a cabo previamente una posición en la Especialista-Entrada de la clasificación del delincuente o la clasificación objetiva, la colocación en la progresión del pago será determinada como sigue:

Especialista de la clasificación del delincuente - entrada: Si un empleado tenía menos de dieciocho (18) meses en estado de pago como Especialista-Entrada de la clasificación del delincuente, colocarán al empleado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago (PR 12-07). Si está colocado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago, moverán al empleado (B) a la asignación de la gama de pago después de un total de dieciocho (18) meses en estado de pago como Especialista-Entrada de la clasificación del delincuente o el especialista de la clasificación del delincuente (A) o combinación de ambos. Si un empleado tenía dieciocho (18) meses mayor que en estado de pago como Especialista-Entrada de la clasificación del delincuente, colocarán al empleado en nivel (B) la asignación de la gama de pago (PR 12-08).

Especialista de la clasificación del delincuente - objetivo: Colocarán a los empleados en nivel (B) la asignación de la gama de pago (PR 12-08).

[Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde el No. de negociación de la nota, que fue suprimido.]

**12/2/9** Progresión del pago del especialista de los servicios del Ombudsman

Estructura de pago: Por cita a una posición asignada a la clasificación del especialista de los servicios del Ombudsman, el empleado será pagado en el plan de pago de la PR 12-05. Una vez que el empleado tenga doce (12) meses en estado de pago mientras que un Ombudsman mantiene a especialista (A), el empleado será pagado en el plan de pago de la PR 12-07. El pago del empleado en cada uno de los horario será fijada de acuerdo con las provisiones del acuerdo.

| **Clasificación - título** | **Gama de pago** | **Tiempo en clase** |
|---|---|---|
| Especialista de Servicios de Ombudsman | | |
| *Especialista de Servicios de Ombudsman (A) | PR 12-05 | Sobre la cita |
| *Especialista de Servicios de Ombudsman (B) | PR 12-07 | 12 meses en nivel (A) ** |

*Designación del sistema del nomina de pago referente al Gama de Pago.
**Comenzando el Periodo de Pago siguiendo la terminación del marco de tiempo señalado.

Cuenta de tiempo en estado de pago: En la cuenta del número de las horas en estado de pago, el patrón renunciará hasta sesenta (60) días, por ocurrencia, del tiempo cargado a una demanda de la remuneración de los trabajadores.

Otras transacciones del Personal Restablecimiento/Restauración/Transferencia/ Democión): Para los empleados que llevaron a cabo previamente una posición en la Especialista-Entrada de los servicios del Ombudsman o la clasificación objetiva, la colocación en la progresión del pago será determinada como sigue:

Especialista de Servicios de Ombudsman - entrante: Si un empleado tenía menos de doce (12) meses en estado de pago como un Ombudsman mantiene a especialista - entrada, el empleado serán puestos en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago (12-05). Si está colocado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago, moverán al empleado (B) a la asignación de la gama de pago después de un total de doce (12) meses en estado de pago como especialista de los servicios del Ombudsman - el especialista de los servicios de la entrada o del Ombudsman (A) o combinación de ambos. Si el empleado tenía doce (12) meses mayor que en estado de pago en el Ombudsman mantiene a especialista - la entrada, el empleado será Implementación(B) la asignación de la gama de pago (12-07).

Especialista de Servicios de Ombudsman - objetivo: Colocarán a los empleados en nivel (B) la asignación de la gama de pago (12-07).

[Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación No. 53 que fue suprimida.]

**12/2/10** Progresión de Pago del Agente de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra

Estructura de pago: Por cita a una posición asignada a la clasificación del agente de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra, el empleado será pagado en la rejilla/el horario del pago de la PR 12-05. Después de que dieciocho tiempo (de 18) meses en estado de pago en la clasificación como agente de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra, el empleado sea pagado en la rejilla/el horario del pago de la PR 12-06. Después de que ratos adicional de dieciocho (18) meses en estado de pago como agente de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra (dieciocho [18] meses en la PR 12-05 y dieciocho [18] meses en la PR 12-06), el empleado sea pagado en la rejilla/el horario del pago de la PR 12-08. El pago del empleado en cada uno de las rejillas/de los horario estará de acuerdo con las provisiones del contrato.

| Clasificación – Título | Gama de pago | Tiempo en clase |
|---|---|---|
| Agente de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra | | |
| Agente de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra (A) | PR 12-05 | Por cita |
| Agente de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra (B) | PR 12-06 | 18 meses en nivel (A) ** |
| Agente de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra (C) | PR 12-08 | 18 meses en nivel (B) |

*Designación del sistema del nomina de pago referente al Gama de Pago.
**Comenzando el Periodo de Pago siguiendo la terminación del marco de tiempo señalado.

Cuenta de tiempo en estado de pago: El patrón renunciará hasta sesenta (60) días, por la ocurrencia, del tiempo cargada a una demanda del S. 230.36 o a la demanda de la remuneración de los trabajadores.

Otras transacciones del Personal Restablecimiento/Restauración/Transferencia/ Democión): Para los empleados que llevaron a cabo previamente una posición en la libertad condicional y Agente-Entrada del libertad condicional, objetivo, o clasificación mayor, la colocación en la progresión del pago será determinada como sigue:

Si un empleado tenía menos de dieciocho (18) meses en estado de pago como agente de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra, colocarán al empleado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago (PR 12-05). Si está colocado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago, moverán al empleado (B) a la asignación de la gama de pago después de un total de dieciocho (18) meses en estado de pago como libertad condicional y agente de Libertad Condicional - el agente de la entrada o de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra (A) o combinación de ambos.

Si un empleado tenía dieciocho (18) meses mayor que en estado de pago como agente de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra - la entrada (A), el empleado será Implementación(B) la asignación de la gama de pago (PR 12-06). Si está colocado en nivel (B) la asignación de la gama de pago, moverán al empleado (C) a la asignación de la gama de pago después de un total de dieciocho (18) meses en estado de pago como libertad condicional y agente de Libertad Condicional - el agente del objetivo o de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra (B) o combinación de ambos.

Si un empleado tenía treinta y seis (36) meses mayor que en estado de pago como agente de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra, colocarán al empleado en (C) la asignación de la gama de pago (PR 12-08).

[Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación No. 40 que fue suprimida.]

**12/2/11** Asociado de Psicológica del Progresión del Pago

Estructura de pago: Sobre la cita a una posición asignada a la clasificación del asociado psicológico, el empleado será pagado en el plan de pago de la PR 12-08. Una vez que el empleado tenga doce (12) meses en estado de pago como asociado psicológico (A), el empleado será pagado en el plan de pago de la PR 12-09. El pago del empleado en cada uno de los horario será fijada de acuerdo con las provisiones del Acuerdo.

Reasignarán a la clasificación Psicólogo-Licenciada y serán colocado a un empleado clasificado como el asociado psicológico que hace psicólogo licenciado según lo determinado por el departamento de de regla y licenciar en la asignación de la gama de pago (de 12-10). La reasignación será eficaz al principio del período del pago que sigue la confirmación escrita del licenciatura.

| **Clasificación - título** | **Gama de pago** | **Tiempo en Clase** |
|---|---|---|
| Asociado Psicológico<br>*Asociado Psicológico (A)<br>*Asociado Psicológico (B) | <br>PR 12-08<br>PR 12-09 | <br>Por cita<br>12 meses en nivel (A) ** |

*Designación del sistema del nomina de pago referente al Gama de Pago.
**Comenzando el Periodo de Pago siguiendo la terminación del marco de tiempo señalado.

Cuenta de tiempo en estado de pago: En la cuenta del número de las horas en estado de pago, el patrón renunciará hasta sesenta (60) días, por ocurrencia, del tiempo cargado a una demanda de la remuneración de los trabajadores.

Otras transacciones del Personal Restablecimiento/Restauración/Transferencia/ Democión): Para los empleados que llevaron a cabo previamente una posición en el psicólogo, el Psicólogo-Doctorado, el mayor del psicólogo, o la clasificación Psicólogo-Mayor del doctorado, la colocación en la progresión del pago será determinada como sigue:

Psicólogo: Si un empleado no-licenciado tenía menos de doce (12) meses en estado de pago como psicólogo, colocarán al empleado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago (12-08). Si está colocado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago, moverán al empleado (B) a la asignación de la gama de pago después de un total de doce (12) meses en estado de pago como psicólogo o el asociado psicológico (A) o combinación de ambos. Si el empleado tenía doce (12) meses mayor que en

estado de pago como psicólogo, colocarán al empleado en nivel (B) la asignación de la gama de pago (12-09).

Psicólogo-Doctorado: Si un empleado tenía menos de doce (12) meses en estado de pago como Psicólogo-Doctorado, colocarán al empleado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago (12-08). Si está colocado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago, moverán al empleado (B) a la asignación de la gama de pago después de un total de doce (12) meses en estado de pago como Psicólogo-Doctorado o el asociado psicológico (A) o combinación de ambos. Si el empleado tenía doce (12) meses mayor que en estado de pago como Psicólogo-Doctorado, colocarán al empleado en nivel (B) la asignación de la gama de pago (12-09).

Señor del Psicólogo: Colocarán a los empleados en nivel (B) la asignación de la gama de pago (12-09).

Doctorado Psicólogo- Señor: Colocarán a los empleados en nivel (B) la asignación de la gama de pago (12-09).

Si un empleado tenía doce (12) meses mayor que en estado de pago en cualquier combinación de las clasificaciones mencionadas arriba, colocarán al empleado en nivel (B) la asignación de la gama de pago (12-09).

[Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación no 50 que fue suprimida.]

**12/2/12** Progresión Auxiliar del pago de los Servicios Psicológicos

Estructura de pago: Sobre la cita a una posición asignada a la clasificación de la ayudante psicológica de los servicios, el empleado será pagado en el plan de pago de la PR 12-05. Una vez que el empleado tenga doce (12) meses en estado de pago como ayudante psicológica de los servicios (A), el empleado será pagado en el plan de pago de la PR 12-06. El pago del empleado en cada uno de los horario será fijada de acuerdo con las provisiones del Acuerdo.

| **Clasificación - Título** | **Gama de pago** | **Tiempo en clase** |
|---|---|---|
| Servicios Psicológicos Auxiliares | | |
| *Servicios Psicológicos Auxiliares (A) | PR 12-05 | Por cita |
| *Servicios Psicológicos Auxiliares (B) | PR 12-06 | 12 meses en nivel (A) ** |

*Designación del sistema del nomina de pago referente al Gama de Pago.
**Comenzando el Periodo de Pago siguiendo la terminación del marco de tiempo señalado.

Cuenta de tiempo en estado de pago: En la cuenta del número de las horas en estado de pago, el patrón renunciará hasta sesenta (60) días, por ocurrencia, del tiempo cargado a una demanda de la remuneración de los trabajadores.

Otras transacciones del Personal Restablecimiento/Restauración/Transferencia/ Democión): Para los empleados que llevaron a cabo previamente una posición en la Asociar-Entrada psicológica de los servicios o la clasificación objetiva, la colocación en la progresión del pago será determinada como sigue:

Los servicios psicológicos asocian - entrante: Si un empleado tenía menos de doce (12) meses en estado de pago como los servicios psicológicos se asocian - la entrada, el empleado será Implementación(A) la asignación de la gama de pago (12-05). Si está colocado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago, moverán al empleado (B) a la asignación de la gama de pago después de que un total de doce (12) meses en estado de pago como cualquiera los servicios psicológicos se asocie - entrada o la ayudante psicológica de los servicios (A) o combinación de ambos. Si el empleado tenía doce (12) meses mayor que en estado de pago como los servicios psicológicos se asocian - entrante, el empleado será Implementación(B) la asignación de la gama de pago (12-06).

Los servicios psicológicos asocian - objetivo: Colocarán a los empleados en nivel (B) la asignación de la gama de pago (12-06).

[Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación no 49 que fue suprimida.]

**12/2/13** Progresión del Pago de la Reconstrucción Líder

Estructura de pago: Sobre la cita a una posición asignada a la clasificación del líder de la reconstrucción, el empleado será pagado en el plan de pago de la PR 12-04. Una vez que el empleado tenga doce (12) meses en estado de pago como líder de la reconstrucción (A), el empleado será pagado en el plan de pago de la PR 12-05. El pago del empleado en cada uno de los horario será fijada de acuerdo con las provisiones del Acuerdo.

| **Clasificación - Título** | **Gama de pago** | **Tiempo en Clase** |
|---|---|---|
| Líder de la Recreación<br>*Líder de la Recreación (A)<br>*Líder de la Recreación (B) | <br>PR 12-04<br>PR 12-05 | <br>Por cita<br>12 meses en nivel (A) ** |

*Designación del sistema del nomina de pago referente al Gama de Pago.
**Comenzando el Periodo de Pago siguiendo la terminación del marco de tiempo señalado.

Cuenta de tiempo en estado de pago: En la cuenta del número de las horas en estado de pago, el patrón renunciará hasta sesenta (60) días, por ocurrencia, del tiempo cargado a una demanda de la remuneración de los trabajadores.

Otras transacciones del Personal Restablecimiento/Restauración/Transferencia/ Democión): Para los empleados que llevaron a cabo previamente una posición en la Líder-Entrada de la reconstrucción o la clasificación objetiva, la colocación en la progresión del pago será determinada como sigue:

Líder de la Recreación - entrante: Si un empleado tenía menos de doce (12) meses en estado de pago como Líder de la Recreación-entrante, colocarán al empleado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago (12-04). Si está colocado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago, moverán al empleado (B) a la asignación de la gama de pago después de un total de doce (12) meses en estado de pago como Líder-Entrada de la reconstrucción o el líder de la reconstrucción (A) o combinación de ambos. Si el empleado tenía doce (12) meses mayor que en estado de pago como Líder de la Recreación, colocarán al empleado en nivel (B) la asignación de la gama de pago (12-05).

Líder de la Recreación - Objetivo: Colocarán a los empleados en nivel (B) la asignación de la gama de pago (12-05).

[Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación No. 51 que fue suprimida.]

**12/2/14** Progresión de Pago del Encargado del Caso de la Rehabilitación

Estructura de pago: Por cita a una posición asignada a la clasificación del encargado del caso de la rehabilitación, el empleado será pagado en el plan de pago de la PR 12-05. Una vez que el empleado tenga doce (12) meses en estado de pago como rehabilitación encajonan a encargado (A), el empleado serán pagados en el plan de pago de la PR 12-06. El pago del empleado en cada uno de los horario será fijada de acuerdo con las provisiones del acuerdo.

| **Clasificación – título** | **Gama de pago** | **Tiempo en clase** |
|---|---|---|
| Gerente de la Rehabilitación Vocacional | | |
| *Gerente de la Rehabilitación Vocacional (A) | PR 12-05 | Sobre la cita |
| *Gerente de la Rehabilitación Vocacional (B) | PR 12-06 | 12 meses en nivel (A) ** |

*Designación del sistema del nomina de pago referente al Gama de Pago.
**Comenzando el Periodo de Pago siguiendo la terminación del marco de tiempo señalado.

Cuenta de tiempo en estado de pago: En la cuenta del número de las horas en estado de pago, el patrón renunciará hasta sesenta (60) días, por ocurrencia, del tiempo cargado a una demanda de la remuneración de los trabajadores.

Otras transacciones del Personal Restablecimiento/Restauración/Transferencia/ Democión): Para los empleados que previamente llevaron a cabo una posición en el caso del Consejero de la Rehabilitación Vocacional -Objetivo o Señor, la colocación en la progresión del pago será determinada como sigue:

Consejero de la Rehabilitación Vocacional-Objetivo: Si un empleado tenía menos de doce (12) meses en estado de pago del Consejero de la Rehabilitación Vocacional -Objetivo, colocarán al empleado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago (12-05). Si está colocado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago, moverán al empleado (B) a la asignación de la gama de pago después de un total de doce (12) meses en estado de pago como caso de la rehabilitación Consejero de la Rehabilitación Vocacional - Objetivo (A) o combinación de ambos. Si el empleado tenía doce (12) meses en estado de pago como Consejero de la Rehabilitación Vocacional - Objetivo, el empleado serán colocados en nivel (B) la asignación de la gama de pago (12-06).

Consejero de la Rehabilitación Vocacional -Señor: Colocarán a los empleados en nivel (B) la asignación de la gama de pago (12-06).

[Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación No. 52 que fue suprimida.]

**12/2/15** Trabajador Social-Correcciones Pago de Progresión

Estructura de pago: Sobre la cita a una posición asignada a la clasificación de Trabajador-Correcciones sociales, el empleado que sostiene la certificación temporal/la licencia con el departamento de de regla y que licencia será pagado en la rejilla/el horario del pago de la PR 12-05. Una vez que se reciba la certificación/la licencia, el empleado será pagado en la rejilla/el horario del pago de la PR 12-06.

Sobre la cita a una posición asignada a la clasificación de los Trabajadores Sociales-Correcciones (B), el empleado completamente certificado/licenciado será pagado en la rejilla/el horario de la PR 12-06. Después de que dieciocho (18) meses de tiempo en estado de pago en la clasificación como las Trabajador Social-Correcciones (B), el empleado sean pagadas en la rejilla/el horario del pago de la PR 12-08. El pago del empleado en cada uno de las rejillas/de los horario estará de acuerdo con las provisiones del Acuerdo.

| Clasificación – título | Gama de pago | Tiempo en clase |
|---|---|---|
| Trabajador Social-Correcciones | | |
| *Trabajador Social-Correcciones (A) | PR 12-05 | Por cita con la certificación temporal/la licencia |
| *Trabajador Social-Correcciones(B) | PR 12-06 | Sobre recibo de la certificación completa/licencia o sobre la cita con el completo certificación/la licencia** |
| *Trabajador Social-Correcciones (C) | PR 12-08 | 18 meses en nivel (B) |

*Designación del sistema del nomina de pago referente al Gama de Pago.
**Comenzando el Periodo de Pago siguiendo la terminación del marco de tiempo señalado.

Cuenta de tiempo en estado de pago: En la cuenta del número de las horas en estado de pago, el patrón renunciará hasta sesenta (60) días, por ocurrencia, del tiempo cargado a una demanda del S. 230.36 o a la demanda de la remuneración de los trabajadores.

[Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación No. 39 que fue suprimida.]

**12/2/16** Consejero de la Rehabilitación Vocacional del Progresión de Pago

Estructura de pago: Asignarán al consejero vocacional de la rehabilitación y serán colocado un empleado clasificado como rehabilitación vocacional Consejero-En el entrenamiento que siente bien a un consejero licenciado según lo determinado por el departamento de regulaciones y de licencia en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago (PR 12-07). La asignación será eficaz el principio del recibo del pago al patrón del período que sigue de la confirmación escrita del licenciatura a la práctica como consejero.

Por cita a una posición asignada a la clasificación del consejero vocacional de la rehabilitación, un empleado licenciado será pagado en la rejilla/el horario del pago de la PR 12-07. Después de que doce (12) meses en estado de pago en la clasificación como consejero vocacional de la rehabilitación (A), el empleado sea pagado en la rejilla/el horario del pago de la PR 12-08. El pago del empleado en cada uno de las rejillas/de los horario estará de acuerdo con las provisiones del acuerdo.

| Clasificación - Título | Gama de pago | Tiempo en Clase |
|---|---|---|
| Consejero de la Rehabilitación Vocacional | | |
| *Consejero de la Rehabilitación Vocacional (A) | PR 12-07 | Sobre ** de la cita |
| *Consejero de la Rehabilitación Vocacional (B) | PR 12-08 | 12 meses en nivel (A) ** |

*Designación del sistema del nomina de pago referente al Gama de Pago.
**Comenzando el Periodo de Pago siguiendo la terminación del marco de tiempo señalado.

Cuenta de tiempo en estado de pago: En la cuenta del número de las horas en estado de pago, el patrón renunciará hasta sesenta (60) días, por ocurrencia, del tiempo cargado a una demanda de la remuneración de los trabajadores.

Otras transacciones del Personal Restablecimiento/Restauración/Transferencia/ Democión): Para los empleados que llevaron a cabo previamente una posición en la clasificación Consejero de la Rehabilitación Vocacional-Señor o del consejero de la rehabilitación vocacional o de la rehabilitación vocacional, la colocación en la progresión del pago será determinada como sigue:

Consejero de la Rehabilitación Vocacional: Si el empleado tenía doce (12) meses mayor que en estado de pago como consejero vocacional de la rehabilitación, colocarán al empleado en nivel (B) la asignación de la gama de pago (PR 12-08). Si el empleado tenía menos de doce (12) meses en estado de pago como consejero vocacional de la rehabilitación, colocarán al empleado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago (PR 12-07). Si está colocado en nivel (A) ** la asignación de la gama de pago, moverán al empleado (B) a la asignación de la gama de pago después de un total de doce (12) meses en estado de pago como un consejero vocacional de la rehabilitación o consejero vocacional de la rehabilitación (A) o de una combinación de ambos.

Consejero de la Rehabilitación Vocacional -Señor: Colocarán a los empleados en nivel (B) la asignación de la gama de pago (PR 12-08).

[Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación no 46 que fue suprimida.]

**SECCIÓN 3: Tarifas del Reclutamiento**

**12/3/1** En el acontecimiento las aplicaciones del patrón que emplean sobre el mínimo (HAM) o las tarifas que emplean levantadas (RHR) para el reclutamiento, el patrón notificará la unión antes de la Implementación.

**SECCIÓN 4: Período de pago**

**12/4/1** Cada empleado cubierto por este Acuerdo será pagado sobre una base bisemanal.

**SECCIÓN 5: Diferencial de Cambio**

**12/5/1** El patrón acuerda pagar un diferencial de cambio de $.45 (cuarenta cinco centavos) por la hora por todas las horas trabajadas entre las horas de 6:00 P.M. y de 6:00 mañana.

**12/5/2** Diferencial del fin de semana: El patrón acuerda pagar un diferencial del fin de semana de $.60 (sesenta centavos) por la hora por todas las horas trabajadas entre las horas de 12:01 mañana el sábado y la medianoche de 12:00 el domingo.

**12/5/3** Los empleados serán el pagado y una mitad (1-1/2) mide el tiempo de la tarifa baja más los diferenciales aplicables para los propósitos del pago de tiempo suplementario.

**SECCIÓN 6: Persona Para Reserva**

**12/6/1 (BC, AS, SPS, T) Persona Para Reserva:** Cuando el patrón requiere que un empleado deba estar disponible para el trabajo y poder divulgar sobre menos de una (1) hora, compensarán al empleado en base de un honorario de dieciocho dólares ($18.00) para cada uno en período de la hora de la llamada ocho (8), o la porción de eso, para la cual el empleado está en estado espera. El patrón hará un esfuerzo razonable de notificar a esos empleados afectados de su lanzamiento del estado espera.

**12/6/2 En llamada:** Cuando el patrón requiere que un empleado responda al contacto por un teléfono del beeper, del paginador o de la célula mientras que es fuera de servicio, el empleado recibirá una (1) hora de crédito compensatorio del tiempo o pagará cada día de calendario donde se requiere tal respuesta. De ningún modo un empleado recibirá paga espera y en tiempo compensatorio de la llamada durante igual de período del trabajo.

Nota que estipula: Esta sección es inaplicable a los trabajadores sociales en el programa de los servicios de protecciones del niño de Milwaukee, el departamento de los empleados de personal clínicos del servicio de las correcciones, y los agentes de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra, que se cubren de otra manera bajo provisiones del artículo VI, de la sección 16 (acuerdos conceptuales relacionados del teléfono) y del memorándum de la comprensión No. 13 (DHFS-Beepers de PSS) y 14 (uso de los agentes del doc. P&P de beepers/de paginadores durante horas fuera de servicio).

[Nota histórica: Esta lenguaje fue movida a partir de la 13/18/1 y de 13/18/2, que fueron suprimidos.]

**SECCIÓN 7: Pago del Vuelo**

**12/7/1 (SPS, T)** Cualquier empleado requerido pilotar un avión como porción de su deberes asignados recibirá como pago adicional cinco dólares ($5.00) cada hora del tiempo del registro del avión durante la cual se realice este deber a menos que:

A. Su clasificación y especificación de trabajo actuales incluye ya este deber como deber regularmente asignado del trabajo, o

B. El tiempo que pasa volando en el avión es una ocurrencia ocasional solamente con el fin de llegar a una destinación y no de una parte de una asignación regular del deber.

No se concederá ninguna compensación adicional para ningún deber regular o tiempo de la preparación aun cuando tales deberes se pueden conectar directamente con la asignación real del vuelo.

La clasificación del Piloto del Avión es exenta de esta provisión.

**12/7/2 (SPS, T)** Los mecánicos de aviones de DOA requeridos pilotar un avión como porción de su deberes asignados recibirán el pago adicionada adicional de cinco dólares ($5.00) para cada hora a partir del tiempo que el plano saca (comienzo del motor) de su localización que origina hasta que vuelve y aterriza en la misma localización (parada del motor) incluyendo tiempo de la espera. Si el vuelo implica una estancia de noche, el pago adicionada se aplica hasta que parada del motor en la localización de noche de la estancia y comenzará solamente el día siguiente en el comienzo del motor para el vuelo de vuelta de nuevo a la base de origen. El mecánico también será elegible para el pago adicionada si son un pasajero en un vuelo con el fin de actuar como vuelo experimental un avión a una posición remota para parquear el avión o vuelo a una posición remota a la recolección un avión parqueado. Esta elegibilidad será de motor empieza la localización de la base de origen hasta parada del motor en el vuelo de vuelta.

**SECCIÓN 8: Agregaciones**

**12/8/1** Los empleados clasificados como Doctorado del Psicólogo recibirán una agregación del sueldo igual a trece por ciento (13%) del mínimo de la gama de pago. Una cantidad adicional de hasta cinco por ciento (5%) del mínimo de la gama de pago se puede también agregar encendido en la discreción única del Patrón.

(PSS) Los empleados en las posiciones asignadas a las clasificaciones del Psicólogo-Licenciado, Psicólogo Regional Principal, Psicólogo de la Escuela, Psicólogo de la Escuela-Señor o el Asociado Psicológico que ha obtenido un grado doctoral reconocido en psicología o un campo relacionado tal como inhabilidades del comportamiento, que es aprobado por la agencia recibirá una agregación del sueldo igual a trece por ciento (13%) del mínimo de la gama de pago. Los empleados que poseen un equivalente del doctorado, según lo evidenciado por el licenciatura

publicado por el Departamento de Regulación y de Licencias, también serán elegibles. Una cantidad adicional de hasta cinco por ciento (5%) del mínimo de la gama de pago se puede también agregar en la discreción única del Patrón.

**12/8/2** Eficaz el primer día del período del pago que sigue la fecha eficaz del Acuerdo, una agregación de cincuenta centavos ($0.50) por hora será pagada para suplir el pago bajo de un empleado que su posición se ha asignado a la clasificación del mecánico de aviones, basada sobre la posesión del empleado de la certificación de un reparador actual bajo parte FAR 65.103 (los Servicios Especializados y Instrumento). Si un empleado que recibe esta agregación suplemental deja de llevar a cabo una certificación actual o una posición asignada a la clasificación del mecánico de aviones, la agregación cesará efectivamente el primer día del período de pago que sigue la terminación de la certificación actual o de la posición asignada a la clasificación del mecánico de aviones.

**12/8/3** Cuando un Especialista del Rescate del Desplome del Fuego 3 no está disponible para conducir una cambio, el Patrón puede señalar a un empleado clasificado como Especialista del Rescate del Desplome del Fuego 2 como líder del trabajador de relevación para esa cambio. El empleado recibirá un diferencial de noventa centavos ($0.90) por hora para cada hora asignada como líder del trabajador de relevación. El diferencial cesará cuando asignan el empleado no más como líder de trabajador de relevación.

**12/8/4** Una agregación de un dólar ($1.00) por hora será pagada para suplir el pago bajo de un empleado que su posición se ha asignado a la Enfermera Práctica Licenciada, o de la ayudante 1, 2, o 3 del Oficio de Enfermera por todas las horas en estado de pago durante las cambios de trabajo individuales en las cuales a un supervisor señala al empleado específicamente para trabajar en una capacidad de mentor en el Hogar de los Veteranos de Wisconsin. Si un empleado que recibe esta agregación suplemental deja de sostener a una posición asignada a la Enfermera Práctica Licenciada, o a la Ayudante de Cuidado 1, 2, o 3 o se señala no más para trabajar en una capacidad de mentor, la agregación no se aplica.

**12/8/5 (SPS)** Los empleados clasificados como Oficio de Asuntos Militares Entrante, Objetivo, o Señor dentro del Departamento de los Asuntos Militares que se califican y se requieren regularmente para llevar un arma de fuego durante el funcionamiento de sus deberes de la seguridad recibirán una agregación de $2.00 por hora. Con objeto de esta provisión, un arma de fuego se define como una pistola y/o rifle. Esta agregación se aplicará a todas las horas en estado de pago. La agregación cesará inmediatamente si emplean en una clasificación Oficio de Asuntos Militares Entrante, Objetivo, o Señor, que no se califican más o no se requiere regularmente llevar un arma de fuego, o sale del Departamento de Asuntos Militares.

**12/8/6 (T)** Eficaz el primer día del período del pago que sigue la fecha eficaz del Acuerdo, una agregación de un dólar ($1.00) por hora será pagada para suplir el pago bajo de un empleado que su posición se ha asignado a la posición del Coche del

Trabajo en el Centro Central de Wisconsin. Si el empleado que recibe esta agregación suplemental deja de llevar a cabo esta posición la agregación no se aplicará.

**12/8/7 (T)** Los empleados clasificados como técnico veterinario 1, 2, y 3 quiénes se emplean dentro de la universidad de Wisconsin - Madison recibirán una agregación de $1.00 por la hora por todas las horas trabajadas entre las horas de 6:00 P.M. y de 6:00 mañana y una agregación de $1.00 por la hora por todas las horas trabajadas entre las horas de 12:01 mañana el sábado y la medianoche de 12:00 el domingo. Estas agregaciones están además del diferencial de cambio y del diferencial del fin de semana identificados en 12/4/1 y 12/4/2, respectivamente.

**12/8/8 (T)** Los empleados clasificados como Técnico Veterinario 1, 2, y 3 quiénes se emplean dentro de la Universidad de Wisconsin - Madison recibirán una agregación de $1.00 por hora si los certifican como especialista para un de los después de áreas: Academia de Veterinaria de Emergencia y Técnicos del Cuidado Críticos, Academia de Técnicos Dentales Veterinarios, o Academia de Técnico Veterinario de Anestesia.

**12/8/9 (T)** Los empleados clasificados como Técnico de la Investigación de Animal, Técnico de la Investigación Animal - Objetivo/Intermedio, Técnico de la Investigación de Animal- Señor, y Técnico de la Investigación de Animal - Avanzado quién se emplea dentro de la Universidad de Wisconsin - Madison recibirán una agregación de $1.00 por la hora para cualquier certificación aplicable de AALAS, pero de ningún modo recibirán más que o menos de $1.00 por hora agregan para la certificación de AALAS.

**12/8/10 (BC)** Empleados clasificados como Ayudante de la Central Eléctrica, Operador de la Central Eléctrica, Operador de la Central Eléctrica - Señor, y Operador de la Central Eléctrica – Encargados quienes son asignado permanentemente o asignado temporalmente a una de estas instalaciones nombradas por más de cuatro semanas, recibirá una agregación como sigue:

| | |
|---|---|
| UW-Madison Calle Charter | $2.00 por hora |
| UW-Milwaukee | $2.00 por hora |
| COA Energía y Calor del Capitol | $1.00 por hora |

Estas agregaciones se aplicarán a todas las horas en estado de pago y son eficaces el principio del período de pago que sigue la fecha eficaz de este Acuerdo. Estas agregaciones terminarán cuando asignan el empleado permanentemente a una facilidad que no esté concediendo agregaciones o si ésta agrega en las provisiones de puestas del sol.

**12/8/11 (SPS)** Los empleados en el Departamento de los Asuntos Militares clasificados como el Especialista de Fuego/Rescate 1-Entrenando o de Fuego/Rescate 1, 2, o 3, son elegibles para una agregación basado en su habilidad sobre la base siguiente:

| Categoría de la Habilidad | Adicionado |
|---|---|
| Estado de Wisconsin EMT Certificado: La certificación debe ser válida para el condado en el cual el trabajo está situado. El empleado debe mantener la formación permanente y la certificación requeridas para mantener la elegibilidad para la agregación. | $.30/hr |
| Certificación de DOD Oficial Mínima del Fuego: Para ser elegible para esta agregación, el empleado debe tener las certificaciones del Departamento de la Defensa del Oficial del Fuego I, e Instructor del Fuego I y Comando del Incidente de HAZMAT. | $.20/h |
| Instructor de la Cruz Roja o Certificado Asociación Americana del Corazón de CPR: La certificación debe ser válida para el condado en el cual el trabajo está situado. El Jefe Baswe de Fuego se determinará cuántos instructores son necesarios. Si un instructor adicional es necesario y el número de los aspirantes para esta agregación excede el número de los instructores necesitados, la selección será basada en precedencia en serie de la clasificación, con el empleado más mayor seleccionado primero. | $.20/hr |
| El Departamento de la Defensa Certificado como Técnico Especializado del Rescate: Para ser elegible para esta agregación, el empleado debe ser un graduado de La Fuerza Armada de los Estados Unidos/Curso del Rescate del Desplome del Fuego y sostener certificados aplicables.<br>El Departamento de la Defensa Certificado en Materiales Peligrosos Entrenando el Entrenador: Ser elegible para esta agregación, el empleado debe ser un graduado de la escuela de DOD en Good Fellow AFB, Texas. El base del Jefe de Fuego se determinará cuántos instructores son necesarios en esa base. Si un instructor adicional es necesario y el número de los aspirantes para esta agregación excede el número de los instructores necesitados, la selección será basada en precedencia en serie de la clasificación, con el empleado más mayor seleccionado primero. | $.20/hr<br><br>$.20/hr |
| Diploma Asociado en Ciencia de Fuego: Debe ser de una escuela acreditada más arriba de aprender dentro de los Estados Unidos de América. | $.20/hr |

**PROVISIONES DE LA ADMINISTRACIÓN.**

**Todas las Categorías de la Habilidad.**

Las clasificaciones cubiertas por estas provisiones incluyen al Fuego/Especialista del Desplome 1-Entrenador, 1, 2 y 3.

A. La fecha eficaz de la agregación será el principio del período del pago que sigue el recibo del jefe del fuego de la prueba de la elegibilidad.

B. Cualquier agregación aplicable terminará inmediatamente si el empleado deja una clasificación cubierta o si el empleado pierde elegibilidad por falta de mantener la certificación o de obtener la nueva homologación requerida.

**Categorías 1 - 5 de la Habilidad**

A. Logro de la elegibilidad para las Categorías de la Habilidad 1 - 5 estarán sin la pérdida de pago, incluyendo tiempo del recorrido y en el costo del Patrón.

B. El Patrón concederá el pedido del empleado la atención en el entrenamiento requerido necesario para lograr o para mantener la elegibilidad para las agregaciones basadas en la Habilidad 1-5. Sin embargo, la fecha eficaz de tal licencia se puede retrasar debido a ciertos factores tales como el siguiente:

1. Necesidades operacionales del departamento

2. Número de los empleados que sirven o programar servirse para atender al entrenamiento

3. Disponibilidad de reemplazos cualificados

4. Comunicación previa adecuada del empleado

C. El Patrón aprobará o negará el pedido la licencia del entrenamiento dentro de dos (2) semanas después de que se reciba la petición. Cualquier negación incluirá las razones escritas de la negación.

**Categoría 6 de la Habilidad**

El logro de la elegibilidad para la categoría 6 de la habilidad será administrado de acuerdo con la Carrera Relacionada a la Educación de la sección 11/12/6.

[Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación No. 42 que fue suprimida.]

**12/8/12 (SPS)** Pagarán el 22 de junio de 2008 eficaz, los Guardas de la Conservación realizando al Oficial del Entrenamiento de Campo (FTO), Investigador del Fondo, los Armas de Fuego, las Táctica de la Defensiva y de la Detención (DAAT), Contacto del Vehículo, las Operaciones de los Vehículos de la Emergencia (EVO), las Comunicaciones Profesionales y Instructor de los deberes de prueba estandardizados de la sobriedad del campo (SFST) una agregación de un dólar y de cincuenta centavos ($1.50) por hora al pago bajo de ese Guarda de la Conservación las horas asignadas elegibles siguientes de la actividad del trabajo conforme al Departamento de Recursos Naturales, Bureau de la Política de la Aplicación de la Ley:

**FTO** - Por todas las horas trabajados mientras que realizaba los deberes como un FTO durante una asignación de FTO incluyendo tiempo completando los Informes Diarios de la Observación (DOR), evaluaciones de funcionamiento del entrenamiento de campo y otros documentos se relacionaron directamente con la determinación de funcionamiento del recluta durante la asignación de FTO.

**Investigadores del Génesis** - Por todas las horas trabajados asignadas a las investigaciones de génesis.

**Instructores** - Por todas las horas asignadas trabajados mientras que mandaba a estudiantes en los Armas de Fuego, DAAT, Contactos de Vehículo, EVO, las Comunicaciones Profesionales o SFST conforme a su Departamento de Justicia de Wisconsin las certificaciones del instructor.

Las horas elegibles de la actividad del trabajo para cada uno de los deberes asignados especificados arriba no incluyen en cualquier momento por ninguna sesiones del entrenamiento y/o ninguna hora asociada del recorrido a y desde ninguna sesiones del entrenamiento.

**SECCIÓN 9: Fecha Administrativa para los Ajustes de Pago**

**12/9/1** El Patrón acuerda continuar poniendo todos los ajustes de negociación del pago en ejecución que afectan a empleados cubiertos según los términos de este acuerdo al principio del período del pago que baja lo más cerca posible a la fecha estatutaria o administrativa de los ajustes dichos.

**SECCIÓN 10: Reuniones periódicas de la clasificación/de la asignación de la gama de pago**

**12/10/1** Los partidos acuerdan satisfacer trimestralmente durante la vida de este Acuerdo, o como puede ser convenido mutuamente, de discutir la asignación de las nuevas clasificaciones de la unidad o reasignación que estipulan de las clasificaciones existentes de la unidad que estipulan para pagar gamas. Los partidos pueden también acordar discutir otras ediciones referente al sistema de clasificación, tal como la necesidad de encuestas sobre la clasificación y/o el pago. Nada en esta sección imposibilitará los partidos mutuamente de convenir las asignaciones específicas del

instrumento, las reasignaciones o los ajustes del mercado de trabajo. En el acontecimiento no hay acuerdo mutuo, el patrón puede poner sus asignaciones/reasignaciones/ajustes en ejecución propuestos. La unión no será imposibilitada de estipular en estas asignaciones/reasignaciones/ajustes o asignación/reasignación/ajustes de ninguna otra clasificaciones de la unidad que estipulan a diversas gamas del pago durante tener éxito alrededor de negociaciones. Los miembros de la unidad que estipulan que asisten a tales reuniones por acuerdo mutuo harán tan sin la pérdida de pago.

**12/10/2** Ausente acuerdo mutuo en la manera prevista debajo de 12/8/1 arriba, la asignación/la reasignación de una clasificación de la unidad que estipula a una gama de pago no será puesto en ejecución durante la vida del contrato cuando tal acción afectará al contrario las derechas o las ventajas contractuales de los empleados de la unidad que estipulan en la clase afectada, o del resultado en una reasignación de una clasificación a una gama más baja del pago.

**12/10/3** Asignación de la gama de pago/las decisiones de la reasignación puestas en ejecución por el Patrón en la manera prevista bajo este artículo no es provisiones inferiores agraviable del Artículo IV de este Acuerdo.

**12/10/4** Durante la vida de este Acuerdo, el OSER, sobre el acuerdo mutuo de los partidos, satisfará con Council 24 señalado el equipo que estipula los miembros con el fin de identificar y de discutir ediciones de la clasificación. Las agendas para tales reuniones y representantes de Unión que asisten a tales reuniones serán determinadas en común por OSER y el Council 24. Los criterios para la colocación de una edición en la agenda incluirán: la administración del plan de la clasificación, los problemas del reclutamiento, los problemas de la retención, y otras ediciones que los partidos creen son apropiados en ese entonces. La compensación del miembro señalado del equipo que estipula para la atención será igual que es para el proceso que estipula del acuerdo principal para la negociación del Acuerdo 2005-2007. Esta sección terminará el 30 de junio de 2005, a menos que esté extendida por acuerdo mutuo de los partidos.

**SECCIÓN 11: Administración de Pago**

**12/11/1** Orden del Uso de Transacciones: La orden del uso de las transacciones que implican los ajustes del pago que ocurren la misma fecha será En ejecución de acuerdo con las provisiones de s. ER 29.04, Código Administrativo de Wisconsin, a menos que esté indicado de otra manera en este Acuerdo. [Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación No. 17, que fue suprimida.]

**12/11/2** Oficial Correccional, el Sargento Correccional, el Técnico Psiquiátrico del Cuidado, el Consejero Juvenil y Consejero Juvenil –Avanzada de la Administración del Pago.

Administración de Pago del Oficial Correccional, Sargento Correccional, Técnico Psiquiátrico del Cuidado, Consejero Juvenil y el Consejero Juvenil-Avanzada será

administrada de acuerdo con provisiones de la administración del pago del Apéndice 7 excepto como sigue:

1) Después de 24 meses de servicio continuo ajustado todos los empleados en el plan de pago/gama 05-31 y 05-32 serán pagados de Acuerdo con el Apéndice 3, Estructura 1. Los empleados que paga baja excede las cantidades aplicables no recibirán ningún otro aumento, bajo esta disposición, después del logro de 24 meses de tiempo en clase.

2) Si un empleado se mueve desde la gama 31 del pago a la gama 32 del pago después de terminar 24 meses de tiempo en clase, su paga baja será aumentada en diez por ciento (10%). Si un empleado se mueve desde la gama 32 del pago a la gama 31 del pago después de terminar 24 meses de tiempo en clase, su paga sería reducida por diez por ciento (10%).

3) Si un empleado se mueve desde la gama 31 del pago a la gama 32 del pago antes de terminar 24 meses de tiempo en clase, su paga baja será aumentada en cinco por ciento (5%). Si un empleado se mueve desde la gama 32 del pago a la gama 31 del pago antes de terminar veinticuatro (24) veces de los meses en clase, su paga sería reducida por cinco por ciento (5%).

**Cuenta de Tiempo en Estado de Pago:** El Patrón renunciará hasta sesenta (60) días, por la ocurrencia, del tiempo cambiante a una demanda del s. 230.36 o a la demanda de la Compensación de los Trabajadores.

Si los 24 tiempos del mes en clase se logran en el primer día del período del pago, el ajuste del empleado, si lo hay, ocurrirá esa fecha.

El tiempo en clase será definido según lo en cualquier momento en estado de pago en una clasificación enumerada en esta Nota de Negociación, salvo que en cualquier momento en estado de pago antes de una rotura voluntaria al servicio exterior del estado o a una clasificación no enumerada no será contado.

[Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación No. 38 que fue suprimida.]

**12/11/3 (COMO, SPS, T, PSS)** Las siguientes provisiones de esta sección solicitarán todas las transacciones del personal, entre, o dentro de las posiciones asignadas a las clasificaciones en ayuda administrativa, seguridad de los y seguridad del público, técnicas, y los servicios sociales profesionales que estipulan unidades.

**12/11/4** Excepto según lo observado de otra manera en este acuerdo, administración del pago para:

A. La unidad que estipula manual estará de acuerdo con el Apéndice 5.

B. Efectivo el 12 de octubre de 2008, la administración del pago para la Técnico de la Farmacia Entrante y Objetivo y Especialista de la Clasificación del Delincuente A y B, y Especialista de Programas de Correcciones, estarán de acuerdo con el Apéndice 7.

C. Las clasificaciones siguientes estarán de acuerdo con el Apéndice 7:

Guarda de la Conservación
Oficial Correccional
Sargento Correccional
Guarda Ambiental
Enfermera Práctica Licenciada
Serie Auxiliar de la Clasificación del Oficio de Enfermera
Serie de la Clasificación de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra
Técnico Psiquiátrico del Cuidado
Serie de la Clasificación del Técnico del Residente de Cuidado
Guarda del Especialista de Seguridad
Serie de la Clasificación de las Correcciones del Trabajador Social
Guarda Investigador Especial
Serie de la clasificación del Consejero Juvenil

**12/11/5** En la terminación de cualquier transacción del personal, el empleado recibirá una tarifa del pago bajo no más baja que el mínimo de la gama apropiada del pago.

**12/11/6** De todas las transacciones del pago está conforme al máximo de la gama de pago a menos que el pago se determine de acuerdo con las provisiones que permiten que la tarifa del pago exceda el máximo de la gama de pago o el empleado está recibiendo una tarifa temporal de la transacción (TTR).

**12/11/7** No habrá aumento del pago sobre la terminación de los primeros seis meses de ningún período probatorio.

**12/11/8** En la promoción, el movimiento a una gama más alta del pago dentro de una clasificación indicada con letras, clasifica de nuevo para la reclasificación o la reasignación a una gama más alta del pago, o el restablecimiento a una gama más alta del pago, la tarifa actual del pago bajo del empleado será aumentado en la cantidad de ajuste de la gama (RA) para la gama de pago de la posición la cual el empleado se está trasladando. Si el movimiento o clasifica de nuevo es más de una (1) gama de pago, el empleado recibirá un aumento adicional igual a los RA para cada gama de pago entre la vieja y nueva gama implicada.

**12/11/9** En clasifique de nuevo para la reclasificación o la reasignación igual, a las contrapartes, o más bajo pague la gama, el índice actual del pago del empleado será conservado. Si el actual índice del pago excede el máximo de la gama de pago, el empleado recibirá un TTR por dos años. El primer día del período del pago que sigue

la fecha de la expiración de TTR del empleado, la tarifa del pago del empleado será reducida al máximo de la gama de pago. Si en la expiración de TTR del empleado el máximo de la gama de pago excede TTR del empleado, el TTR se convertirá en el actual índice del pago del empleado. Los empleados nuevos que sirven un período probatorio para una cita original continuarán siendo compensados en su actual índice del pago mientras no exceda el máximo de la gama de pago de su nueva clasificación. Si el actual índice del pago excede el máximo de la gama de pago, será reducido al máximo de la gama de pago.

**12/11/10** En el democión voluntario, excepto ésas en 12/11/11, la tarifa actual del pago bajo del empleado será disminuida por cada RA comenzando con la gama de pago de la posición de la cual el empleado es de mudanza y que incluye de todo el RAs entre la posición original y la nueva posición. La tarifa del pago del empleado será disminuida por un máximo de tres (3) el RAs más alto. Los RA usados para la unidad y las clasificaciones que estipulan del no son de WSEU excluidas en 12/11/4 serán determinados como sigue:

1. Si el que no son de WSEU o 12/11/4 posición excluida se asigna a una clasificación que esté en una gama de pago que sea contrapartes a una gama de pago en el horario aplicable de WSEU, los RA de la gama de pago de las contrapartes de WSEU serán considerados los RA para la gama de pago de la posición desde la cual el empleado se está moviendo;

2. Si el que no son de WSEU o 12/11/4 posición excluida se asigna a una clasificación que esté en una gama de pago que no sea contrapartes a una gama de pago en el horario aplicable de WSEU, el RA inicial usado será el de la gama de pago de WSEU que tiene un máximo más cercano a pero más arriba que el máximo de la gama de pago de la gama de pago Si el que no son de WSEU implicada; y

3. Si, debajo de 2. , arriba, no hay máximos más altos de la gama de pago en el horario aplicable de WSEU, el RA más alto en que el horario será el RA inicial para la gama de pago de la posición desde la cual el empleado se está moviendo. Además, este RA también será considerado el primer RA entre las viejas y nuevas gamas del pago si el democión es más de una (1) gama.

**12/11/11** En demociones involuntarios, demociones en lugar de despido, o el democión después de ser señalado a riesgo debajo de 8/2/1, el empleado continuará siendo compensado en su actual índice del pago. Si el actual índice del pago excede el máximo de la gama de pago, el empleado recibirá un TTR por dos años. El primer día del período del pago que sigue la expiración de TTR del empleado, la tarifa del pago del empleado será reducida al máximo de la gama de pago en la cual degradaron. Si en la expiración del período de TTR el máximo de la gama de pago excede TTR del empleado, TTR del empleado se convertirá en el actual índice del pago del empleado.

(AS, BC, SPS, TECH) Compensarán a un empleado degradado para los propósitos disciplinarios en su actual índice del pago, conforme al máximo. El empleado degradado para los propósitos disciplinarios no será elegible para un TTR.

(PSS) Compensarán a un empleado degradado para los propósitos disciplinarios de acuerdo con la lenguaje para los demociones voluntarios en 12/11/10.

**12/11/12** En transferencia voluntaria, a menos que ésos en 12/11/13, el empleado continúe siendo compensados en su actual índice del pago.

**12/11/13** En transferencias involuntarias, transferencias en lugar de despido, o transferencias después de ser señalado a riesgo debajo de 8/2/1, el empleado continuará siendo compensado en su actual índice del pago. Si el actual índice del pago del empleado excede el máximo de la gama de pago, el empleado recibirá un TTR por dos años. El primer día del período del pago que sigue la expiración del TTR, la tarifa del pago del empleado será reducida al máximo de la gama de pago. Si en la expiración el máximo de la gama de pago excede TTR, el TTR se convertirá en el actual índice del pago.

**12/11/14** En el restablecimiento, la tarifa del pago bajo del empleado será determinada como sigue:

1. Cuando reinstalan a un empleado que no ha llevado a cabo estado permanente en clase en el plazo de los 5 años pasados, el pago en el restablecimiento será determinada como si de acuerdo con paga en la cita original.

2. Cuando un empleado reinstala a un nivel de clase baja, el pago será fijada de acuerdo con 12/11/10. Si volvió al servicio del estado, la tarifa del pago bajo recibió cuando el servicio izquierdo del estado del empleado será utilizado como la tarifa actual del pago bajo en la aplicación de 12/11/10.

3. Al volver al servicio del estado en el mismo nivel en el cual se fueron, la tarifa del pago bajo recibió cuando el servicio izquierdo del estado del empleado será utilizado como la tarifa actual del pago bajo. Cuando un empleado reinstala al mismo nivel de una licencia sin pagar, la tarifa del pago bajo del empleado será fijada de acuerdo con 12/11/12.

4. Cuando un empleado reinstala a un nivel más alto de la clase, el pago en el restablecimiento será fijada de acuerdo con 12/11/8. Si volvió al servicio del estado, la tarifa del pago bajo recibió cuando el servicio izquierdo del estado del empleado será utilizado como la tarifa actual del pago bajo en la aplicación de 12/11/8.

**12/11/15** En la restauración, el empleado recibirá una tarifa del pago bajo igual a la tarifa pasada recibida en la posición de la cual las derechas de la restauración se derivan más ajustes que intervienen. Los ajustes aplicados a la tarifa pasada del

empleado recibida serán el del plan de pago apropiado para la clasificación de la cual se derivan las derechas de la restauración.

**12/11/16** En el movimiento a una posición del aprendiz, la tarifa del pago bajo de un empleado actual será determinada de acuerdo con las provisiones aplicables al tipo de la transacción implicado.

**12/11/17** Un TTR recibido bajo provisiones del Apéndice 5 continuará si las provisiones de esta sección cubre al empleado posteriormente y la tarifa del pago bajo del empleado está sobre el máximo de la gama aplicable del pago.

Eficaz el primer día del período del pago que sigue la fecha de vencimiento del TTR, o la fecha del empleado sale de una posición WSEU-representada, la tarifa del pago bajo del empleado será el índice de TTR o el máximo de la gama aplicable del pago, cualquiera es menos. Si la fecha de la expiración o de la terminación es el primer día del período del pago, esa fecha será la fecha eficaz. Si no sobre el máximo, la tarifa del pago bajo del empleado será la tarifa de TTR.

El TTR será considerado expirado si una transacción subsecuente da lugar a una tarifa más alta del pago. La nueva tarifa del pago bajo será calculada usando el índice de TTR o el máximo de la vieja gama de pago, cualquiera es menos, como el índice del pago actual inmediatamente antes de la transacción.

**12/11/18** Cualquier transacción del personal no cubierta en esta sección será administrada de acuerdo con el capítulo ER 29, Código Administrativa de Wisconsin**.**

## ARTÍCULO XIII

## BENEFICIOS DEL EMPLEADO

**SECCIÓN 1: Seguro Médico**

**13/1/1** El patrón conviene que los beneficios ofrecidos bajo plan estándar y todos los planes alternativos compensables serán comparables. Los partidos convienen que los planes alternativa aprobaron por el Tablero del Seguro Colectivo en su reunión el 5 de septiembre de 1985, son comparables en niveles de la ventaja y serán considerados como ejemplos de la comparabilidad.

**13/1/2** Los planes calificativos del seguro médico serán determinados de acuerdo con los estándares establecidos por el Tablero del Seguro Colectivo.

**13/1/3** Las contribuciones mensuales del empleado hacia premios del seguro médico serán basadas en la grada específica a la cual su plan calificativo del seguro médico se ha asignado para los empleados designados para trabajar mil y cuarenta cuatro (1044) horas o más por año. Las contribuciones del empleado bajo este acercamiento de la tres-grada son como sigue:

| | Contribución Mensual del Empleado Eficaz desde Enero de 2008 Hasta diciembre de 2008 | | Contribución Mensual del Empleado Eficaz desde Enero de 2009 Hasta diciembre de 2009 | |
|---|---|---|---|---|
| | Solo | Familia | Solo | Familia |
| Grada 1 | $27.00 | $68.00 | $31.00 | $78.00 |
| Grada 2 | $60.00 | $150.00 | $69.00 | $173.00 |
| Grada 3 | $143.00 | $358.00 | $164.00 | $412.00 |

Los planes calificativos del seguro médico, y la grada a la cual cada uno será asignada, serán determinados de acuerdo con los estándares establecidos por el Tablero del Seguro Colectivo.

Los medios administrativos por los cuales los pagos superiores mensuales son pagados por los empleados serán establecidos de una forma que no causa dificultad indebida en empleados afectados.

**13/1/4** El patrón acuerda pagar cincuenta por ciento (50%) de la cantidad superior mensual total el plan de la salud seleccionado para los empleados de los asegurados en las posiciones por horas que se designan para trabajar por lo menos seiscientas (600) horas solamente menos de mil y cuarenta cuatro (1044) horas por año.

**13/1/5** El patrón acuerda ofrecer el plan del mantenimiento del estado en esos condados en los cuales no haya planes alternativos aprobados.

**SECCIÓN 2: Seguro de Vida**

**13/2/1** El patrón acuerda continuar en efecto al nivel actual de los beneficios proporcionadas bajo contrato principal existente entre el portador de seguro y el estado del Tablero del Seguro Colectivo de Wisconsin.

**13/2/2** El patrón acuerda continuar en efecto la actual administración del plan del seguro de vida colectivo proporcionado bajo provisiones del capítulo 40, Estatutos de Wis., el contrato principal entre el portador de seguro y el seguro colectivo suben, y las reglas del departamento de las fondos fiduciarias del empleado.

**13/2/3** El patrón acuerda pagar la diferencia entre la contribución del empleado y total del premio.

**SECCIÓN 3: Seguro Dental**

**13/3/1 (BC, SPS, T, PSS)** El patrón acuerda deducir del pago de empleados que participan la cantidad necesaria para pagar el premio total de seguro dental que se administrará por la Unión. La Unión notificará al patrón de las cantidades superiores.

**13/3/2 (AS)** El patrón acuerda deducir del pago de empleados que participan la cantidad necesaria para pagar el premio total de seguro dental que se administrará por la Unión. La Unión notificará al patrón de las cantidades superiores y proporcionará las tarjetas firmadas de la autorización de la deducción para los empleados que de pago el premio será deducido.

**13/3/3 (AS)** La unión indemnizará y excepto el patrón inofensivo contra cualquiera y todas los reclamos, las demandas, u otras formas de responsabilidad que puedan presentarse fuera de cualquier acción tomada o no tomada por el patrón con el fin de la conformación con las provisiones de esta sección.

**13/3/4 (AS)** A pesar de la disposición precedente de esta sección, es ni el intento ni el propósito de esta sección de que el patrón esta ofreciendo, de abastecimiento o de fabricación de cobertura de seguro dental disponible a los empleados ni el patrón asume o acepta responsabilidad o la responsabilidad por la administración, la cobertura o la conducta de tal programa.

**13/3/5** El patrón acuerda establecer a una comisión administradora de trabajo con el fin de desarrollar el diseño dental del plan.

**SECCIÓN 4: Seguro de la Continuación de Ingresos**

**13/4/1** El patrón acuerda continuar en efecto el programa de la continuación de los

ingresos y las provisiones administrativas del programa proporcionado bajo Capítulo 40, Estatutos de Wis., y el contrato principal entre el portador de seguro y el Tablero del Seguro Colectivo.

**SECCIÓN 5: Licencia por Enfermedad**

**13/5/1** El patrón acuerda proporcionar un plan de la licencia por enfermedad como sigue:

A. Los empleados ganarán licencia por enfermedad en la tarifa de .0625 de una hora en estado de pago bisemanal en un período a un máximo de cinco (5) horas para cada período completo del pago bisemanal del servicio.

B. Los empleados ganarán licencia por enfermedad en la tarifa de .0625 de una hora para cada hora superior a ochenta (80) horas en un período del pago bisemanal a un máximo de una (1) hora por noventa y seis (96) horas trabajan en un período del pago.

C. Los empleados que trabajan regularmente nueve punto seis décimos (9.6) horas por día y cuarenta ocho (48) horas por semana serán nueve punto seis décimos (9.6) horas pagadas por cada nueve punto seis (9.6) horas por la licencia por enfermedad tomadas.

D. La licencia por enfermedad no se acrecentará durante ningún período de la ausencia sin pago, a excepción de las ausencias autorizadas por la gerencia para las actividades de la Unión, o por ninguna hora superior a noventa y seis (96) horas bisemanales del período de servicio. Las ausencias aprobadas de la ausencia sin el pago que suma cuatro (4) horas o menos bisemanal en un período del pago serán desatendidas para los propósitos administrativos.

E. La licencia por enfermedad inusitada acumulará de año tras año en la cuenta de la licencia por enfermedad del empleado.

**USO DE LA LICENCIA POR ENFERMEDAD**

**13/5/2A** El patrón acuerda proporcionar el siguiente:

Los empleados pueden utilizar la licencia por enfermedad acrecentada para las enfermedades personales, lesiones corporales, la maternidad, o la exposición a la enfermedad contagiosa:

A. cuáles requieren el confinamiento del empleado; o

B. cuáles hacen a empleado incapaz realizar deberes asignados; o

C. donde el funcionamiento de deberes asignados comprometería la salud o la recuperación de empleado.

En el evento que el patrón tiene razón de creer que un empleado está abusando del privilegio de la licencia por enfermedad o puede no ser cabido físicamente para volver al trabajo, el patrón puede requerir el certificado médico u otra verificación apropiada para las ausencias cubiertas por este Artículo. Cuando han identificado a un empleado pues darán un abusador de la licencia por enfermedad del patrón y requerido obtener la declaración de un doctor médico para el uso de la licencia por enfermedad, el aviso de tal requisito al empleado y a la unión local por escrito. Si el certificado médico verifica que el empleado no abusara de licencia por enfermedad ni esté cabido físicamente para reportar al trabajo, el patrón pagará el costo del certificado médico. Cuando un empleado debe obtener tal certificado médico durante sus horas regularmente programada del empleo, el/ella no será prohibido hora libre sin la pérdida de créditos del pago o de la licencia por enfermedad de obtener el certificado. Permitirán a los empleados para utilizar días de fiesta, tiempo compensatorio libre y/o permiso anual en lugar de licencia por enfermedad cuando solicitan tan.

Para proteger aislamiento del empleado, los partidos harán un esfuerzo de la buena fe de mantener el secreto de la información médica personal que se recibe cerca o se informa al patrón en el curso de administrar esta sección.

La licencia por enfermedad, el uso inesperado de la licencia por enfermedad, y los métodos o los programas positivos innovadores de reducir el uso de la licencia por enfermedad son asuntos apropiados de la discusión en las reuniones del trabajo/de la gerencia del local.

**13/5/2B (BC, SPS, T, PSS)** Programa de la Revisión para el Uso Inesperado de la Licencia por Enfermedad

En ésos unidades que emplean que han establecido un programa de la revisión de la licencia por enfermedad, o en ésos que emplean las unidades que establecen tales programas en una fecha futura, tales programas serán utilizados para tratar el uso inesperado de la licencia por enfermedad.

Con el fin de estos programas, el uso inesperado de la licencia por enfermedad se define como:

> "Un empleado o miembro de la familia quien llama el lugar del empleo del empleado por el procedimiento establecido de llamar indicando que el/ella no puede reportar a o continuar trabajando para ese día debajo de las pautas del Artículo XIII, Sección 5."

Si un empleado proporciona al patrón un certificado médico o la otra verificación apropiada para las ausencias cubiertos por este Artículo, ese caso (y/o las horas) no serán considerados uso inesperado de la licencia por enfermedad.

En ésos unidades que emplean tienen un programa en el lugar para la revisión

inesperada de la licencia por enfermedad, y en ésos unidades que emplean que establecen tales programas, los criterios siguientes deben ser incluidos.

A. Una política escrita.

B. Un aviso avanzado por escrito de treinta (30) días a las uniones locales y a todos los empleados actuales y a una copia a todos los nuevos empleados a la hora de ser retenido para el empleo.

C. Donde se establecen tales políticas, serán uniforme para cada Departamento, División, o Unidad que Emplea.

D. Cualesquiera programas establecidos incluirán la discusión con y la entrada de las uniones locales antes de la implementación o hacer cambios en programas existentes.

E. La licencia por enfermedad y el uso inesperado de la licencia por enfermedad serán un asunto de la discusión en las reuniones laborales/gerencia.

F. El resto de las provisiones de esta sección se aplicarán.

**13/5/2C** Un comité común del estudio de la licencia por enfermedad, según lo descrito en el Memorándum de Comprensión Nu. 2, será establecido y reunirá no más tardar de noventa (90) días después de la fecha eficaz de este Acuerdo.

**13/5/3 (BC, SPS, T, PSS)** Los empleados pueden utilizar la licencia por enfermedad acrecentada para las citas médicas o dentales personales para sí mismos o los niños dependientes que viven en la casa del empleado que no puede programar ocasionalmente con excepción durante de horas de funcionamiento.

**13/5/4** Los empleados pueden utilizar la licencia por enfermedad acrecentada para las citas médicas o dentales para sí mismos, sus esposos, y los dependientes que viven en la casa del empleado que no puede programar ocasionalmente con excepción durante de horas de funcionamiento (definen a los dependientes como dependientes elegibles para los propósitos del IRS). Para calificar para el uso de la licencia por enfermedad bajo esta subdivisión, los empleados deben dar las tres (3) comunicaciones previas de los días laborables del patrón de citas a menos que cuando prevalecen las condiciones de la emergencia o las citas urgentes están canceladas y cambiadas la hora.

**13/5/5** Los empleados pueden utilizar la licencia por enfermedad acrecentada para el cuidado temporal de la emergencia de padres enfermos, dañados, o discapacitados, padrastros, abuelos, padres adoptivos, niños, hijastros, nietos, niños del sistema del cuidado de Foster, hermanos (y de sus esposos), y hermanas (y sus esposos) del empleado o el esposo, el esposo, las tías y los tíos del empleado o el esposo, los yernos o las nueras del empleado o del esposo, la persona para quien el

empleado es guardián legal o guardián legal del empleado. Los empleados pueden utilizar la licencia por enfermedad acrecentada para de la emergencia del cuidado de otros parientes temporales de la enfermedad, dañado o discapacitado del empleado o del esposo que reside en la casa del empleado por un período de la hora limitado de permitir que el empleado tome otras medidas. El uso de la licencia por enfermedad para los propósitos de esta sección se limita a cinco (5) días laborables para cualquier una enfermedad o lesión, sin embargo, el uso de la licencia por enfermedad se puede ampliar para cubrir circunstancias inusuales proporcionó la aprobación anterior se obtiene de la gerencia.

**13/5/6** Los empleados pueden utilizar licencia por enfermedad acrecentada para suplementar los beneficios de la Compensación por el Trabajador proporcionadas conforme al Capítulo 102, Estatutos de Wis., hasta el punto del empleado reciba el equivalente de su tarifa baja regular. Los procedimientos necesarios para la administración de esta sección serán desarrollados por el patrón y estarán de acuerdo con los estatutos existentes de Wisconsin.

**13/5/7** Los empleados pueden utilizar licencia por enfermedad acrecentada para cuidar para los niños adoptados. El uso de la licencia por enfermedad para este propósito no puede exceder cinco (5) días laborables durante los siete (7) días de calendario inmediatamente después de tomar la custodia del niño o de los niños.

**13/5/8** El patrón conviene la licencia por enfermedad inusitada del crédito acumulada antes de la fecha eficaz de este acuerdo a la cuenta de los empleados cubiertos según los términos de este acuerdo.

**13/5/9** El patrón acuerda continuar en efecto las provisiones de S. 230.35 (2) y 40.05 (4) (b), Estatutos de Wis., que proporcionan que a la hora del retiro o en caso de muerte, licencia por enfermedad inusitada acumulada será convertido en el valor actual y acreditado a la cuenta del empleado. Créditos de la conversión registrados una vez serán utilizados a nombre del empleado o el esposo que sobrevive, el niño (s), u otros dependientes para compensar el costo de los premios mensuales del seguro médico en la manera provista bajo provisiones de S. 40.05 (los 4) (b), Estatutos de Wis.

**13/5/10** El patrón acuerda proporcionar los créditos suplementales siguientes de la conversión del seguro médico para los empleados permanentes que se retiran o se despiden permanentemente del servicio, o para los dependientes de los asegurados que sobreviven de los empleados permanentes que mueren mientras que en el servicio o mientras que está despedido permanentemente, bajo condiciones siguientes:

A. Los créditos serán basados sobre el número completo de un empleado de años del servicio continuo ajustado en la fecha del retiro, del despido o de la muerte.

B. Los créditos serán calculados basado en el equilibrio de licencia por enfermedad del empleado la fecha del retiro, del despido o de la muerte.

Para los empleados que se retiran, se despiden o mueren con por lo menos quince (15) años con servicio continuo ajustado completos, el patrón emparejará cada uno (1) hora de licencia por enfermedad acumulada hasta un máximo de cincuenta dos (52) horas por el año multiplicado por el número de años del servicio con veinticuatro (24) años. Por años del servicio continuo ajustado sobre veinticuatro (24) años, el patrón emparejará cada (1) hora del crédito acumulado de la licencia por enfermedad hasta un máximo de ciento y cuatro (104) horas por el año multiplicado por el número de años del servicio continuo sobre veinticuatro (24) años.

Para los empleados que han ganado todo su servicio continuo ajustado mientras que teniendo estado protector de la ocupación y que se retiran, se despiden o mueren con por lo menos quince (15) años de servicio continuo ajustado completos, el patrón emparejará cada uno (1) hora de licencia por enfermedad acumulada hasta un máximo de setenta y ocho (78) horas por el año multiplicado por el número de años del servicio con veinticuatro (24) años. Por años del servicio continuo ajustado sobre veinticuatro (24) años, el patrón emparejará cada (1) hora del crédito acumulado de la licencia por enfermedad hasta un máximo de ciento y cuatro (104) horas por el año multiplicado por el número de años del servicio continuo sobre veinticuatro (24) años.

Empleados que han ganado la parte de su servicio continuo ajustado mientras que en la ocupación protectora el estado tendrá sus créditos prorrateados de acuerdo con estas provisiones:

C. Si, a la hora del retiro, del despido o de la muerte, el empleado ha ajustado servicio continuo de menos de veinticinco (25) años, multiplique el número de años como general por cincuenta dos (52) horas. Multiplique el número de años como protector por setenta y ocho (78) horas. Combine estos totales para determinar los créditos que emparejan del máximo.

D. Si, a la hora del retiro, del despido o de la muerte, el empleado ha ajustado servicio continuo arriba de veinticuatro (24) años, determine el probación basado en los primeros veinticuatro (24) años del servicio y después agregue ciento cuatro (104) horas para cada año de servicio continuo ajustado sobre veinticuatro (24) años.

Los empleados que sufren de una enfermedad o lesión que los requieran utilizar por lo menos quinientos (500) horas de licencia por enfermedad acrecentada durante los tres (3) años inmediatamente antes del retiro, un despido o una muerte personal recibirán quinientos (500) horas acreditadas a esta cuenta sobre el retiro, el despido o la muerte.

Requerirán a los empleados proporcionar la documentación médica de tal enfermedad o lesión al patrón en las formas proporcionadas por el patrón cuando se toma la licencia. Requerirán a los empleados que han sufrido tal enfermedad o lesión durante los tres (3) años inmediatamente antes de la fecha eficaz de este contrato

también proporcionar la documentación médica de soporte.

El acceso a estos créditos para el pago de los premios del seguro médico del retiro del poste ocurrirá solamente después que se han agotado todos los Créditos Acumulados de la Conversión de la Licencia por Enfermedad (ASLCC) que han sido extractadas. En el evento que un empleado vuelve a una posición cubierta por este Acuerdo que se retira después, los créditos en esta cuenta será sostenido en fideicomiso hasta que el empleado se retira otra vez. Los créditos entonces serán ajustados para reflejar años adicionales de la acumulación del servicio continuo y de la licencia por enfermedad.

Estos créditos serán convertidos usando la tarifa más alta del pago baja del empleado mientras que en servicio del estado.

Para los propósitos informativos, una carta que retrata esta ventaja se encuentra en el Apéndice #6.

E. Los créditos concedidos a un empleado permanentemente despedido, o los dependientes de los asegurados de esa persona que sobreviven, estarán disponibles hasta que se agotan los créditos, el empleado despedido están asumidos nuevamente, o 5 años han transcurrido a partir de la fecha del despido, cualquiera ocurre primero.

F. Para los propósitos de esta sección, un empleado permanentemente despedido es un empleado despedido que no está en un despido temporal, del año escolar, de temporada.

**13/5/11** El empleado puede elegir retraso a la conversión de su créditos de la licencia por enfermedad después de la fecha del retiro a condición de que una política comparable del seguro médico entre la fecha del retiro y la hora cubre al empleado un plan o que el empleado elige convertir su créditos de la licencia por enfermedad. Tal conversión será basada en la tarifa de salario cada hora del empleado a la hora del retiro.

**13/5/12** La separación del servicio cancelará toda la licencia por enfermedad acumulada inusitada. Sin embargo, cuando una persona que es empleado con estado permanente en clase de resignación, cualquier licencia por enfermedad acumulada inusitada será restaurada provisto que el/ella es asumida nuevamente por cualquier agencia del estado dentro de cinco (5) años. Cuando despiden a una persona que es empleado con estado permanente en clase, cualquier licencia por enfermedad acumulada inusitada será restaurada provisto a el/ella es asumida nuevamente por cualquier agencia del estado dentro de cinco (5) años.

**13/5/13** Un empleado que califica para los beneficios bajo s. 40.65, Estatutos de Wis., será considerado un empleado elegible bajo s. 40.02 (25) (b), Estatutos de Wis., con objeto de cobertura del seguro médico del grupo.

Según los términos de este Acuerdo, un empleado que es elegible para los beneficios bajo s. 40.65 o s. 40.63, Estatutos de Wis., como resultado de lesión o de una enfermedad relacionada al trabajo será elegible convertir licencia por enfermedad inusitada acumulada en la tarifa básica actual del empleado y después al crédito para el pago para los premios del seguro médico.

Conversión de los créditos inusitados acumulados de la licencia por enfermedad para el pago de los premios del seguro médico por los empleados que califican para los beneficios bajo s. 40.65 o s. 40.63, Estatutos de Wis., no será tratado como ganancias bajo s. 40.02 (22), Estatutos de Wis.

**13/5/14 Tiempo Libre Después de la Pérdida de un Ser Querido**

A. Donde la muerte ocurre en la familia inmediata de un empleado, la licencia por enfermedad acrecentada puede ser utilizada. Definen como, y se limitan a la familia inmediata: los padres, los padrastros, abuelos, padres adoptivos, niños, hijastros, nietos, niños en el sistema de Foster, primos, hermanos (y sus esposos), y hermanas (y sus esposos) del empleado o el esposo, el esposo, equivalente del esposo, tías y tíos del empleado o el esposo, yernos o nueras del empleado o esposo, la persona para quien el empleado es guardián legal, guardián legal del empleado, u otros parientes del empleado o del esposo que reside en la casa del empleado.

B. El uso de la licencia por enfermedad acrecentada será utilizado normalmente durante siete (7) períodos del día de calendario inmediatamente después de la muerte. Donde las circunstancias atenuantes requieren un aplazamiento en arreglos fúnebres, la licencia por enfermedad se puede utilizar en una fecha más última apropiada para los propósitos directamente relacionados.

C. El uso de la licencia por enfermedad para la muerte en la familia inmediata para los propósitos de esta sección se limita a un total de tres (3) días laborables, más tiempo requerido del recorrido para no exceder cuatro (4) días laborables.

D. (BC, AS, T, PSS) En la discreción del Patrón, los empleados pueden ser permitidos utilizar hasta ocho (8) horas de licencia por enfermedad para la muerte de un residente o de un cliente para quienes el empleado proporciona cuidado personal diario.

E. En la petición del empleado, otras horas de las vacaciones pagadas se puede utilizar en lugar de licencia por enfermedad de acuerdo con 13/5/2A.

F. El uso apropiado de la licencia de la pérdida bajo esta sección no iniciará al empleado que es colocado en un programa de la revisión para el uso inesperado de la licencia por enfermedad.

**13/5/15** Los empleados pueden utilizar un (1) día de licencia por enfermedad acrecentada para asistir al entierro de sobrinas, sobrinos, ahijadas o padrinos del empleado o del esposo. El tiempo del recorrido para asistir a tales entierros no excederá cuatro (4) días laborables.

**13/5/16** Caso por caso, los empleados pueden solicitar tiempo adicional pagado o días de licencia por enfermedad sin pago que se puede conceder en la discreción de la autoridad que nombra.

**13/5/17** Un empleado puede solicitar y un supervisor puede acordar programar al empleado para trabajar otras horas con un máximo de veinticuatro (24) horas por año civil de la licencia por enfermedad utilizada para los propósitos del tiempo por una pérdida. El tiempo en que trabaja otras horas debe ocurrir en la misma semana período del pago bisemanal que el tiempo de la pérdida por la pérdida y no dará lugar a horas suplementarias.

**SECCIÓN 6: Licencia Anual Pagada para Ausentarse (Vacaciones)**

**13/6/1** El patrón acuerda proveer de empleados un plan anual pagado formal de la licencia (vacaciones) según lo referido abajo.

**13/6/2** Los empleados comenzarán a ganar permiso anual en su primer día en estado del pago. Después de la terminación de los primeros seis meses en una posición permanente, temporada conforme a s. 230.28 (1), Estatutos de Wis., o como aprendiz a menos que esté cubierto debajo del Código Adm. de Wis., (las Reglas del Administrador, División del Reclutamiento del Mérito y Selección), los empleados es elegible para y será concedido el permiso anual que no esta acumulativo basado en su fecha de señoría como sigue:

A. Empleados regulares - el permiso anual será basado sobre fecha de la precedencia en el índice de:

| Señoría | Horas |
|---|---|
| 0 años a 5 años | 104 horas (13 días) |
| 5+ a 10 años | 144 horas (18 días) |
| 10+ años a 15 años | 160 horas (20 días) |
| 15+ años a 20 años | 184 horas (23 días) |
| 20+ años a 25 años | 200 horas (25 días) |
| 25+ años | 216 horas (27 días) |

**(BC, SPS, T, PSS)** Los empleados que trabajan regularmente nueve punto seis decimos (9.6) horas por día y cuarenta ocho (48) horas por semana recibirán nueve punto seis decimos (9.6) horas de pago para cada día de vacación tomada y cuarenta ocho (48) hors de pago por cada semana de las vacaciones tomada.

B. Empleados del Año Escolar - empleados que se emplean regularmente sobre una base del año escolar para menos de doce (12) meses fuera de un año serán concedidos a prorrateo el permiso anual constante en la parte A, Empleados Regulares.

C. Empleados de Temporada - empleados que se emplean regularmente para menos de doce (12) meses fuera de un año serán concedidos a prorrateo el permiso anual constante con la parte A, Empleados Regulares.

D. Empleados de Media Jornada Permanentes - concederán los empleados que se emplean regularmente por veinte (20) o más horas solamente menos de cuarenta (40) horas por semana sobre una base continua a prorrateo se van constante con la parte A, Empleados Regulares.

**13/6/3** Permiso anual será computado como sigue:

A. Los créditos del permiso anual en cualquier año dado no serán ganados para ningún período de la ausencia sin pago.

B. Conforme al horario del permiso anual en efecto debajo de 13/6/2/A, los empleados regulares, permiso anual para los empleados cubiertos serán prorrateados computando las cantidades del permiso anual ganadas para cada hora en estado de pago como sigue:

| **Tarifa del Permiso Anual** | **Factor de la Conversión (Por Hora en Estado de Pago)** |
|---|---|
| 104 | .049808 |
| 144 | .068966 |
| 160 | .076628 |
| 184 | .088123 |
| 200 | .095785 |
| 216 | .103448 |

C. Concederán los empleados elegibles para el permiso anual en la manera prevista en el B., arriba, tal licencia al principio de cada año civil en base de su a tiempo completo estado de empleo equivalente (FTE). La cantidad real de permiso anual ganada será prorrateada basó sobre el número de horas en estado de pago durante ese año, con la acumulación para no exceder ochenta (80) horas en bisemanal un período del pago. Los empleados tendrán sus horas del permiso anual aumentadas o disminuidas, si es diferente que la cantidad concedió inicialmente, sobre una base anual, con el patrón dado la discreción a intervalos más frecuentes del ajuste del uso pero no menos que bisemanal.

D. Sobre la terminación del empleo, el permiso anual será prorrateado.

**13/6/4** Este párrafo vencerá el 31 de diciembre de 2008. Permisos anuales elegible de las horas de los empleados por lo menos los cientos sesenta (160) pueden, en su opción, elegir cada año para recibir cuarenta (40) horas o la porción prorrateada de eso de tal beneficio debajo de una de las opciones siguientes cada año:

A. Permiso anual durante el año ganado,

B. Como crédito para la licencia de la terminación o como licencia sabática acumulada.

**13/6/4A** Este párrafo vencerá el 31 de diciembre de 2008. Los empleados que ganan menos de cientos sesenta (160) permisos anuales de las horas cada año y que ha acumulado un mínimo de quinientos veinte (520) horas de licencia enferma pueden, en la opción del empleado, elegir para recibir cuarenta (40) horas o la porción de eso de permiso anual debajo de una de las opciones siguientes cada año:

A. El permiso anual durante el año ganó;

B. Como crédito para la licencia de la terminación o como licencia sabática acumulada.

Esos empleados que han acumulado las quinientos veinte (520) horas de la licencia por enfermedad el 1 de julio de 1992, y esos empleados que acumulan tales horas de la licencia por enfermedad después de esa fecha, serán permanentemente elegibles para esta beneficio.

**13/6/5** Empleados utilizar sus vacaciones ganadas a partir de su año pasado del servicio antes del retiro o de su tiempo acumulado de la licencia sabática, o ambas, para un pago de los premios del seguro médico en la tarifa del grupo por períodos del retiro del poste como bajo S. 40.05 (se permitirá a 4) (B), Wis. Stats.

**13/6/6** Este párrafo vencerá el 31 de diciembre de 2008. Los empleados elegibles para doscientas el permiso anual (de 200) horas pueden, en su opción, elegir cada año para recibir ochenta (80) horas o la porción prorrateada de eso de tal ventaja bajo opciones siguientes cada año:

A. Para no exceder cuarenta (40) horas en efectivo durante el año ganó.

B. El permiso anual durante el año ganó.

C. Como crédito para la licencia de la terminación o como licencia sabática acumulada.

**13/6/6A** Efectivo el 1 de enero de 2009, empleados puede, en su opción, elegir para recibir horas del permiso anual, o la porción prorrateada de eso, bajo opciones

siguientes cada año. Las columnas inferiores disponibles C. y D. de las opciones están conforme a los umbrales de la acumulación de la licencia enferma en la columna E.

| A. | B. | C. | D. | E. |
|---|---|---|---|---|
| Tarifa de Permiso Anual | Elegible para el uso como el permiso anual ganado durante el año | La porción de permiso anual acredita elegible para el uso como la licencia de la terminación/acumuló licencia sabático ganado durante el año | La porción de créditos del permiso anual en la Columna C elegible para el efectivo-hacia fuera ganado durante el año | *El Mínimo se acrecentó las horas de la licencia enferma requeridas |
| 104 | 104 | 40 | 0 | 520 |
| 144 | 144 | 40 | 40 | 520 |
| 160 | 160 | 60 | 40 | 728 |
| 184 | 184 | 80 | 40 | 1040 |
| 200 | 200 | 80 | 40 | ---- |
| 216 | 216 | 120 | 40 | ---- |

*Requerido número de horas de la licencia enferma el nivel de ganancia aplicable se deben acrecentar para el final del período del pago de "B" en octubre del año de calendario actual.

Los empleados que han acumulado el número requerido de horas de la licencia enferma para el permiso anual aplicable que ganaba tarifa como indicado en la tabla, sobre, para el final del período del pago de "B" en octubre de 2009, y los empleados que califican para su nivel respectivo en cualquier período subsecuente del pago de octubre "B", serán permanentemente elegibles para el beneficio.

**13/6/7** En las vacaciones programadas (permiso anual), los días de fiesta personales, o el tiempo compensatorio debido al trabajo en un día de fiesta, a la opción del tiempo y a las cantidades serán gobernados por la señoría según lo definido en el Artículo V. Los partidos reconocen que el patrón tiene el derecho de determinar el número de empleados dentro de cada unidad de la clasificación y del trabajo que pueda ser en vacaciones, día de fiesta personal o tiempo compensatorio debido al trabajo en un día de fiesta en cualquier hora dada (conforme a las provisiones de 6/4/2 y 13/9/3); sin embargo, las vacaciones, los días de fiesta personales y el tiempo compensatorio debido al trabajo en un día de fiesta serán concedidos ocasionalmente y en las cantidades deseadas más por los empleados siempre que las operaciones permitan. Una vez las vacaciones, el día de fiesta personal o el tiempo compensatorio debido al

trabajo en un día de fiesta que los períodos programadas, el patrón realizará cambios en vacaciones del empleado, día de fiesta personal o tiempo compensatorio debido al trabajo en horario de un día de fiesta para resolver solamente escasez o emergencias inesperadas de personal. En el evento que el patrón encuentra necesario para cancelar vacaciones programadas, el día de fiesta personal o el tiempo compensatorio debido al trabajo en un día de fiesta, el empleado afectado puede cambiar la hora de su vacaciones, día de fiesta personal o tiempo compensatorio debido al trabajo en un día de fiesta durante el resto del año civil o ampliado su horario de su vacaciones en los primeros seis (6) meses del año civil el sobrevenir como el/ella desea, mientras que no afecta las otras vacaciones del empleado, día de fiesta personal u hora compensatoria debido al trabajo en un período del día de fiesta. Es el intento expresado del patrón para ejercitar la autoridad para cambiar vacaciones programadas, día de fiesta personal o tiempo compensatorio debido al trabajo el períodos de un día de fiesta tan raramente como sea posible.

**13/6/7A** Los empleados con menos que una cita a tiempo completo, que ganan permiso anual adicional como resultado de horas de funcionamiento más allá de su nivel permanente otorgada, y no pueden programar el tiempo adicional en el año ganado, serán permitidos para transportar hasta el 30 de junio de las horas serán permitidos en el año civil que sobrevienen ganadas para el trabajo adicional realizado entre el 1 de julio y 31 de diciembre.

**13/6/7B** Se permitirá a los empleados llevar horas hasta el siguiente año hasta cuarenta (40) horas de permiso anual ganado hasta el 30 de junio del año civil que sobreviene, incluyendo llevar horas concedidos bajo otras provisiones del acuerdo. Estos estándares se pueden exceder por autoridades que designan o por acuerdo mutuo cuando están concedidos a todos los empleados de la unidad de una unidad del trabajo.

**13/6/7/C** Los miembros del empleado de los equipos que estipulan principales de WSEU que no pueden programar sus vacaciones debido a las negociaciones en curso pueden las vacaciones inusitadas de la adherencia al cilindro en los primeros (1ro) seis (6) meses del año de calendario que sobreviene. [Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación No. 18, que fue suprimida.]

**13/6/8** Si un empleado enfermo o se daña inmediatamente antes o durante vacaciones, de un día de fiesta personal o de un rato compensatorio debido al trabajo en un período del día de fiesta, el/ella puede cancelar su vacaciones, día de fiesta personal o tiempo compensatorio debido al trabajo en un día de fiesta y utilizar licencia por enfermedad bajo provisiones del Artículo XIII, la Sección 5, comenzando con la fecha el/ella informa al patrón.

**13/6/9** Los empleados que quien transfieran llevará sus vacaciones, día de fiesta personal o tiempo compensatorio debido al trabajo en selecciones de un día de fiesta a su nueva unidad del trabajo, abastecimiento ninguna de las otras vacaciones del empleado, día de fiesta personal u hora compensatoria debido al trabajo en una

selección del día de fiesta al contrario.

**13/6/10** El patrón y la Unión conviene que está en el interés mutuo de los partidos de proveer los Programas Disciplinarios Alternativos para penalidades impuestas debido al abuso de la licencia por enfermedad y/o a las asuntos relacionadas a ausencia.

Los partidos convienen que cuando una suspensión disciplinaria se determina un empleado por razones del abuso y/o de la atención de la licencia por enfermedad, el empleado pueden, en la opción del empleado, elegir para trabajar los días de la suspensión y renunciar una cantidad equivalente de vacaciones (permiso anual), día de fiesta personal, tiempo compensatorio o el día de fiesta legal ganado de sábado en lugar de servir la suspensión sin pago. Esta opción se limita a las suspensiones de tres (3) días del trabajo o menos y se debe seleccionar para el período entero de la suspensión.

Tales acciones disciplinarias serán consideradas como un paso progresivo en el proceso disciplinario y mantenidas en el archivo del personal del empleado conforme a las provisiones del Artículo 11/14/3. La selección de la disciplina alternativa de un empleado no constituye una admisión de desmanes. Si un empleado elige la opción indicada arriba, se renuncia el derecho de afligirse la acción disciplinaria bajo Artículo IV del acuerdo. La selección de la opción indicada arriba será por escrito con una copia proporcionada a la unión local y al empleado.

**13/6/10A** Los Cancilleres del Sistema Universitario pueden elegir para ofrecer el Programa Alternativo de la Disciplina a los empleados de su campus para la disciplina impuesta para las asuntos con excepción de licencia por enfermedad/de la ausencia. El resto de las provisiones del Artículo 13/6/10 se aplicarán.

**13/6/11** Si el permiso anual previamente programada, el tiempo compensatorio, los días de fiesta legales de sábado o los días de fiesta personales está cancelado o un pedido tal licencia se hace y se niega dentro de un período de dos semanas a veinticuatro (24) horas antes del comienzo de la licencia solicitada, el empleado puede apelar inmediatamente la negación o la cancelación a la autoridad que nombra o los representantes apropiados para la resolución del desacuerdo dentro de veinticuatro (24) horas. Si se niega la súplica puede ser agraviado en el segundo paso.

**13/6/12** Dentro del marco básico proporcionado sobre la implementación y el uso de las provisiones de esta sección y del resto de los aspectos de las vacaciones programadas será determinado por la unión local y la gerencia local dentro de sesenta (60) días. Los acuerdos alcanzados bajo provisiones de esta sección serán reducidos por escrito.

**SECCIÓN 7: Licencia para Examinaciones promociónales**

**13/7/1** El patrón acuerda proporcionar las ausencias de la ausencia para las examinaciones promociónales durante horas programadas del trabajo como sigue: Cada empleado con estado permanente en clase será elegible por hasta veinticuatro (24) veces de las vacaciones pagadas de las horas cada año civil con el fin de la competición en las examinaciones que podrían hacer al empleado elegible para la

promoción y para participar en entrevistas de empleo con respecto a tales examinaciones cuando tales examinaciones y entrevistas se conducen durante un empleado programado tiempo del trabajo.

**13/7/2** No negarán un empleado su pedidos horas de participar en examinaciones cada año civil y las entrevistas con respecto a tales examinaciones proporcionaron cinco (5) días laborables que el aviso ha sido dado por el empleado de modo que la cobertura del trabajo no sea interrumpida. Tal hora no excederá el número de las horas razonablemente requeridas para asistir a tales examinaciones y entrevistas, incluyendo tiempo del recorrido.

**13/7/3 (AS, BC, SPS, T, PSS)** Los terceros (3ro) empleados del cambio pueden seleccionar una (1) de las dos (2) opciones siguientes en 13/7/4 o 13/7/5. La opción seleccionada primero en un año civil continuará solicitando el resto del mismo año civil.

**13/7/4 (AS, BC, SPS, T, PSS)** Un empleado que esta programada regularmente trabajar la tercera cambio será elegible por cuatro (4) horas de permiso anual pagado antes del fine de su turno con el fin de la competición en no más de dos (2) examinaciones promociónales por el año en que dichas examinaciones programadas en el día en el cual el cambio termina. El empleado debe dar cinco (5) días laborables de aviso de modo que la cobertura del trabajo no sea interrumpida.

**13/7/5** Concederán los empleados que compiten en las examinaciones promociónales que se conducen fuera de su cambio de trabajo regularmente programada y programada para trabajar el segundo (2do) o tercer (3ro) cambio, un cambio del horario que permita ocho (8) horas de fuera de servicio antes de la examinación, si están solicitados diez (10) días antes del cambio de turno necesaria. Esta provisión es aplicable a tres (3) examinaciones promociónales por año civil.

13/7/6 Concederán los empleados que compiten en las examinaciones promociónales que se conducen fuera de su cambio de trabajo regularmente programada y programada para trabajar veinticuatro (24) horas del turno, un cambio del horario, que permite veinticuatro (24) horas fuera de servicio antes de la examinación, si están solicitados diez (10) días antes del turno necesaria. Esta disposición es aplicable a una (1) examinación promocional por año de calendario.

**SECCIÓN 8: Hojas de la ausencia sin paga**

**13/8/1** Excepto en la manera provista en 13/8/3 y 13/8/4 de esta sección, los empleados pueden ser concedidos ausencia sin pago en la discreción de la autoridad que nombra por cualquier razón de cualquier período, incluyendo pero no ser limitados a las ausencias para los exámenes, las entrevistas, la educación, los aspectos dependientes del cuidado, de la pérdida y de la corte. Una negación no será arbitraria o caprichosa.

**13/8/2** El patrón aprobará o negará el pedido de una licencia dentro de dos (2) semanas después de que se reciba la petición. Cualquier negación incluirá las razones escritas de la negación. No requerirán a los empleados que toman o se conceden las ausencias utilizar ninguna vacación acumulada, licencia por enfermedad, hora compensatoria libre, días de fiesta o ninguna otra hora ganada antes de comenzar la licencia.

**13/8/3** Licencia parental sin paga. Concederán los empleados licencia parental sin el pago para, maternidad o paternidad, adopción y custodia de niños Foster como sigue:

El empleado someterá la notificación escrita a su supervisor inmediato por lo menos cuatro (4) semanas antes de su salida anticipada que indica la duración probable de la licencia. Tales hojas serán concedidas por un período del tiempo hasta, pero no excediendo seis (6) meses. A petición del empleado y en la discreción de la autoridad que designa, las hojas de la maternidad o del paternidad de la ausencia sin paga pueden ser extendidas o renovadas para otro período de la hora, de no exceder seis (6) meses. De ningún modo el período total de la licencia excederá doce (12) meses.

**13/8/4** De ningún modo requerirán al empleado irse antes de parto a menos que ella pueda no más realizar satisfactoriamente los deberes de su posición.

**13/8/5** Excepto en la manera prevista debajo el artículo XIII, la sección 5 de este acuerdo (licencia enferma), todos los períodos de la licencia relacionados con la maternidad será hojas de la ausencia sin paga.

**13/8/6** Empleados del año escolar--Concederán los empleados que servicios no se requieren en las instituciones o las escuelas durante una hendidura del período del verano o de las vacaciones, licencia sin paga.

**13/8/7 (BC, AS, SPS, T)** El patrón acuerda prever las derechas siguientes sobre su vuelta de un de los sobre las hojas aprobadas sin paga (licencia incluyendo de los militares bajo el artículo XIII, sección 10):

A. El empleado tendrá la derecha de ser vuelto su posición o de la naturaleza semejante.

B. Si la posición del empleado se ha suprimido a través de la reorganización de la legislación o del material de la agencia, darán el empleado la consideración para cualquier otra posición del grado y de la clase similares del pago para la cual, según la opinión del patrón, califiquen al empleado.

**13/8/8** De los empleados será concedido una licencia médica sin paga, hasta un máximo de seis (6) meses, sobre la verificación de un doctor médico que el empleado no puede realizar deberes asignados. Sobre la revisión del patrón, la licencia puede ser extendida. Cualquier extensión de la licencia o del uso médica para una licencia

médica dentro de un (1) año de la vuelta del empleado al trabajo estará en la discreción del patrón. Las negaciones de peticiones de hojas sin paga bajo esta sección no serán arbitrarias y caprichosas.

**13/8/9** El patrón acuerda seguir . 103.10, Wis. Stats., referente la familia y a las hojas médicas.

**SECCIÓN 9: Días de fiesta**

**13/9/1** El patrón acuerda proporcionar los 9 días de fiesta pagados siguientes por año:

| | |
|---|---|
| Día de Independencia | 4 de julio |
| Día Laboral | Primer lunes en septiembre |
| Día de Gracias | Cuarto jueves en noviembre |
| Nochebuena | 24 de diciembre |
| Día de La Navidad | 25 de diciembre |
| Nochevieja | 31 de diciembre |
| Día del Año Nuevo | 1 de enero |
| Día de Martin Luther King, Jr. | Tercer lunes en enero |
| Día Conmemorativo | El ultimo lunes en mayo |

**13/9/2** Para calificar para cualquier día de fiesta pagada empleados debe trabajar o estar en estado del pago en el día laborable programada pasado inmediatamente antes o el primer día laborable programada inmediatamente después del día de fiesta. En el evento que un empleado está en licencia a petición del patrón, el empleado debe, para calificar para el día de fiesta pagado, esté en estado del pago en el día laborable programada pasado inmediatamente antes o el primer día laborable programada lo que sigue tal licencia durante la cual el día de fiesta ocurra.

**13/9/3** El patrón acuerda proporcionar tres días y medio (3 1/2) de los días de fiesta personales que no están acumulativo adicionales cada año a todos los empleados, más un (1) día de fiesta personal pagado adicional, eficaz el 1 de enero de 2004, cada año civil en el reconocimiento del Día de los Veteranos. Estos cuatro y medio (4 ½) días de fiesta se pueden tomar en cualquier momento durante el año incluyendo los días de fiesta no-Cristiano proporcionados los días seleccionados por el empleado tienen la aprobación anterior de la autoridad que nombra. Dicha aprobación será concedida si el empleado da la autoridad que nombra o su representante catorce (14) días de aviso de su intento a tomar el día de fiesta personal por razones religiosas.

Todos los empleados que terminan no satisfactoriamente los primeros seis (6) meses de su período probatorio ganarán solamente el probación anual de sus días de fiesta personales.

**13/9/3A** El patrón acuerda prorratear días de fiestas legales y el permiso anual basados sobre las horas en estado del pago hasta a tiempo completo. Eficaz desde el 1 de

enero de 1994, probación de los días de fiestas legales para los empleados por horas será como sigue:

A. Al principio de cada año civil, todos los empleados por horas recibirán el crédito por todos los días de fiestas legales prorrateados en base del porcentaje de su porcentaje a tiempo completo de la equivalencia (FTE).

B. El probación basado en horas reales en estado del pago será hecho por lo menos anualmente. El tiempo adicional ganado superior a los créditos de FTE que no se utilizan en el año civil ganado será transportado al año civil siguiente. Los créditos usados pero no ganados en el año civil serán deducidos de los créditos del año siguiente. En la discreción del patrón, el probación puede ocurrir en el extremo de un empleado de temporada/del año escolar y cualquier período del empleo debido a las cantidades deducidos de los salarios del empleado. En lugar de la deducción, el empleado puede elegir para consolidar al patrón.

Empleados en posiciones por horas de media jornada después de que el comienzo de un año civil sea prorrateado por días de fiesta restantes en que año basado en su FTE. Los empleados de media jornada que se convierten a tiempo completo durante un año civil serán prorrateados por todos los días de fiesta durante su empleo de media jornada con la semana completa pasada del empleo de media jornada.

C. Los empleados de media jornada serán elegibles por todos los días de fiestas legales a excepción de esos días de fiestas que ocurran durante los períodos de la licencia sin pago, despidos o después de la terminación.

Sin embargo, los empleados de temporada y del año escolar programadas debido a los períodos de descanso serán elegibles por los días de fiesta que ocurren durante esos períodos.

D. Cuando un día de fiesta legal cae en el día regularmente programada del trabajo de un empleado y el empleado esta programada tener tiempo libre, el empleado puede utilizar las vacaciones acumuladas, día de fiesta personal, día de fiesta legal, y/o tiempo compensatorio hasta el número total de horas que el empleado esta programada regularmente.

**13/9/4A** El patrón conviene que los empleados requerido trabajar en un día de fiesta proporcionado en 13/9/1 arriba tal día de fiesta será compensado por tiempo compensatorio equivalente al tiempo libre más adelante, y si un día de fiesta proporcionado en 13/9/1 sobre cae en el día regularmente libre programada de un empleado, el tiempo compensatorio equivalente al tiempo libre es concedido más adelante. Además, los empleados a tiempo completo que se requieren (forzado) trabajar un mínimo de cuatro (4) horas más allá de sus horas normalmente programadas recibirán hora compensatoria equivalente al tiempo libre más adelante por tales horas trabajadas que excedan sus horas regularmente programadas.

**13/9/4B** Cuando tal hora compensatoria de tiempo libre debe ser concedida, será tomada de acuerdo con la provisión programada de las vacaciones. La autoridad que nombra puede permitir que tal hora sea anticipada. Tal hora compensatoria caducará si no se usa en el mismo año civil. Si tal hora compensatoria se quita de acuerdo con las provisiones programadas de las vacaciones de la Sección 6 de este Artículo, después 13/6/8 es aplicable a tal hora compensatoria programada por tiempo libre.

**13/9/4** Cuando el patrón decide reconciliar los equilibrios de las vacaciones pagadas de un empleado que sea o ha estado en s. 230. 36 y que no tiene ninguna hora disponible para cubrir el uso de los días de fiestas legales que no fueron ganados debido a la ausencia bajo 230. 36, el empleado puede ser permitido anticipar y el uso hasta cuarenta (40) horas del permiso anual del año siguiente de cubrir días de fiesta legales no ganadas.

**13/9/5** Pago superior del día de fiesta

A. Cuando al patrón requiere a un empleado trabajar los días de fiesta enumerados abajo, el patrón acuerda proporcionar paga superior del día de fiesta en la tarifa de la hora y una mitad de la tarifa regular del empleado por todas las horas trabajadas entre las horas de 12:00 a.m. y 11:59 p.m. en los días siguientes:

| | |
|---|---|
| Día de Independencia | 4 de julio |
| Día Laboral | Primer lunes en septiembre |
| Día de Gracias | Cuarto jueves en noviembre |
| Nochebuena | 24 de diciembre |
| Día de La Navidad | 25 de diciembre |
| Nochevieja | 31 de diciembre |
| Día del Año Nuevo | 1 de enero |
| Día de Martin Luther King, Jr. | Tercer lunes en enero |
| Día Conmemorativo | El ultimo lunes en mayo |

B. Cuando el 1 de enero, 4 de julio, o el 25 de diciembre cae en el domingo y el día de fiesta se observa el lunes, domingo será el día señalado para el pago superior del día de fiesta.

C. Los empleados programadas para trabajar en el día de fiesta de domingo recibirán el pago superior para las horas trabajadas el domingo.

D. Los empleados programadas para trabajar el lunes que sigue un día de fiesta de domingo recibirán su tarifa del pago regular para las horas trabajadas y recibirán tiempo compensatorio equivalente a tiempo libre en la manera provista debajo 13/9/4.

**13/9/6** Los pagos superiores del día de fiesta proporcionados bajo esta sección, en la tarifa del tiempo y una mitad de la tarifa regular del empleado, serán hecho en tiempo

compensatorio libre o el pago de efectivo, o la combinación de eso, en la discreción de la autoridad que nombra.

**13/9/7 (T)** En unidades del trabajo donde patrones de personal esté diferente de los de un día normal del trabajo y donde los días de fiesta legales no se incluyen en vacaciones o acuerdo programada del día de fiesta y el patrón se ha determinado que el trabajo por los empleados en la unidad que estipula está requerido en un día de fiesta, los partidos conviene que la señoría es uno de los factores que se considerarán en horas programadas del trabajo.

En áreas donde están las prácticas programadas están en lugar, las palabras en esta sección no requiere cambios.

Dentro del marco básico proporcionado en esta sección, la implementación y las provisiones de horario para los empleados en días de fiesta es un tema de negociaciones locales en la manera provista en 11/2/8.

**SECCIÓN 10: Servicio militar**

**13/10/1A** Entrenamiento Anual

El patrón acuerda proporcionar a los empleados que tienen estado permanente y que son miembros de la guardia nacional, guardia del estado o de cualquier otro componente de la reserva de las fuerzas militares de los Estados Unidos o del estado de Wisconsin ahora o de aquí en adelante organizado o constituido debajo de la ley federal y estatal, la ausencia por días pagadas que no excederán treinta (30) días laborables en cualquier año civil. Los empleados elegirán para recibir su pago del estado o los pagos militares. Si se selecciona el pago del estado, la cantidad de pago baja de los militares exclusiva de los permisos para el número real de los días laborables perdidos será deducida del pago del estado. Tal licencia será proporcionada sin la pérdida de hora en el servicio del estado de permitir a empleados asistir a escuelas militares y al servicio activo anual del entrenamiento de campo o anual para el entrenamiento y a cualquier otro viaje federal del servicio activo para el entrenamiento que debido se hayan pedido y se han llevado a cabo. Tales vacaciones pagadas no serán concedidas a los empleados para las ausencias de menos de tres (3) días consecutivos.

El patrón acuerda proporcionar a los empleados que tienen estado permanente y que son miembros de la guardia nacional, la guardia del estado o de cualquier otro componente de la reserva de las fuerzas militares de los Estados Unidos o del estado de Wisconsin ahora o de aquí en adelante organizado o constituido debajo la ley federal y estatal, las vacaciones pagadas de la ausencia que no excederán treinta (30) días laborables. Tales vacaciones pagadas serán concedidas a los empleados que se llaman involuntario a los servicios como miembro de las fuerzas armadas activas de los Estados Unidos pues un resultado directo de la movilización o llaman por el presidente como resultado de una emergencia federal. Los empleados elegirán para recibir su

pago del estado o los pagos militares.

Si se selecciona el pago del estado, la cantidad de pago baja de los militares exclusiva de los permisos para el número real de los días laborables perdidos será deducida del pago del estado. Tal licencia será proporcionada sin la pérdida de tiempo en el servicio del estado.

**13/10/1B** Servicio Militar Activo

El patrón acuerda proporcionar a los empleados que tienen estado permanente y que son miembros de la guardia nacional, el guardia del estado o de cualquier otro componente de la reserva de las fuerzas militares de los Estados Unidos o del estado de Wisconsin ahora o de aquí en adelante organizado o constituido debajo de la ley federal y estatal, las vacaciones pagadas de la ausencia que no excederán treinta (30) días laborables. Tales vacaciones pagadas serán concedidas a los empleados que se llaman involuntario a los servicios como miembro de las fuerzas armadas activas de los Estados Unidos pues un resultado directo de la movilización o llaman por el presidente como resultado de una emergencia federal. Los empleados elegirán para recibir su pago del estado o los pagos militares.

Si se selecciona el pago del estado, la cantidad de pago baja de los militares exclusivas de los permisos para el número real de los días laborables perdidos será deducida del pago del estado. Tal licencia será proporcionada sin la pérdida de tiempo en el servicio del estado.

Los empleados activados para el deber militar en las fuerzas armadas los E.E.U.U. son elegibles recibir beneficios del seguro médico del estado conforme a s. 40.05 (4g), Estatutos de Wis.

**13/10/1C** Excepto en la manera provista en 13/10/1B, siempre que un empleado entre en el servicio militar activo de los Estados Unidos, concederán el empleado una ausencia militar sin pago en la manera provista bajo s. 230.32, Estatutos de Wis., y los estatutos federales aplicables. Concederá el empleado también una ausencia militar sin pago en la manera provista debajo de los estatutos federales aplicables para el entrenamiento inactivo autorizado del deber, tal como taladros del fin de semana.

<u>Los empleados en ausencia militar sin el pago para el entrenamiento inactivo autorizado del deber continuarán ganando vacaciones, licencia por enfermedad, día de fiesta legal y la longitud de los créditos del servicio.</u>

Un empleado concedió la licencia sin pago de los militares para menos de tres (3) días consecutivos pueden, con la aprobación del supervisor, cubrir toda la o una porción de licencia con un cambio voluntario del horario, el cambio de turnos con otros empleados cuando el intercambio es convenido mutuamente o trabajando para componer el tiempo perdido, a condición de que el horario cambia o tiempo de trabajar

tiempo perdido que no resulta en horas suplementarias.

**13/10/2** El número actual de días laborables concedido a empleado como ausencia militar corresponderán al número de días laborables que el/ella está ausente de su estación de trabajo. El período de la ausencia autorizada será determinado por las fechas que comienzan y que terminan del período de entrenamiento según lo especificado en el vale de pago militar o el otro documento de la nómina de pago recibido por el empleado en la conclusión del período de entrenamiento. Este documento demuestra que el número de días y las fechas inclusivas los cuales los militares pagan fue recibido, incluyendo tiempo autorizado del recorrido, si fuera aplicable. Las pedidos militares incluyen tiempo amplio del recorrido vía el modo más rápido del transporte disponible y para qué transporte o reembolso actual es hecho por los militares, por lo tanto el tiempo adicional del recorrido requerido elegido por el empleado para acomodar a diferente modo de recorrido se cobra a tiempo de ausencia sin pago, vacaciones o tiempo compensatorio.

**13/10/3** Emergencias de Público - el patrón acuerda ahora proporcionar los empleados que tienen estado permanente y que son miembros de la guardia nacional de Wisconsin o de la guardia del estado de Wisconsin, o cualquier otro componente de la reserva de las fuerzas militares de los Estados Unidos o del estado de Wisconsin o de aquí en adelante organizado o constituido bajo ley federal o estatal, que se llaman en deber de servicio activo del estado para resolver las situaciones que se presentan de guerra, alboroto, gran emergencia pública o se llama en servicio para preparar para las emergencias anticipadas el derecho de elegir para recibir pago del estado conforme a s. 20.465 (1) (c), Estatutos de Wis., en una cantidad igual a su sueldo bajo del estado para tal período del servicio activo del estado en lugar del pago del servicio, incluyendo permisos, el empleado recibiría normalmente como miembro de la Guardia Nacional o Estatal.

**13/10/4** El patrón conviene que la ausencia proporcionada bajo esta sección además del resto de las ausencias concedidas o autorizadas por este Acuerdo. Con el fin de determinar señoría, pago o pago adelantado, el estado del empleado será considerado interrumpido por tal atención.

**13/10/5** El patrón conviene que empleados quien esta llamado por un físico pre-inducción para el servicio militar serán otorgados una licencia de ausencia con pago por el tiempo gastado actualmente y necesariamente en respuesta de tal llamada.

**13/10/6** Pago diferenciada, ausencia por enfermedad, y permiso anual para los empleados activados en cierto servicio federal.

A. Conforme a la C., abajo, un empleado quien esta activada a servir en deber militar en las fuerzas armadas de E.E.U.U. pagarán su sueldo del estado, menos cualquier pago militar y compensación para alojamiento que él o ella reciba, durante el período en el cual el empleado está en deber militar en las fuerzas armadas de los E.E.U.U., a menos que el pago militar y la compensación para alojamiento

excedan su sueldo del estado, y acumulará licencia por enfermedad y ausencia anual pagado como si ha ocurrido ninguna interrupción en servicio si todos los siguientes se aplican:

1. En o después del 1 de enero de 2003, el empleado está activado a servir, o esta sirviendo, en deber militar en las fuerzas armadas de los E.E.U.U., con excepción para propósitos del entrenamiento.

2. En la fecha en la cual el/ella esta activada, el empleado es un miembro de la guardia nacional de Wisconsin o un miembro de un componente de la reserva de las fuerzas armadas los E.E.U.U. o esta re-llamada al deber militar activo de estado inactivo de la reserva.

3. El empleado ha recibido una licencia militar bajo 13/10/1B, 13/10/1C, s. 230.35 (3), Estatutos de Wis., o bajo reglas promulgadas por OSER.

B. Conforme a la C., abajo, en o después del 1 de enero de 2003, un empleado quien es requerido a servir, o quien esta sirviendo, en el servicio de salud publica de los E.E.U.U. y quien es en detalle con cualquier de las fuerzas armadas de los E.E.U.U. será pagado su salario, menos cualquier pago federal y compensación para alojamiento que el o ella recibe, durante el periodo en el cual el empleado esta detallado por deber con cualquier de las fuerzas armadas de los E.E.U.U., a no ser que el pago federal y compensación para alojamiento es igual o excede su salario del estado, y acumulará licencia para enfermedad y permiso de ausencia anual pagada como si ha ocurrido ninguna interrupción en servicio.

C. 1. Excepto en la manera provisto en el párrafo 2. , lo que sigue, comenzando por el día en el cual activan a un empleado para desempeñar servicios en deber militar en las fuerzas armadas del E.E.U.U. o quien sirve en servicio de salud publica de los E.E.U.U., el empleado recibirá el pago y los beneficios autorizadas bajo el A. o B., abajo, por un período de no más que 179 días. Si un empleado es elegible para recibir pago y los beneficios para el servicio militar bajo s. 230.35 (3) (a), Estatutos de Wis., o bajo 13/10/1/A. o B. de este Acuerdo, el empleado será elegible para recibir el pago y los beneficios autorizadas bajo el A. o B., abajo, solamente después de recibir el pago y los beneficios para el servicio militar bajo s. 230.35 (3) (a), Estatutos de Wis., o 13/10/1/A. o B.

2. El gobernador, por la orden ejecutiva, puede prolongar el período que un empleado recibe el pago y los beneficios bajo 1., arriba, hasta un período de 2 años a partir de la fecha la cual activan a la persona para desempeñar servicios en deber militar en las fuerzas armadas del E.E.U.U. o para servir en el servicio de salud publica de los E.E.U.U. <u>El gobernador puede componer a tres (3) extensiones adicionales bajo este párrafo, que puede no excede un período de dos (2) años.</u> Cualquier extensión concedida por el gobernador bajo este párrafo puede aplicarse a un empleado individual o a un grupo de empleados, según lo determinado por el gobernador.

3. Ningún empleado que es elegible recibir el pago y los beneficios bajo el A. o B., arriba, puede recibir el pago o los beneficios para cualquier servicio en las fuerzas armadas de los E.E.U.U. o el servicio de salud pública de los E.E.U.U. para cualquier servicio antes del 1 de enero de 2003.

D. Una autoridad que nombra permitirá al empleado que es elegible para recibir el pago y los beneficios autorizadas bajo el A. o B., arriba, y que ha terminado su deber con las fuerzas armadas de los E.E.U.U. o el servicio de salud pública de los E.E.U.U. para utilizar hasta 160 horas de permiso pagado acumulados antes de que el empleado reasuma el empleo con el estado. Cualquier permiso de ausencia pagada acumulada que se utilice bajo este párrafo se debe utilizar no más de 30 días después de que el empleado ha terminado su deber con las fuerzas armadas de los E.E.U.U. o el servicio de salud público de los E.E.U.U. Si, después de usar tal licencia, un empleado tiene algunas vacaciones pagadas restantes que fueran acumuladas mientras en deber con las fuerzas armadas de los E.E.U.U. o el servicio de salud pública de los E.E.U.U., la autoridad que nombra permitirá que el empleado transporte la licencia en el año civil próximo para el uso en ese año.

**13/10/7** Si un empleado que es elegible para recibir el pago y los beneficios autorizadas debajo de 13/10/6 quien estaba activada para servir, o está sirviendo, en deber militar de las fuerzas armadas o en el servicio de salud pública de los E.E.U.U. durante el período que comienza el 1 de enero de 2003, y termina en el día antes de la fecha eficaz de este Acuerdo, el empleado recibirá el pago y los beneficios autorizadas debajo de 13/10/6 para cualquier servicio en deber militar en las fuerzas armadas los E.E.U.U. o en el servicio salud pública de los E.E.U.U. durante ese período.

**SECCIÓN 11: Servicio de Jurado y Estado de Testigo**

**13/11/1** El patrón acuerda proporcionar a un empleado que se convoque para la licencia del gran jurado o deber del jurado quien paga en el pago base del empleado. El pago de base del empleado es la tarifa del pago del empleado. El deber del jurado incluye ese período del tiempo que requieran el empleado convocado pasar en el proceso de selección del jurado. Sin embargo, cuando el empleado no esta utilizado para deber actual, el empleado reportará de nuevo al trabajo a menos que fue autorizado por la autoridad que nombraba para estar ausente de su asignación del trabajo. Cuando un empleado esta utilizado y esta despedido con cuatro (4) horas o menos restantes en su turno de trabajo, después de que contacte supervisor, el empleado no será requerido para volver al trabajo y será continuado en el deber de jurado en el estado de pago para el resto de su turno.

**13/11/2** El patrón concederá tiempo libre sin la pérdida de pago a un empleado que sea ordenado por el patrón aparecer como testigo en una acción que se presente fuera del empleo del empleado.

**13/11/3** Empleados que trabajan segundo o tercer turno y esta llamado por deber de

jurado será temporalmente transferido al primer turno, el empleado puede cambiar su horario de otro empleado en el mismo o un diferente turno cuando es capaz de hacer el trabajo para cubrir el turno regular del empleado que esta llamado por deber del jurado. Con la aprobación del Patrón, el empleado puede cambiar turnos para acomodar el deber del jurado. La orden reversa de la señoría puede ser una consideración en la determinación de cambios de turno. Tal cambio del horario no dará lugar al pago del tiempo suplementario a cualquier empleado.

**SECCIÓN 12: Tiempo de Votación**

**13/12/1** Un empleado que sea elegible para votar sino no puede votar durante las horas que no esta programado para trabajar se puede conceder hora libre con el pago para de no exceder tres (3) horas consecutivas con aplicación escrito a su autoridad que nombra por lo menos dos (2) días laborables antes de la fecha de la elección. Tal uso indicará la necesidad y la cantidad de tiempo razonable libre requeridas para ejercer esta derecho. Si está concedida, la autoridad que nombra puede señalar la hora que no prohibirán el empleado el tiempo libre.

**13/13/2 Los Funcionarios de la Elección Miden el Tiempo en el Día de Elección**

A. Los empleados que se designan como funcionarios de la elección para las elecciones públicas bajo autoridad del vendedor municipal pueden servir sin la pérdida de pago por horas programar del trabajo en un día de elección primario o general público. Los empleados deben someter al supervisor una petición escrita de estar ausentes servir como funcionario de la elección por lo menos siete (7) días de calendario antes de la elección y deben proporcionar la verificación escrita del vendedor municipal de su cita como funcionario de la elección.

B. Cualquier empleado que se apruebe para estar ausente sin la pérdida de pago en la manera prevista en el A., sobre, servir pues un funcionario de la elección proveerá del patrón la prueba escrita de la cantidad de remuneración que el/ella recibe como funcionario de la elección. El empleado puede elegir para recibir su paga del estado O el pago el/ella recibe para ser un funcionario de la elección. Si se selecciona el pago del estado, la cantidad de pago para ser un funcionario de la elección será deducida del pago del estado. La gerencia reserva la derecha de limitar el número de los empleados aprobados para la licencia en cualquier día de elección dado, basado en necesidades operacionales.

C. Si un empleado utiliza tiempo personal pre-aprobado de las vacaciones pagadas (excepto licencia de enferma) para servir como funcionario de la elección, no requerirán al empleado deducir el pago oficial de la elección de su paga del estado como se requiere en el B., arriba.

[Referencia recíproca: "Funcionarios Elegidos que Asisten a Reuniones" en 6/15/1]

**SECCIÓN 13: Retiro**

**13/13/1** El patrón acuerda continuar en efecto la administración del sistema del retiro de Wisconsin en la manera provista bajo Capítulo 40, Estatutos de Wis., y el Código Adm. las reglas de la Mesa Directiva de los Fondos Fiduciarias del Empleado.

**13/13/2** Para la duración de este Acuerdo, el Patrón contribuirá de parte del empleado cinco por ciento (5%) de las ganancias del empleado pagadas por el estado.

**13/13/3** Eficaz desde el 6 de julio de 1986, el Patrón pagará un por ciento (1%) de la contribución ajuste de beneficio requerida por s. 40.05 (2m), Estatutos de Wis.

**13/13/4** Eficaz desde el 1 de enero de 1996, el Patrón pagará los tres decimos adicionales de un por ciento (.3%) de la parte del empleado la contribución ajustado del beneficio requerido por empleados generales de la ocupación.

**13/13/5** En esos casos donde el patrón no proporciona un pre-retiro programa de aconseja, el Patrón acuerda pagar el honorario de la asistencia para todos los empleados y esposos elegibles que atiendan las sesiones de pre-retiro que aconseja presentadas por su local de la escuela Vocacional, Técnica y Educación de Adultos.

**SECCIÓN 14: Comidas Mientras que Completa su Obligación de Trabajo**

**13/14/1** Donde servicio de comida hay instalaciones disponibles y en funcionamiento, el Patrón proporcionará comidas sin cobrar a los empleados que se requieren, como condición del empleo, tomar comidas en el funcionamiento de deberes o de responsabilidades asignados.

**13/14/2** De todas las condiciones siguientes se debe resolver para ser elegible para las comidas:

A. El empleado trabaja ocho (8) horas enseguida o un turno más largo sin un período sin pagar del almuerzo.

B. Mientras que coman las comidas mientras completa su obligación de trabajo en el poste asignado del trabajo del empleado.

C. Las comidas se entregan al poste asignado del trabajo del empleado o habrían sido si son solicitadas y de las instalaciones de servicio de comida que son en operación en el local y al tiempo que se consume la comida.

**13/14/3** Donde mantenimiento completamente o en parte como lavadero, comidas, alojamiento o cuartos se equipa para el empleado o su familia, el empleado será cobrado para el valor del permiso como establecido por el Director de la Oficina de las

Relaciones del Estado del Empleo basadas sobre las recomendaciones hechas por las agencias que emplean antes de implementación de tales cargas. La implementación de tales cargas crecientes cobradas tomará a efecto treinta (30) días de calendario después de la aprobación de la Secretaria.

**13/14/4** En las instituciones donde instalaciones están disponibles y en funcionamiento a la hora de descanso para el almuerzo, el Patrón proporcionará comidas sin cobrar a los empleados sostenidos para trabajar cuatro (4) horas o más suplementarias.

**13/14/5** De acuerdo con las provisiones de 16/2/5 y de 16/2/5/A-E, los Oficiales Correccionales, los Sargentos Correccionales, los Técnicos Psiquiátricos del Cuidado, los Consejeros Juveniles y los Consejeros Juveniles Avanzados a empleados que escoltan los internos/los pacientes a las citas médicas fuera del sitio tienen la opción a utilice los servicios de drive thru del restaurante o coma una comida en la facilidad médica o la institución.

**SECCIÓN 15: Estado de Empleo Peligroso**

**13/15/1** El patrón acuerda continuar en efecto las actuales provisiones y administración de s. 230.36 (1m) y (2m), Estatutos de Wis., que pertenece a los pagos del Patrón a los empleados que sufren lesión mientras que realiza el servicio para el Patrón e incidental a su empleo, salvo que los Examinadores Representativos del Campo del Cliente de Transportación serán empleados cubiertos mientras que:

A. agarrar licencias para conducir y/o las placas en revocaciones, cancelaciones, y asuntos de la suspensión; y

B. durante investigaciones referentes a las violaciones posibles de la ley.

Además, cuando un empleado está respondiendo a o va a la escena de un disturbio mientras en estado del trabajo o en las premisas del Patrón, o cuando están contratados en control de muchedumbre, autodefensa, y a actividades del entrenamiento del alboroto, serán empleados cubiertos. Esta expresamente entendido que los empleados de la unidad que estipula no específicamente enumerados en s. 230.36, Estatutos de Wis., que trabajan en las instituciones, incluyendo los empleados del Hogar-Rey de Veteranos y empleados de ayuda administrativa que trabajan en el Departamento de Correcciones oficinas del campo son elegibles para los beneficios bajo esta provisión. Un Oficial de Correcciones o un Consejero Juvenil que se daña como resultado de un acto de un visitante mientras que procura mantener o hacer cumplir las regulaciones de la seguridad de la institución serán elegible para la cobertura bajo provisiones de esta sección. Inspectores de Seguridad de Alimento, Inspectores de Seguridad de la Carne, Especialistas de Agrichemico, Inspectores de los Pesos y de las Medidas, y Inspectores de Salud del Animal en el Departamento de Agricultura, Comercio, y Protección al Consumidor, y Inspectores del Sistema de Petróleo de los Productos en el Departamento de Comercio serán cubiertos por

provisiones de esta sección cuando son dañados por acciones de operadores o de empleados de una instalación mientras que realizan sus deberes oficiales en ese sitio del trabajo. Consejeros del Cuidado de Niño y Asistentes de Maestras en el Departamento de la Escuela de Instrucción Publica para el Sordo y de la escuela para los que están Incapacitado Visualmente estarán cubiertos bajo esta sección cuando son dañados por acciones de un estudiante mientras que realizan sus deberes oficiales en ese sitio del trabajo. La elegibilidad del resto de los empleados estará en la manera provista bajo s. 230.36, Estatutos de Wis. Para los propósitos de esta sección las provisiones de s. 230.36 (4), Estatutos de Wis., referente a apelaciones a la Comisión de Relaciones del Empleado de Wisconsin, no será aplicable. El presidente de la unión local será mandado una copia de cada informe de lesión registrada por un empleado dentro de setenta y dos (72) horas después de su conclusión.

**13/15/2** Uso para los beneficios bajo s. 230.36, Estatutos de Wis., será hecho por el empleado o su representante a la autoridad que nombra dentro de catorce (14) días de calendario a partir de la fecha de la lesión en las formas proporcionadas por el Patrón. Mientras que la verificación médica se requiere para la aprobación final de un reclamo, la falta del médico de proporcionar la verificación dentro de los catorce (14) días no será la base para la negación. En circunstancias extenuantes, el límite de tiempo para el uso para los beneficios puede ser renunciado. La aplicación contendrá suficiente información basado en hechos para indicar la naturaleza y el grado de lesión o de la enfermedad, las circunstancias que rodean su ocurrencia y los deberes calificativos en los cuales se base la aplicación.

**13/15/3** Dentro de catorce (14) días de calendario después de que el recibo del reclamo, la autoridad que nombra notifique al empleado y al presidente de la unión local de su decisión para autorizar o para negar el reclamo.

**13/15/4** Si el reclamo de un empleado para los beneficios bajo esta sección es negada por la autoridad que nombra, el empleado puede, dentro de treinta (30) días de calendario, registrar una súplica en el Segundo Paso del procedimiento del agravio proporcionado bajo Artículo IV de este Acuerdo.

**13/15/5** Los pagos aprobados bajo esta sección continuarán a partir de la fecha de la inhabilidad de trabajar hasta que la fecha que el empleado vuelve al trabajo o hasta que el estado del empleado se cambia a la compensación para el trabajador, al retiro de incapacidad, a la nueva asignación o al otro estado apropiado. Cuando la autoridad que nombra toma la acción para cambiar el estado del empleado el empleado puede registrar una súplica en el Segundo Paso del procedimiento del agravio proporcionado bajo Artículo IV de este Acuerdo. Darán derecho a los empleados en licencia aprobada bajo esta sección por pago completo de base más cualesquiera aumentos alrededor de la unidad con incrementos y días de fiesta personales.

**13/15/6** Los empleados en licencia aprobada con pago bajo esta sección ganarán los créditos de las vacaciones y de la licencia por enfermedad por la época pasada en licencia aprobada con el pago por un período máximo de seis (6) meses a menos que

sean extendidos por el Patrón. Negarán los empleados los créditos del día de fiesta legal por los días de fiesta que ocurren durante el período de la ausencia.

**13/15/6A** Los empleados en licencia del s. 230.36 que no pueden utilizar ganaron días de fiesta personales, tiempo compensatorio, permiso anual, o los créditos del día de fiesta legal debido a estar libre en licencia del s. 230.36, e hicieron tales créditos cancelar al final del año, tendrán tales créditos restaurados para el uso en los primeros seis (6) meses que seguían su vuelta al trabajo.

**13/15/7** Beneficios concurrentes--a excepción de los pagos autorizados específicamente bajo Capítulo 102, Estatutos de Wis., referente a la compensación para el trabajador--bajo ningunas circunstancias un empleado recibirá más que su tarifa del pago básico para el trabajo en el cual el/ella se realizaba a la hora de lesión.

**13/15/8** Los empleados en licencia con pago someterán a las examinaciones físicas y/o médicas tales como puede ser requerido por el Patrón para determinar el grado de o a la continuación de la discapacidad y de la inhabilidad de trabajar. Tales examinaciones estarán a carga del Patrón y serán realizadas por los médicos seleccionados por el Patrón. Un informe completo que indica la naturaleza y el grado de la discapacidad y pronóstico para una vuelta razonable al deber y una fecha estimada de tal vuelta será sometido al Patrón. La denegación del empleado a someter a las examinaciones pedidas por el Patrón o el tratamiento médico pedido por el médico que examina constituirá los argumentos para la acción disciplinaria. Basado sobre la información proporcionada por los informes médicos, el Patrón determinará el grado al cual la licencia con pago será concedida o la acción que toma para terminar el empleo. Sobre vuelta al estado completo del trabajo, los beneficios de un empleado bajo esta sección cesarán, proporcionando a su médico que atiende le han dado de alta lo/la del tratamiento médico adicional. En caso que el empleado pueda volver al estado completo del trabajo pero el tratamiento médico adicional se requiere para una lesión sostenida, los beneficios continuarán siendo concedidas para cubrir el tiempo del tratamiento, proporcionando al médico que atiende han hecho una determinación anterior que tal tratamiento es necesario para la recuperación completa. Cuando un empleado sufre la provocación adicional de lesión para la cual los beneficios han terminado, el/ella puede, sobre la recomendación de su médico que atiende, tener tal currículo de los beneficios para el período del tratamiento recomendado, proporcionado tal provocación resuelve las provisiones calificativas de s. 230.36, Estatutos de Wis.

**13/15/9** De las provisiones de s. 40.65, Estatutos de Wis., como empleado será continuada para todos los empleados elegibles de estado protector cubiertos por estos acuerdos.

**13/15/10 Trabajo Ligera Bajo el Estado de Empleo Peligroso Inferior**

[Referencia recíproca: “Trabajo Ligera Bajo Compensación para el Trabajador” en 13/16/5]

Para una lesión compensable bajo s. 230.36, Estatutos de Wis., de trabajo ligera refiere a los deberes alternos temporales para un empleado que esté volviendo al trabajo con las limitaciones médicas identificadas por el médico que atiende del empleado que evitan que el empleado realice su deberes regulares.

El patrón primero dará la consideración a las asignaciones de trabajo ligera que se relacionan tan de cerca como sea posible con los deberes normales del empleado y no da lugar a un impacto significativo en compañeros de trabajo. Otras opciones posibles que el patrón puede considerar incluyen:

A. asignación temporal para alternar deberes del trabajo dentro de la clasificación;

B. creación temporal de un poste que se utilizará para las comodidades de trabajo ligera si los recursos están disponibles;

C. aprobación de un acuerdo temporal entre dos empleados de intercambiar los deberes del trabajo (postes);

D. reasignación del tiempo pasada en los deberes asignados normalmente.

El patrón acuerda no desplazar a empleados con un empleado que vuelve al trabajo con las limitaciones de trabajo ligera.

Negociaciones locales referentes a s. 230.36, Estatutos de Wis., de trabajo ligera será limitado a los procedimientos para poner en ejecución de trabajo ligera conforme a las opciones especificadas arriba.

Sobre la notificación a la unión, un empleado puede ser requerido someter a las examinaciones físicas y/o médicas para determinar la capacidad o la inhabilidad de trabajar de trabajo ligera. Tal examinación será realizada por un médico convenido en mutuamente por OSER y el Council 24. Los costos serán compartidos igualmente por ambas partes. Si un médico no puede ser convenido en mutuamente dentro de 30 días de calendario de la notificación a la unión, tal examinación estará pagado por el patrón y será realizada por un médico seleccionado por el patrón.

[Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación No. 24, que fue suprimida.]

**SECCIÓN 16: Administración de las Beneficios de la Compensación para el Trabajador**

**13/16/1** En la administración del Acto de Compensación para el Trabajador según lo dispuesto en el Capítulo 102, Estatutos de Wis., el patrón hará una determinación inicial si la lesión era relativa al trabajo; y si es así el patrón puede autorizar el pago

para la incapacidad temporal total según lo especificado en el Acto de Compensación para el Trabajador.

**13/16/3** En el evento el patrón niega la reclamo del empleado de lesión o de la enfermedad compensable del trabajador, y la demanda del empleado se sostiene más adelante, el patrón reembolsará a empleado su parte proporcionada del pago superior por el Artículo XIII, Sección 1, que si el empleado había continuado pagando el costo completo del pago superior del seguro médico durante el período de la pendencia de la reclamo de la compensación para el trabajador.

**13/16/4** De los empleados en los beneficios de la compensación para el trabajador que no pueden utilizar ganó día de fiesta personal, tiempo compensatorio, permiso anual, o los créditos del día de fiesta legal debido a estar en las ventajas de la remuneración del trabajador, y tenía tales créditos cancelados al final del año, tendrá tales créditos restaurados para el uso en los primeros seis (6) meses que seguían su vuelta al trabajo.

**13/16/5 Trabajo Ligera Bajo Compensación para el Trabajador:** Los partidos convienen que está en el mejor interés del empleado y del patrón de volver a empleados dañados al trabajo tan pronto como puedan médicamente. De trabajo ligera puede permitir que los trabajadores dañados reasuman temporalmente los deberes parciales o alternos que acomodan sus restricciones médicas. Las oportunidades de trabajo ligera están conforme a las restricciones médicas del empleado y a la capacidad del patrón razonablemente de acomodarlas.

[Referencia recíproca: "Trabajo Ligera Bajo el Estado de Empleo Peligroso" en 13/15/10]

**13/16/6 Lesiones que No Están Relacionados al Trabajo:** Cuando están solicitados, los empleados con lesiones que no están relacionadas al trabajo recibirán la información sobre beneficios disponibles y opciones de trabajo ligera posibles. En la discreción de la gerencia, trabajo ligera será proporcionado cuando está disponible. La decisión para negar trabajo ligera no será arbitraria. Los acuerdos y las prácticas locales de la corriente referentes a trabajo ligera serán extendidos a menos que estén convenidos mutuamente de otra manera. [Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación No. 24, que fue suprimida.]

## SECCIÓN 17: Licencia del Rehén

**13/17/1** Con objeto de esta sección, cuando el patrón determina que a personas ha sostenido a un empleado contra su voluntad por un período del tiempo una persona o y durante este tiempo la persona o las personas que llevaban a cabo las tentativas del empleado de obtener un compromiso del patrón para someter a los ciertos términos y/o condiciones antes de lanzar al empleado, después considerarán al empleado haber sido rehén sostenido.

**13/17/2** Un empleado que alegue que ha sufrido una lesión como resultado de ser tomado al rehén, y que la lesión no se cubre bajo sección 13/15/1 (Estado de Empleo Peligroso) o 13/16/1 (Administración de Beneficios de la Compensación para el Trabajador) de este acuerdo, reciba una examinación de un doctor de la psiquiatría (MD) que se autoriza para proporcionar servicios debajo de uno de los programas aprobados del seguro médico del Estado de Wisconsin. Si la diagnosis del psiquiatra apoya el reclamo del empleado, el empleado será elegible para los siguientes beneficios proporcionado por el Patrón:

A. Tratamiento prescritos del psiquiátrico y/o servicios de consejereria; y/o

B. Una licencia sin la pérdida de pago o de beneficios por un período de tiempo de no exceder cuarenta y cinco (45) días de calendario a partir de la fecha de la conclusión del acontecimiento del rehén.

**13/17/3** Si el psiquiatra se determina que no caben al empleado para volver al trabajo dentro de los cuarenta y cinco (45) días de calendario proporcionados bajo subsección B arriba, o el tratamiento continuado las necesidades del empleado o asesoramiento en la manera prevista debajo de 13/20/1 arriba, todas las beneficios proporcionadas bajo esta sección cesarán y el patrón colocará a empleado en la compensación para el trabajador en la manera prevista bajo Artículo XIII, Sección 8 de este Acuerdo. El empleado continuará siendo cubierto por Compensación para el Trabajador hasta que el psiquiatra determina el empleado esta bien para volver al trabajo. Cuando el psiquiatra se determina si al empleado puede volver al trabajo, el empleado será vuelto a su posición original o de la naturaleza semejante o similar, según lo determinado por el patrón.

**SECCIÓN 18: Licencia catastrófica**

**13/18/1** Esto es un programa para permitir que los empleados donen voluntariamente (transferencia) permiso anual, el día de fiesta legal de sábado, el día de fiesta personal y el tiempo de la licencia sabático a los empleados que se han concedido las permisos no retribuidas de la ausencia debido a la necesidad catastrófica para la cual no hay beneficios de las vacaciones pagadas o renta elegibles del reemplazo disponible. Se entiende que estas transferencias un beneficio condicional y no un correcto de recipientes potenciales.

**13/18/2** Enfermedad catastrófica o lesión se define como una enfermedad o lesión que se espere que incapaciten a empleado y que cree una dificultad financiera. La enfermedad catastrófica o lesión puede también incluir a un miembro de la familia incapacitado si ésta da lugar al empleado que es requerido para tomar tiempo del trabajo por un período extendido de cuidar para el miembro de la familia.

**13/18/3** Un comité junta integrada por la representación igual de los representantes de la unión y del patrón será señalado para establecer y/o para modificar pautas, políticas, y los procesos para el uso, la aprobación, la revisión de negaciones y del secreto de peticiones o las donaciones por los recipientes y los donantes potenciales. Un representante de cada unión certificada del padre con un acuerdo que contiene una disposición catastrófica de la licencia, un empleado no-representado clasificado, y a representantes señalados del patrón abarcará a comisión mixta.

**13/18/4** Las transferencias pueden ocurrir entre empleados cubiertos en la misma agencia. Las transferencias entre los empleados cubiertos en diversas agencias pueden ocurrir con la aprobación afectada de las agencias. Los empleados cubiertos con objeto de esta disposición significan a cualquier empleado clasificado del estado que tiene acceso a un programa catastrófico de la licencia.

**13/18/5** La unión local establecerá un comité de aprobación, abarcado de no más de tres (3) representantes de la unión y de un (1) enlace de la gerencia. Las peticiones de la licencia se deben aprobar por el comité de la unión local que tiene jurisdicción sobre el aspirante. Constante con las provisiones de esta sección, el comité tendrá autoridad final de la toma de decisión. Los aspirantes pueden solicitar una revisión de negaciones ante este comité.

**13/18/6** Las donaciones serán dentro de la misma unidad de empleo primero y se puede ampliar al nivel de la agencia con la aprobación de la agencia. Las donaciones serán en base de una hora por una hora y usada en la orden del recibo.

**13/18/7** La unión local del comité de aprobación notificará a patrón de recipientes y de donantes aprobados. El patrón transferirá licencia donada de donante a las cuentas receptoras de la licencia. Cada esfuerzo será hecho de mantener el secreto de los donantes y de los recipientes a petición.

**13/18/8** Para ser un recipiente elegible, un empleado:

A. Debe haber terminado los primeros seis (6) meses de un período probatorio original. (Los días de los beneficios catastróficas de la licencia a un recipiente serán considerados como licencia sin el pago para los propósitos probatorios de la extensión.)

B. Debe estar en licencia sin pagar aprobada.

C. Debe ser necesitando por lo menos ciento sesenta (160) horas.

D. Debe ser ausente debido a una enfermedad catastrófica o a una inhabilidad de un empleado o de un miembro de la familia inmediata del empleado para quien se proporciona la documentación médica.

E. Debe haber agotado toda la licencia enferma disponible y tener no más de dieciséis (16) horas de permiso anual acrecentado combinado, de día de fiesta legal de sábado, de día de fiesta personal y/o de tiempo de la licencia sabático.

F. La necesidad de no recibir el otro reemplazo de beneficios del sueldo.

G. Debe ser aprobado para recibir transferencias por el comité de aprobación de la unión local.

H. Los empleados de media jornada recibirán licencia sobre una base prorrateada hasta el FTE de horas programadas.

I. Debe permanecer un empleado del estado.

J. No puede recibir más de ochenta (80) días de beneficios catastróficas de la licencia por el año de calendario (prorrateado basado en FTE).

**13/18/9** Para ser un donante elegible, un empleado:

A. Debe haber terminado los primeros seis (6) meses de un período probatorio original y haber estado un empleado del estado por lo menos un (1) año.

B. No puede donar una combinación de más de veinticuatro (24) horas de día de fiesta personal acrecentado, de día de fiesta legal de sábado, de licencia sabática y/o de permiso anual anticipado en cualquier año civil (prorrateado basado en FTE).

C. Debe permanecer un empleado del estado.

**13/18/10** Un aspirante puede consultar con su representante de unión por teléfono para la ayuda con terminar los materiales del uso para el programa catastrófico de la licencia. Los pedidos especiales reuniones personales u otros arreglos basados en la inhabilidad de un empleado pueden ser considerados.

**13/18/11** Se entiende que nada en esta sección requerirá a la unión o a patrón tomar cualquier acción determinada para ser ilegal o en conflicto con otras provisiones de este Acuerdo.

**13/18/12** Se entiende que las provisiones de esta sección no están conforme a las provisiones de la súplica del Artículo IV de este Acuerdo.

**SECCIÓN 19: Cuenta del Reembolso Financiada por el Empleado**

**13/19/1** El patrón acuerda ofrecer a empleados de la unidad que estipulan la oportunidad de participar en el programa financiado por el empleado de la cuenta de reembolso según lo administrado bajo provisiones del Capítulo 40, Estatutos de Wis.

**SECCIÓN 20: Incidentes Críticos**

**13/20/1** Cuando el patrón se determina que ha ocurrido un acontecimiento extraordinario que tiene el potencial para causar trauma mental o físico significativo a un empleado, la autoridad que designa o quien designa puede iniciar los servicios del tratamiento y de ayuda proporcionados en 13/20/2 y 13/20/3. Se espera que ocurra el interrogatorio de empleados afectados y que el incidente sea repasado para determinar cualquier servicio adicional, que puedan ser necesaria. Los procedimientos de esta sección no están conforme a los procedimientos del agravio; sin embargo, son un asunto apropiado para las reuniones del trabajo/de la gerencia.

**SECCIÓN 21: Servicios de relevación especializados del desastre**

**13/21/1** Los empleados cubiertos según los términos de este Acuerdo será cubierto debajo de s. 230.35 (1) (g) 1 y (3) de (e), Estatutos de Wisconsin, con respecto a las hojas de la ausencia para participar en servicios de relevación especializados del desastre.

## ARTÍCULO XIV

## NINGÚN HUELGA O HUELGA PATRONAL

**SECCIÓN 1: General**

**14/1/1** Ya que este acuerdo proporciona la maquinaria para la resolución ordenada de los conflictos que se relacionan con este Acuerdo por un de tercera persona imparcial, el Patrón y la Unión reconocen su responsabilidad mutua de proveer servicios interrumpidos. Por lo tanto, para la duración mutua de este Acuerdo:

**14/1/2** La unión conviene que ni una ni otra, sus oficiales, agentes, representantes o miembros, individualmente o colectivamente, autorizará, instigará, causará, ayudará, perdonará, o participará en cualquier huelga, parada de trabajo, sentada, la estancia adentro, el retraso u otra interrupción concertada de operaciones o de servicios de los empleados (incluyendo dimisiones totales pretendidas o las llamadas del enfermo) o concomitante de eso. La Unión conviene que el patrón tiene el derecho de ocuparse de cualquier actividad de la huelga por:

A. Imponiendo disciplina, incluyendo descarga o la suspensión sin pago en cualesquiera, algunos, o todos los empleados que participan en esto, y/o en cualquiera, algo, o todos los líderes de la organización de trabajo que participan, como el patrón puede elegir;

B. Cancelando el estado de la función pública de cualquier empleado que contrata en esto;

C. Buscando una requerimiento y/o solicitando la imposición de multas en contra de la unión y/o los empleados que contratan en esto, y/o demandando para los daños debido a tal actividad de la huelga.

**14/1/3** Cuando el patrón notifica la Unión por el correo certificado que cualesquiera de sus miembros han sido contratados para cualquier actividad de la huelga, la Unión inmediatamente, por escrito, ordena a tales empleados volver al trabajo, provee el Patrón una copia de tal orden por el correo certificado dentro de veinticuatro (24) horas del recibo de la notificación del Patrón, y un oficial responsable de la Unión ordenará públicamente a los empleados en huelga a discontinuar tal conducta por medio de los periódicos locales y/o de radio local. La falta de la Unión de tomar tal acción será considerada en la determinación de si la Unión causó, autorizó, directamente, o indirectamente, la huelga. Esta cláusula no está conforme a las provisiones del arbitraje de este Acuerdo sino será hecha cumplir por los procesos ordinarios de la ley.

**14/1/4** El Patrón conviene que ni ella, sus oficiales, agentes, ni representantes, individualmente o colectivamente, autorizarán, instigarán, causarán, ayudarán o perdonarán a cualquier cierre.

**SECCIÓN 2: Resolución del Conflicto**

**14/2/1** En el evento un conflicto se presenta entre los partidos a esto con respecto a si la unión ayudó o no, cualquiera de sus oficiales, agentes o representantes, ha causado o autorizado, directamente o indirectamente, la huelga, la parada de trabajo, sentadas, estancia adentro, el retraso o la otra interrupción concertada de operaciones o de servicios de los empleados, o en caso de un conflicto que se presenta si el Patrón ayudó o no o ha cerrado fuera a los empleados, tales conflictos serán colocados de acuerdo con el artículo de este acuerdo. Esta sección no afectará el derecho del Patrón de ocuparse de ninguna actividad de la huelga conforme a la Sección 1 de este Artículo.

## ARTÍCULO XV

## GENERAL

**SECCIÓN 1: Obligación a Negociar**

**15/1/1** Este acuerdo representa el acuerdo entero de los partidos y reemplazará todos los acuerdos anteriores, escritos o verbales. Los partidos convienen que las provisiones de este Acuerdo reemplazarán cualquier provisión de las reglas del Administrador y de la Comisión de Relaciones de Empleados de Wisconsin referentes a los temas que son el tema de la estipulación colectivo contenidos adjunto cuando las provisiones de tales reglas diferencian con este Acuerdo. Los partidos reconocen que, durante las negociaciones que dieron lugar a este Acuerdo, cada uno tenía el derecho y la oportunidad ilimitadas de hacer demandas y ofertas con respecto a cualquier tema o asunto no quitado por la ley del área de estipular colectivo, y que todo el entendimiento y acuerdos llegaron por los partidos después de que el ejercicio de la esa derecho y la oportunidad que se dispongan en este Acuerdo. Por lo tanto, el Patrón y la Unión, para la vida de este Acuerdo y de cualquier extensión, cada uno voluntariamente y calificadamente renuncia el derecho, y cada uno conviene que no obligarán el otro estipular colectivamente con respecto a ningún tema o materia referida o cubierta en este Acuerdo, o con respecto a ningún tema o importar referido no específicamente o cubierto en este Acuerdo, aun cuando tal tema o materia pudo no haber estado dentro del conocimiento o de la contemplación de cualquiera o de ambas partidos al tiempo en que negociaron o firmaron este Acuerdo.

**15/1/2** El patrón y la unión convienen que el patrón pagará cien por ciento (100%) del costo que estipula mutuamente convenida para las negociaciones del contrato de 2007-2009 hasta el día de trabajo de 2009. A partir del día de trabajo hasta que la conclusión de la sesión que estipula, el patrón y la unión acuerdan compartir igualmente el costo.

El costo compartido se aplicará solamente a cada uno de los veinticinco (25) empleados de las cinco (5) unidades que estipulan representadas por la unión de empleados del Estado de Wisconsin, más el Presidente de la Unión de WSEU. El tiempo compartido calificativo será registrado como tiempo apagado sin la pérdida de pago.

[Nota histórica: Esta lenguaje fue modificada y se movió desde la Nota de Negociación No. 11, que fue suprimida.]

**SECCIÓN 2: Invalidez Parcial**

**15/2/1** Si cualquier parte de este Acuerdo o de cualquier disposición contenida adjunto para ser declarado invalido por la operación de la ley o por cualquier tribunal de la jurisdicción competente, tal anulación de tal parte o disposición no invalidará las porciones restantes de esto y seguirán siendo por completo fuerza y efecto.

**SECCIÓN 3: Definición del Empleado Probatorio**

**15/3/1** El término "empleado probatorio" según lo utilizado en este Acuerdo se relaciona con todos los empleados que desempeñan servicios en un período probatorio según lo definido abajo. Todas las citas originales y promociónales permanentes, temporada y a las posiciones de temporada en el servicio clasificado serán por un período probatorio de seis (6) meses a menos que según lo proporcionado específicamente en s. 230.28, Estatutos de Wis., y Código Administrativo de Wisconsin, ER MRS 13, cuando se trata de aprendices, de clases del interno, del restablecimiento, de la transferencia, y de la democión, o donde se autorizan períodos probatorios más largos.

La inclusión de esta sección en el Acuerdo está para los propósitos informativos solamente y no constituye estipular con respecto al tema de esta sección. Además, cualquier enmienda a la ley ya mencionada o la regla que gobierna períodos probatorios requerirá una enmienda inmediata a esta sección.

**SECCIÓN 4: Definición de Empleado de Temporada**

**15/4/1** Con objeto de este Acuerdo, la autoridad que nombra será definida como la persona que tiene autoridad final para tomar la decisión en cualquier agencia.

**SECCIÓN 5: Definición del Empleo de Temporada**

**15/5/1** El "Empleo de temporada" significa el empleo que permite el logro del estado permanente en clase con restablecimientos sucesivos y requiere normalmente los servicios de un empleado sobre una base intermitente y que se repite por lo menos seiscientas (600) horas cada año, durante no más de veinticuatro (24) períodos bisemanal de la nómina de pago de cualquier veintiséis (26) períodos bisemanal completos consecutivos de la nómina de pago.

**SECCIÓN 6: Definición de la necesidad operacional**

**15/6/1** La necesidad operacional significa las necesidades de la agencia que razonablemente son percibidas por la gerencia cuando sea necesario para el funcionamiento eficaz, eficiente y seguro de la misión de la agencia en cualquier momento a tiempo o en cualquier localización. [Nota histórica: Esta lenguaje fue movida a partir de la 11/28/1, que fue suprimida.]

**SECCIÓN 7: Conclusión del Acuerdo**

**15/7/1** Los términos y las condiciones de este Acuerdo seguirán siendo por completo fuerza y efecto que comienzan y terminando el 30 de junio de 2009, a menos que los partidos acuerden mutuamente ampliar lo que sea de los términos. Sobre la terminación, todas las obligaciones están canceladas automáticamente salvo que las

provisiones del procedimiento del agravio continuarán en efecto para tal período del tiempo como es necesario terminar el proceso de cualquier agravio presentado antes de la terminación de este acuerdo. [Nota histórica: Esta lenguaje fue movida a partir de la 16/1/1, que fue suprimida.]

**SECCIÓN 8: Negociaciones de los Acuerdos Futuros**

**15/8/1** Durante el mandato de el acuerdo, los partidos procurarán convenir en un horario para las negociaciones que maximizarán la probabilidad del acuerdo que alcanza en un nuevo contrato antes del 30 de junio. [Nota histórica: Esta lenguaje fue movida a partir de la 16/2/1, que fue suprimida.]

## ARTÍCULO XVI

## RECORRIDO

**SECCIÓN 1: Definiciones**

**16/1/1** En este Artículo, las definiciones siguientes se aplican:

A. Las "Cedes Asignadas" significan la facilidad o la localización a la cual el patrón asigna el empleado normalmente como las cedes y a qué el/ella realiza su deberes asignados.

B. El "sitio del trabajo" significa cualquier localización señalada por el patrón con excepción del empleado asignado las jefaturas en las cuales el empleado realiza su deberes asignados.

**SECCIÓN 2: Reembolso del Recorrido**

**16/2/1** El patrón acuerda continuar en efecto las provisiones de s. 16.53 (12) y 20.916, Estatutos de Wisconsin, referente al reembolso de los empleados del Estado para los costos incurridos en mientras que viaja en negocio del Estado. Los empleados cubiertos por este Acuerdo recibirán cualquier aumento adicional en las tarifas que el patrón puede obtener el reembolso bajo s. 16.53 (12) y 20.916, Estatutos de Wis.

**16/2/2** **Determinación del Kilometraje** - reembolso del recorrido del hogar a un sitio del trabajo o a un punto de la recolección:

A. Las millas reales conducidas por la ruta práctica más corta serán utilizadas para los propósitos del reembolso en vez de millas del mapa.

B. Los pagos del kilometraje del hogar a las jefaturas asignadas no se permiten.

C. Cuando la gerencia se determina que el vehículo de un empleado está requerido para el recorrido a un sitio del trabajo quitado de las jefaturas asignadas, reembolsarán al empleado para el kilometraje del hogar al sitio del trabajo, o de las jefaturas asignadas al sitio del trabajo, cualquier kilometraje es menos.

D. Cuando la gerencia se determina que el vehículo de un empleado no está requerido para el recorrido a un sitio del trabajo quitado de las cedes asignadas, el patrón reembolsará kilometraje del hogar del empleado a un punto aprobado de la recolección que esté superior al kilometraje del empleado casero a las cedes asignadas.

**16/2/3 Tarifa del Reembolso:**

A. Automóvil:

El patrón acuerda reembolsar a cualquier empleado que se autorice y se requiera a utilizar su automóvil privado poseído en su trabajo para el estado:

1. En una tarifa de cuarenta ocho y una mitad de los centavos ($0.485) por milla.

2. Un reembolso adicional en la tarifa de un centavo ($.01) por milla será pagado a cualquier empleado el uso de su automóvil personal cuando está utilizado para lo que sea de las razones siguientes: como vehículo de la emergencia o bajo condiciones que pueden causar desgaste o la depreciación excesivo (tirar incluyendo de los acoplados; llevar a dos o más pasajeros; herramientas, equipo o fuentes que lleva) o que requieren la instalación del equipo especial. Además, cuando autorizan a un empleado a utilizar su vehículo en un proyecto de construcción (hoyo incluyendo, mina, o a mezclarse bituminoso o a un trabajo concreto del sitio que se mezcla y del examen), o en maderas o campos donde no están abiertos al público y no pavimentados los rastros, los caminos o las porciones de eso, reembolsarán al empleado en el índice de cuatro centavos ($.04) por la milla para tales millas reales conducidas bajo estas condiciones, además de las tarifas enumeradas arriba a cuál puede ser elegible el empleado. La cantidad total que será reembolsada bajo esta sección no excederá cinco centavos ($.05) por milla.

3. Cuando un grupo de personas asignada (pool) o un automóvil que sea propiedad del gobierno está disponible y dan el empleado la opción para utilizar su automóvil personal, el permiso de kilometraje estará en una tarifa igual al costo de la operación aproximado de los coches del estado, incluyendo la depreciación.

4. Si un empleado, debido a razones médicas certificadas, no puede utilizar un vehículo del estado, el/ella será permitido para utilizar su vehículo personal en la tarifa proporcionada debajo de A.1., arriba.

B. Motocicleta:

El patrón acuerda reembolsar a cualquier empleado que se autorice y se requiera a utilizar su motocicleta privado poseída en su trabajo para el estado en un índice de veintiocho y una mitad de los centavos ($0.285) por milla, comenzando la fecha eficaz del Acuerdo, conforme a las condiciones siguientes:

1. Solamente un (1) individuo puede ser transportado en una sola motocicleta.

2. La cabeza de la agencia puede requerir recorrido en automóvil si los costos del recorrido son anticipados para ser menos que los costos del recorrido por la motocicleta, por ejemplo cuando dos o más empleados del estado están viajando a la misma destinación.

3. Las tarifas adicionales del reembolso autorizadas debajo de A.2., o A.3., arriba, no se aplicarán al uso de motocicletas.

C. Aeroplano:

El patrón acuerda reembolsar a cualquier empleado que se autorice y se requiera a utilizar un aeroplano privado poseído en su trabajo para el estado en el índice de cuarenta y ocho y una mitad de los centavos ($0.485) por milla.

**16/2/4** Las cargas razonables para los taxis y las limusinas del aire, incluyendo extremidades del taxi en una tarifa máximo del 15% de la carga, son reembolsables cuando otros modos del recorrido no son disponibles o prácticos. Requieren a los empleados obtener los recibos donde el costo de un precio unidireccional excederá veinticinco ($25) dólares.

**16/2/5 Comidas**

A. Reembolsarán a los empleados para las cantidades todo reales, razonables, y necesarias expendidas para sus propias comidas incurridas en el funcionamiento de sus deberes oficiales. El funcionamiento de los deberes oficiales del empleado debe estar en a un punto más de quince (15) millas de su cedes asignadas. Sin embargo, las excepciones a los quince (15) millas se pueden conceder por las cabezas de agencia o a la persona que designa. Reembolsarán a los empleados sin los recibos para las comidas, según el horario siguiente.

1. Ciudades dentro del estado: Cantidades individuales permitidas máximo de la comida, incluyendo impuesto y extremidad:

Desde el día 1 de julio de 2001:

| | |
|---|---|
| Desayuno -- | $ 8.00 |
| Almuerzo -- | $ 9.00 |
| Cena -- | $17.00 |

2. Ciudades de Hacia fuera del Estado: Cantidades individuales permitidas máximo de la comida, incluyendo impuesto y extremidad:

Desde el día 1 de julio de 2001:

| | |
|---|---|
| Desayuno -- | $10.00 |

| | |
|---|---|
| Almuerzo -- | $10.00 |
| Cena -- | $20.00 |

B. La máxima permitida es quince por ciento (15%) del reclamo de la comida. Para ser elegible para el reembolso de la comida del mediodía, las agencias requieren que una licencia del empleado su estación asignada de las cedes antes de 10:30 mañana y vuelta después de 2:30 P.M. Para un empleado que programa las horas del trabajo son tales que su día laborable sería terminado antes de 2:30 P.M. (e.g. 5:00 mañana a 1:45 P.M.), la estructura antedicha son inadecuadas. Para los empleados en estado del recorrido que trabajan con excepción de 7:45 mañana - el horario del trabajo de 4:30 P.M., un pasillo que resbala de cuatro (4) horas serán utilizadas para determinar la elegibilidad para el reembolso para la comida del mediodía. Si fuera un empleado empieza una época anterior que 7:45 mañana, 10:30 mañana al bloque del tiempo de 2:30 p.m. sería movido hacia atrás correspondientemente. Por ejemplo, un empleado que empieza 6:45 mañana tendría que estar lejos de su estación de las jefaturas de 9:30 mañana a 1:30 p.m. a ser elegible para el reembolso de la comida del mediodía, con tal que el resto de los requisitos sean excepciones del met. a las provisiones en este párrafo puede ser hecho en la discreción única del patrón.

C. **(PSS)** Los empleados que están trabajando en un horario del horario flexible son solamente elegibles para el reembolso de la comida del mediodía si dejan su estación de las jefaturas antes de 10:30 mañana y vuelven después de 2:30 P.M., a menos que estén convenidos mutuamente de otra manera.

D. Para ser elegibles para el reembolso del desayuno, los empleados deben salir del hogar antes de 6:00 mañana. Para ser elegibles para una comida de la cena, los empleados deben volver a casa después de 7:00 p.m.

E. Comidas Consecutivas: Cuando dan derecho un empleado al reembolso para comidas dos o más consecutivos en un día, la cantidad expendida para cualquier comida particular se deja a la discreción del empleado, pero la demanda total del reembolso no excederá las tarifas individuales de la comida para las comidas consecutivas en un día.

F. Comida del Bolso: Pagarán los empleados un índice plano de cuatro dólares ($4.00) cada comida del bolso.

G. Todas las cantidades antedichas incluyen impuesto y extremidad.

H. Los pedidos el reembolso para las cantidades superior a las cantidades antedichas se deben acompañar por un recibo y una explicación completa del carácter razonable de tal costo.

**SECCIÓN 3: Alojamiento**

**16/3/1** Reembolsarán a los empleados para sus costos reales, razonables, y necesarios para el alojamiento incurrido en el funcionamiento de sus deberes oficiales. Los recibos se requieren para todo el alojamiento. Los pedidos el reembolso para las cantidades superior a las cantidades indicadas abajo se debe acompañar por un recibo y una explicación completa del carácter razonable de tal costo.

En el día 1 de julio de 2001 - $72.00 por noche en los condados de Milwaukee, de Racine y de Waukesha, más cualesquiera impuestos aplicables.

En el día 1 de julio de 2001 - $62.00 por noche en condados con excepción de Milwaukee, Racine y Waukesha, más cualesquiera impuestos aplicables.

En el día 1 de julio de 2008 - $80.00 por noche en los condados de Milwaukee, Racine y Waukesha, más cualesquiera impuestos aplicables.

En el día 1 de julio de 2008 - $70.00 por noche en condados con excepción de Milwaukee, Racine y Waukesha, más cualesquiera impuestos aplicables.

**16/3/2** No requerirán a los empleados en la asignación del campo compartir un cuarto.

**16/3/3** Cuando los empleados están atendiendo a programas de entrenamiento, el patrón no requerirá compartir de los cuartos por más de dos (2) noches consecutivas en que el cuarto se equipa con dos (2) camas normales del cuarto de motel (excepto ocultar-uno-cama o cama portátil) ni allí será más de dos (2) empleados por sitio. Las limitaciones antedichas no se aplican a esos empleados que atienden a los programas de entrenamiento que se alojan en las academias y/o los dormitorios. El patrón procurará acomodar la opción de un empleado del co-empleado con quien el/ella desea compartir un cuarto, la preferencia de no fumar, y las necesidades dietéticas relacionadas del salud o religiosas identificadas por el empleado.

**SECCIÓN 4: Costos de Recorrido Misceláneos**

**16/4/1** Las cargas razonables y necesarias del estacionamiento incurridas en el funcionamiento de los deberes de un empleado son reembolsables si el empleado está utilizando su transporte privado poseído o asignó el transporte. Esto se basa en la asunción que quitan al empleado de su cedes asignadas.

**16/4/2** Mientras que el uso de las tarjetas de crédito se anima, los costos de recorrido serán avanzados a los empleados a petición cuando los costos mensuales estimados exceden cincuenta dólares ($50). Tal avance no excederá ochenta por ciento (80%) de los costos estimados.

**16/4/3** Una llamada personal casera por día es los hasta cinco dólares reembolsables ($5.00) cada uno para las condiciones siguientes:

A. Cada noche un empleado debe pasar durante la noche de fuera en estado del recorrido, o

B. Como resultado de cada cambio no programado de la localización geográfica, o

C. Como resultado de un cambio no programado en el estado del recorrido, que da lugar más que una (1) extensión de la hora al tiempo de vuelta originalmente programada del empleado.

**SECCIÓN 5: Uso de los Vehículos del Estado**

**16/5/1** Las asignaciones propiedad del gobierno anuales del automóvil o del carro del vehículo para la construcción de la carretera (PUNTO) serán hechas donde sea posible antes del 1 de abril de cada año. Los empleados asignaron tales vehículos conservarán tales vehículos para la duración de la estación anual de la construcción (del 1 de abril al 31 de marzo) mientras que estaban asignados al campo, a menos que estuvieron convenidos mutuamente de otra manera. No requerirán los empleados no asignados un automóvil o un carro propiedad del gobierno aceptar un automóvil o un carro propiedad del gobierno posteriormente disponible durante el resto de esa estación anual de la construcción mientras que están asignados al campo, a menos que estén convenidos mutuamente de otra manera.

**16/5/2** El departamento de la administración continuará requiriendo que los coches asignados estén conducidos un mínimo de 1.000 millas/mes. Sin embargo, las agencias tienen la capacidad de repasar el uso para las circunstancias inusuales que pueden ocurrir un mes pero no en meses que sobrevienen. [Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde Nota de Negociación No. 1, que fue suprimido.]

**16/5/3** Si un empleado en la asignación del campo tiene que la asignación termina y no tiene más necesidad de un coche, ese coche se puede asignar a otro empleado. [Nota histórica: Esta lenguaje fue movida desde la Nota de Negociación No. 1, que fue suprimida.]

[Nota histórica: A menos que se indicare en forma diferente adjunto, la nueva lenguaje del Artículo XVI fue movida desde el Artículo XIII, la Sección 16, que fue suprimida.]

**NOTA DE NEGOCIACIÓN NO 1**
**ACUERDO 2007-2009**

**ROTURAS DE DESCANSO**

Si los conflictos con respecto a roturas de descanso ocurren en las unidades representadas por WSEU, el procedimiento se convirtió para los oficiales correccionales y utilizarán a los consejeros juveniles como el modelo para resolver esos conflictos. Si no se alcanza ningún Acuerdo, la unión y los empleados conservan la derecha de procesar la edición con el procedimiento del agravio, con los límites de tiempo comenzando después de los sesenta (60) períodos de la negociación del día.

**NOTA DE NEGOCIACIÓN NO 2**
**ACUERDO 2007-2009**

**ROTURAS DE DESCANSO ULP**

Sobre el acuerdo el periodos de descanso como resultado del procedimiento de la negociación disponga en la nota de la negociación, el WSEU retirará el ULP actualmente pendiente antes de que la Comisión de las Relaciones de los Empleados de Wisconsin que se relaciona con esta edición (Caso de Bertrand) y retirará los agravios archivada por todos los oficiales y consejeros correccionales de la juventud como parte o todos esos agravios.

El pago del paso de una mitad en diciembre de 1981 y 1982 a los oficiales y a los consejeros correccionales de los juveniles absuelve completamente el estado de cualquier responsabilidad debajo de los agravios, del arbitraje de Bertrand y del ULP por toda la hora a partir de la fecha eficaz de los acuerdos de nuevo a la época de la limadura de los agravios.

**NOTA DE NEGOCIACIÓN NO 3**
**ACUERDO 2007-2009**

**ROTURAS DE DESCANSO PARA LOS OFICIALES Y LOS CONSEJEROS CORRECCIONALES DE LA JUVENTUD**

Dentro de las instituciones en los departamentos de la salud y los servicios y las correcciones de la familia que emplean los oficiales y/o los consejeros correccionales de la juventud, la unión local y la gerencia local satisfarán cuanto antes después de la fecha eficaz del acuerdo de negociar una solución al problema de proporcionar periodos de descanso a todos los oficiales y consejeros correccionales de la juventud. Estas negociaciones ocurrirán de acuerdo con las provisiones del Artículo XI, Sección 2.

Para comenzar el procedimiento de la negociación, la gerencia local someterá una lista de los postes y de los tipos de rotura para cada poste a la unión local.

En estas negociaciones, los partidos considerarán el “tipo A” (definido como periodo de descanso para esas estaciones de trabajo donde un empleado podría reducir su actividad mientras que es restante en la estación. Se esperaba que el empleado o utilizara a su discreción sana en elegir un rato apropiado para la reducción en su actividad, o un rato del sistema sería establecido por adelantado y la cobertura operacional sería aumentada en otros empleados durante el período de la rotura para esa asignación particular.) y el “tipo B” (definido como periodo de descanso para esas estaciones de trabajo donde la cobertura de la relevación se podría proporcionar dentro de niveles que proveían de personal existentes.) se rompe como soluciones potenciales y también considerará otros tipos y clases de soluciones que puedan ser apropiadas para un poste particular o a institución, como se puede convenir mutuamente.

En acontecimiento los conflictos siguen siendo en el nivel local cuarenta (40) días después de la fecha eficaz del acuerdo, una reunión se llevará a cabo del nivel del departamento con los representantes del Departamento de la Salud y Servicios de la Familia, el Departamento de Correcciones, la Oficina de las Relaciones del Empleo del Estado y al Council 24 dentro de veinte (20) días para resolver cualquier diferencia restante. En las instituciones en donde se alcanza el acuerdo, irán en efecto a pesar de ediciones sin resolver en otras instituciones.

Ausente el acuerdo, ningunos cambios en las actuales prácticas será hecho en cualquier poste en cualquier institución. Después del acuerdo, no se realizará ningunos cambios en la práctica con respecto a ningún poste a menos que haya acuerdo mutuo de cambiar la práctica.

Cualesquiera y todos los acuerdos referentes a esta edición serán firmados por ambas partes.

## NOTA DE NEGOCIACIÓN NO 4
## ACUERDO 2007-2009

## COBERTURA DE FLSA

Los partidos reconocen su obligación de seguir el departamento de los E.E.U.U. de requisitos de trabajo referente a la cobertura del estado por los estándares de trabajo justos actúan, según la enmienda prevista.

**NOTA DE NEGOCIACIÓN NO 5**
**ACUERDO 2007-2009**

**ACUERDO CON RESPECTO AL TIEMPO SUPLEMENTARIO PARA DEPARTAMENTO DE RECURSOS NATURALES EMPLEADOS TÉCNICOS Y MANUALES Y EMPLEADOS DE LA SEGURIDAD Y DE LA SEGURIDAD DEL PÚBLICO CLASIFICADOS COMO GUARDABOSQUES**

El patrón acuerda compensar todos los empleados técnicos y manuales y a empleados en la unidad de la seguridad y de la seguridad del público clasificada como guardabosques en el índice superior de la hora y una mitad por todas las horas en estado de pago que sean superior a cuarenta (40) horas por semana. Darán el empleado una hora de tiempo y una mitad compensatorio - hora del pago de efectivo para cada hora compensada en la tarifa superior.

Los empleados que se requieren trabajar durante un día de calendario en el cual el tiempo compensatorio programada tendrán su tiempo compensatorio acreditan restaurado y substituido por tiempo del trabajo sobre una base de la hora-para-hora.

Los empleados que ganan superior a cuarenta (40) horas de créditos compensatorios del tiempo tendrán la opción de recibir el pago de efectivo para cualquier crédito compensatorio del tiempo ganado sobre cuarenta (40) horas. Los pedidos el pago de efectivo serán hechos en el tiempo y la licencia que divulgan formas y sometidos a la oficina apropiada de la Nómina de Pago de DNR. El uso, programando y el efectivo-hacia fuera de los créditos compensatorios del tiempo ganados serán constantes con el Artículo VI, Sección 4.

La unión reconoce que los empleados contratados a actividades de la extinción de incendios durante altos períodos del peligro están conforme a programa flexible y la distribución será basada en horas suplementarias en tales condiciones de la emergencia. El recurso seguro será ofrecido a los empleados en la unidad del trabajo que realizan normalmente el trabajo anticipado.

El patrón proporcionará la radio portátil, el paginador o el otro dispositivo de la comunicación electrónica para los operadores y los despachadores pesados del equipo de la extinción de incendios que están en recurso seguro, a menos que tales dispositivos sean inasequible debido a las reparaciones.

La gerencia y la unión y los empleados convienen que todos los empleados cubiertos por este acuerdo y este acuerdo especial no son elegibles para la remuneración de desempleo mientras que en el tiempo compensatorio apagado programar por el empleado.

Las provisiones de 6/3/7 se aplicarán al tiempo compensatorio ganado conforme a esta nota.

**NOTA DE NEGOCIACIÓN NO. 6**
**ACUERDO 2007-2009**

**NEGOCIACIONES ESPECIALES PARA LAS CLASES SELECCIONADAS INCLUIDO EN UNIDAD QUE ESTIPULA DE LA SEGURIDAD Y DE LA SEGURIDAD DEL PÚBLICO EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS NATURALES EN HORAS SUPLEMENTARIAS Y COMPENSACIÓN DEL DÍA DE FIESTA VENCE EL 11 DE ABRIL DE 2009 (VÉASE LA NOTA DE NEGOCIACIÓN 6A)**

A. Concederán los Guardas de la Conservación, los Guardas Ambientales, los Guardas del Especialista de Seguridad y los Guardas Investigadores Especiales en horas suplementarias a créditos por todas las horas en estado de pago más allá de ochenta (80) horas en cada uno bisemanal período del pago. Horas en estado de pago se definen como (1) hora trabajada durante un período del pago de acuerdo con los "Estándares y las Pautas para Guarda Representado Tiempo Extra" establecido por el Departamento de Recursos Naturales; y tiempo de las vacaciones pagadas (2) pedido por un empleado que ha sido pre-aprobado por el supervisor del empleado antes del principio de un período del pago.

Los créditos serán concedidos en horas suplementarias de la manera siguiente:

1. Las horas de ochenta y uno (81) hasta ochenta y seis (86) horas del serán acreditadas en una tarifa recta, de una base de hora-por-hora.

2. Todas las horas superior al ochenta y seis (86) serán acreditadas en la tarifa superior del tiempo y una mitad. Todos los créditos de la tarifa superior serán convertidos en horas suplementarias a los créditos rectos del equivalente de la tarifa.

3. En cada ejercicio económico, las primeras dieciséis (16) horas de los créditos equivalentes del tiempo suplementario de la tarifa recta serán concedidas como tiempo compensatorio.

4. En cada ejercicio económico, las cuatrocientos cuatro (404) horas próximas de los créditos equivalentes del tiempo suplementario de la tarifa recta ganados serán pagadas en efectivo sobre bisemanal una base. Tales pagos serán elegibles para la deducción de nómina de pago en la petición del empleado.

5. Todos los créditos del tiempo suplementario ganados después de cuatrocientos veinte (420) horas descritas en las subdivisiones A./3 y A./4, arriba, serán concedidos en efectivo o tiempo compensatorio, o una combinación de eso, como el patrón puede elegir.

6. El supervisor de cada Guarda de la Conservación, del Guarda Ambiental, del Guarda del Especialista de Seguridad y del Guarda Investigador

Especial preparará un plan para asignar hasta trescientas ochenta (380) horas de tiempo suplementario a través del ejercicio económico. Cuarenta (40) horas de tiempo suplementario seguirán sin alocacion para las necesidades y el movimiento inesperados del personal de responder a las prioridades estatales de la aplicación. Este plan será preparado con la entrada de la Guarda de la Conservación, de la Guarda ambiental, de la Guarda del Especialista de Seguridad y de la Guarda Investigador Especial y debe tratar necesidades regionales y estatales. El principal Guarda [o la persona que designa] da la aprobación final de los planes para cada Guarda de la Conservación, el Guarda Ambiental, el Guarda del Especialista de Seguridad y el Guarda Investigador Especial. Los planes no serán agraviadles. La cadena de la revisión para los conflictos en un plan de trabajo será inicialmente el supervisor inmediato, y, si es sin resolver, una revisión del guarda regional ocurrirá. Si es sin resolver por el guarda regional, el principal guarda hará la determinación final.

B. En horas suplementarias las horas resultando de quejas o solicitan cuáles requieren acciones inmediatas o las investigaciones uno mismo-serán pedidas o programadas según los "Estándares y las Pautas para Guarda Representado para Tiempo Extra" establecido por el Departamento de Recursos Naturales. Cualquier queja con respecto estos estándares y pautas se puede abrogar, en la escritura, a la Secretaria del Departamento de los Recursos Naturales, que su decisión será final.

C. Los empleados cubiertos por estas negociaciones especiales que reciban la compensación para el crédito del tiempo suplementario en efectivo recibirán crédito aplicable de la licencia enferma a la hora del pago, o .0625 hora por todas las horas compensatorias del crédito del tiempo que se paguen apagado en efectivo.

D. Los créditos compensatorios del tiempo ganados para el tiempo suplementario trabajan conforme a las subdivisiones A./3 y A./5 arriba; para el trabajo superior del día de fiesta de acuerdo con el Artículo XIII, Sección 9, los párrafos 13/9/5 y 13/9/6; y para el trabajo sobre un día de fiesta de cuatro (4) o más horas más allá de las horas normalmente programadas de acuerdo con el Artículo XIII, Sección 9, el párrafo 13/9/4, que no se utiliza antes del 31 de diciembre, será llevado en los primeros cuatro (4) meses del nuevo año de calendario. Al final de este periodo de cuatro (4) meses, de dieciséis (16) horas de tiempo compensatorio que no están usados, o del balance restante si son menos de dieciséis (16) horas, son pagadas en efectivo el primer período del pago después del 1 de mayo. Un empleado puede solicitar al convertir todo o a una porción de tiempo compensatorio transportado inusitado adicional, superior a las dieciséis (16) horas cobradas automáticamente hacia fuera, al pago en efectivo o continuar llevándolo como tiempo compensatorio. El Patrón tomará en consideración de los deseos del empleado al tomar su decisión. El Patrón tiene la discreción, en cualquier momento, para cobrar hacia fuera el tiempo compensatorio inusitado.

**TRANSFERENCIA SIN CONTRACTO/DEMOCIÓN**

Un Guarda Ambiental, a un Guarda del Especialista de Seguridad, o al Guarda Investigador Especial que somete una petición escrita al principal guarda para una transferencia sin contracto o una democión voluntario fuera de las provisiones del Artículo VII para tal transferencia o democión voluntario antes de la consideración de los candidatos certificados de acuerdo con los Estatutos de la Servicio Civil y del Código Administrativo de Wisconsin. Las decisiones del Guarda Principal son finales y no son agraviadles.

**NOTA DE NEGOCIACIÓN NO. 6A**
**ACUERDO 2007-2009**

**NEGOCIACIONES ESPECIALES PARA LAS CLASES SELECCIONADAS INCLUIDO EN LA UNIDAD QUE ESTIPULA DE LA SEGURIDAD Y DE LA SEGURIDAD DEL PÚBLICO EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS NATURALES EN HORAS SUPLEMENTARIAS Y COMPENSACIÓN DEL DÍA DE FIESTA EFECTIVO EL 12 DE ABRIL DE 2009**
**(SUBSTITUYE LA NOTA DE NEGOCIACIÓN 6)**

A. Concederán los Guardas de la Conservación, los Guardas Ambientales, los Guardas del Especialista de Seguridad y los Guardas Investigadores Especiales en horas suplementarias a créditos por todas las horas en estado de pago más allá de ochenta (80) horas en cada período del pago bisemanal. Horas en estado de pago se definen como (1) hora trabajada durante un período de pago de acuerdo con los "Estándares y las Pautas para Guarda Representado Tiempo Suplementario" establecido por el Departamento de Recursos Naturales; y (2) tiempo de las vacaciones pagadas pedido por un empleado que ha sido pre-aprobado por el supervisor del empleado antes del principio de un período de pago.

Los créditos serán concedidos en horas suplementarias de la manera siguiente:

1. Todas las horas superior a ochenta (80) serán acreditadas en el tarifa superior del tiempo y a una mitad. Todos los créditos de la tarifa superior serán convertidos en horas suplementarias a los créditos rectos del equivalente de la tarifa.

2. En cada ejercicio económico, un máximo de no exceder las cuatrocientos veintiuno (421) horas próximas de los créditos equivalentes del tiempo suplementario de la tarifa recta ganados será pagado en efectivo sobre una base bisemanal. Tales pagos serán elegibles para la deducción de la nómina de pago a petición del empleado.

3. Todos los créditos del tiempo suplementario ganados después de cuatrocientos veintiuno (421) horas descritas en la subdivisión A/2., arriba, serán

concedidos en efectivo o tiempo compensatorio, o una combinación de eso, como el Patrón elige.

4. El supervisor de cada Guarda de la Conservación, el Guarda Ambiental, el Guarda del Especialista de Seguridad y el Guarda Investigador Especial preparará un plan para asignar hasta trescientas ochenta (380) horas de tiempo suplementario a través del ejercicio económico. Cuarenta (40) horas de tiempo suplementario seguirán sin alocacion para las necesidades y el movimiento inesperados del personal para responder a las prioridades estatales de la aplicación. Este plan será preparado con la entrada del Guarda de la Conservación, del Guarda Ambiental, del Guarda del Especialista de Seguridad y del Guarda Investigador Especial y debe tratar necesidades regionales y estatales. El Guarda Principal [o quien designa] da la aprobación final de los planes para cada Guarda de la Conservación, el Guarda Ambiental, el Guarda del Especialista de Seguridad y el Guarda Investigador Especial. Los planes no serán agraviadles. La cadena de la revisión para los conflictos en un plan de trabajo será inicialmente el supervisor inmediato, y, si es sin resolver, una revisión del Guarda Regional ocurrirá. Si es sin resolver por el Guarda Regional, el Guarda Principal hará la determinación final.

B. En horas suplementarias las horas resultando de quejas o solicitan cuáles requieren acciones inmediatas o las investigaciones uno mismo-serán pedidas o programar según los "Estándares y las Pautas para Guarda Representado Tiempo Suplementario" establecido por el Departamento de Recursos Naturales. Cualquier queja con respecto estos estándares y pautas se puede abrogar, por escrito, a la Secretaria del Departamento de los Recursos Naturales, que decisión será final.

C. Los empleados cubiertos por estas negociaciones especiales que reciban la compensación para el crédito del tiempo suplementario en efectivo recibirán crédito aplicable de la licencia enferma a la hora del pago, o .0625 hora por todas las horas compensatorias del crédito del tiempo que se paguen apagado en efectivo.

D. Créditos compensatorios del tiempo ganados para el trabajo superior del día de fiesta de acuerdo con el Artículo XIII, Sección 9, párrafos 13/9/5 y 13/9/6; y para el trabajo sobre un día de fiesta de cuatro (4) o más horas más allá de las horas normalmente programadas de acuerdo con el Artículo XIII, Sección 9, el párrafo 13/9/4, que no se utiliza antes del 31 de diciembre, será llevado en los primeros cuatro (4) meses del nuevo año de calendario. En el final de este cuatro (4) períodos del mes, un empleado puede solicitar al convertido todo o a una porción de tiempo compensatorio inusitado al pago de efectivo o continuar llevándolo como tiempo compensatorio. El Patrón tomará en la consideración los deseos del empleado en tomar su decisión. El Patrón tiene la discreción, en cualquier momento, para cobrar hacia fuera el tiempo compensatorio inusitado.

**NOTA DE NEGOCIACIÓN NO 7**
**ACUERDO 2007-2009**

## AYUDA DEL ENTRENAMIENTO PARA EMPLEADOS DISCAPACITADOS DESARROLLADOS

Durante el mandato de este acuerdo, el patrón conviene, dentro de los límites de los fondos proporcionados para este propósito, de proporcionar ayuda a los empleados permanentes de la unidad que estipulan del Departamento de los Centros de Servicios de la Salud y de la Familia para el discapacitado desarrollado quiénes o han recibido su aviso del despido o quiénes adquieren voluntariamente el otro empleo y, al obrar así, previenen un despido. Para que los empleados en la última categoría (prevención del despido) que se considerará elegible para la ayuda según los términos de este acuerdo, ellos deban resolver los requisitos siguientes de la elegibilidad:

A. Deben estar en una posición que se incluya en la clasificación de trabajo que se ha identificado para el despido como sea necesario debajo de 8/3/1 del Acuerdo.

B. El empleado debe adquirir otro empleo (dentro o afuera del servicio del estado) dentro del período del aviso requerido debajo de 8/3/1.

C. Solamente que el número de los empleados requeridos resolver el número de las reducciones de la posición identificadas en el aviso proporcionado a la unión debajo de 8/3/1 recibirá ayuda.

D. El reembolso será hecho, por número C sobre, en “primero haber venido, primero servido” base hasta que el número específico de las vacantes de la posición se ha alcanzado. Las vacantes adicionales, debido al volumen de beneficios del empleado, que ocurren más allá del número pre-identificado de vacantes se ha resuelto que no serán reembolsadas bajo provisiones de esta Nota de Negociación.

Los beneficios siguientes serán proporcionadas a los empleados que satisfacen los requisitos de la elegibilidad según lo observado arriba:

A. Donde aplicables, los empleados recibirán beneficios bajo s. 20.917, Estatutos de Wis.

B. El departamento también proporcionará los beneficios suplementales siguientes donde las provisiones de s. 20.917, Estatutos de Wis. no se aplican:

1. Todo o una porción de un (1) del alquiler;

2. Todo o una porción del depósito de seguridad de alquiler, no exceder un (1) mes de alquiler;

3. El costo de todo o de una porción de costos móviles reales, no exceder mil dólares ($1.000); y,

4. El costo de transporte entre el hogar del empleado y la ciudad del cede, al no exceder el costo de dos (2) viajes redondos.

C. El Departamento proveerá la licencia sin pago y reembolsará a empleados de los centros una vez para el recorrido, la comida, y los costos que se alojan asociados a la selección y a la participación en un programa de entrenamiento del pre-servicio bajo s. 46.057, Estatutos de Wis., si los costos no se financian bajo s. 20.435 (3) (jp), Estatutos de Wis.

D. Cada empleado será elegible por hasta dieciséis (16) horas pagadas por ausencia (además del tiempo concedido bajo artículo B arriba) para los propósitos de atender a entrevistas o a examinaciones en servicio del estado.

**NOTA DE NEGOCIACIÓN NO 8**
**ACUERDO 2007-2009**

**EVALUACIONES DE FUNCIONAMIENTO**

El proceso de la evaluación de funcionamiento para los empleados es un componente necesario e importante de todas las organizaciones bien-manejadas. El estado no es ninguna excepción.

Las preocupaciones se han levantado con respecto a referencias directas a las violaciones de la regla de trabajo del departamento que se contienen de vez en cuando en las evaluaciones de funcionamiento anuales de los empleados.

Las agencias del estado son aconsejar a sus supervisores refrenarse de cotizar reglas de trabajo específicas en evaluaciones de funcionamiento escritas. Puesto que las evaluaciones de funcionamiento no son disciplina, sino son parte del expediente de la permanente de un empleado, tales evaluaciones se podrían concebible interpretar mal como acciones disciplinarias.

El funcionamiento se debe discutir directamente en las evaluaciones anuales. Los ejemplos del buen o mal funcionamiento pueden ser hechos, y las referencias a las deficiencias específicas son aceptables.

Para exponer en forma modificada, las referencias específicas de la regla de trabajo se deben guardar fuera de evaluaciones anuales. Aunque el funcionamiento representa una violación de la regla de trabajo, sólo la descripción del funcionamiento inaceptable se debe incluir en la evaluación.

**NOTA DE NEGOCIACIÓN NO. 9**
**ACUERDO 2007-2009**

**TIEMPO SUPLEMENTARIO PARA LA CLASIFICACIÓN DE ESPECIALISTA DE AUXILIO DE EMERGENCIAS DE FUEGO**

A pesar de las provisiones del tiempo suplementario contenidas en el Artículo VI del Acuerdo, los empleados en posiciones en esta clasificación serán elegibles para la compensación del tiempo suplementario en la tarifa superior solamente después que exceden ciento seis (106) horas en estado de pago en un período del pago bisemanal. Tal compensación se puede pagar en efectivo o tiempo compensatorio apagado en la discreción del Patrón.

**NOTA DE NEGOCIACIÓN NO. 10**
**ACUERDO 2007-2009**

**EXPEDIENTES PARA REPORTAR TIEMPO –**
**UNIDAD DE TRABAJADORES MANUALES**

Los expedientes para reportar tiempo del empleado serán hechos disponibles para las inspecciones por requerimiento escrito del Presidente de la Unión local. Si las copias de expedientes se solicitan, los honorarios razonables de la copia serán cargados.

**NOTA DE NEGOCIACIÓN NO. 11**
**ACUERDO 2007-2009**

**DEBERES FUERA DE LA DESCRIPCIÓN DE LA POSICIÓN**

No disciplinarán a los empleados para el rechazo de hacer la interpretación de la muestra o del idioma extranjero o el entrenamiento de sala de clase "formal" a menos que estén requeridos explícitamente para hacer esos deberes en su descripción de la posición.

**NOTA DE NEGOCIACIÓN NO. 12**
**ACUERDO 2007-2009**

**HORARIO DE PERMISO ANUAL – EQUIPO DE EMERGENCIAS DE FUEGO**

Empleados en las clasificaciones del Especialista del Rescate del Desplome del Fuego 1-3 en el Departamento de Asuntos Militares, se solicitará el horario siguiente del permiso anual.

El permiso anual será basado sobre fecha de la señoría en el tarifa de:

| señoría | Horas |
|---|---|
| 0 años a 5 años | 120 horas (15 días) |
| 5+ a 10 años | 168 horas (21 días) |
| 10+ años a 15 años | 184 horas (23 días) |
| 15+ años a 20 años | 216 horas (27 días) |
| 20+ años a 25 años | 232 horas (29 días) |

| | |
|---|---|
| 25+ años | 256 horas (32 días) |

El horario antedicho del permiso anual se basa en un horario regular, que se repite del trabajo que hace un promedio de noventa y seis (96) horas por período del pago durante un año de calendario. El Patrón prorrateará las ganancias del permiso anual para los empleados que esta programada trabajar más o menos un promedio de noventa y seis (96) horas por período del pago sobre una base regular, que se repite durante un año de calendario.

Las provisiones de esta nota tomarán el efecto por el año de calendario que comienza el 1 de enero de 2003. No se afectará ninguna otra licencia o beneficios contractual por la implementación de esta Nota de Negociación.

## NOTA DE NEGOCIACIÓN NO 13
## ACUERDO 2007-2009

Durante el curso de negociar el acuerdo de 1993-95, los representantes del Departamento de Correcciones y la Unión convinieron un vestido y código de la preparación para los Oficiales Correccionales todo uniformados y no-uniformados del Departamento de Correcciones, incluyendo el Centro del Recurso de Wisconsin.

## NOTA DE NEGOCIACIÓN NO 14
## ACUERDO 2007-2009

13 de septiembre de 1993

A: Marty Beil

DE: Joe Pellitteri

RE: Tarifas Mínimas Levantadas (RMRs), Empleando sobre el Mínimo (HAM)

En que las rejillas del pago de la señoría se han negociado para el contrato de 1993-1995 de WSEU, el Patrón no pondrá RMRs o los pedidos aprobados del HAM en ejecución de las clasificaciones cubiertas bajo contrato para la vida del Acuerdo.

Las rejillas del pago de la precedencia se diseñan para colocar a empleados en las tarifas del pago conmensuradas con su precedencia.

## NOTA DE NEGOCIACIÓN NO. 15

## ACUERDO 2007-2009

## LA TRANSFERENCIA DE MEDICAMENTO

En el Departamento de Correcciones, el Patrón reconoce que mientras que la transferencia de medicamento de los oficiales y de los Consejeros Correccionales de la Juventud es un deber asignado del trabajo, el conocimiento para el funcionamiento de este deber del trabajo está fuera del alcance de su profesión.

Por lo tanto, el Patrón conviene que no se impondrá ninguna disciplina, o la responsabilidad, ante ningún Oficial o Consejero Correccional de la Juventud para los errores no intencionales hechos durante pasar de la medicación.

El Patrón también acuerda no ampliar pasar de la medicación esas instituciones/centros que realizan no actualmente esos deberes, a menos que el Patrón pueda demostrar que no hay otros medios practicables de distribuir la medicación dentro de esas instituciones/centros.

## NOTA DE NEGOCIACIÓN NO. 16
## ACUERDO 2007-2009

## DEPARTAMENTO DE TRANSPORTACIÓN
## DIVISIÓN DE LOS VEHÍCULOS MOTORES SOLAMENTE

Cuando un empleado esta dirigido a trabajar en sitios de trabajado con excepción de las cedes asignadas, y se va a un empleado del hogar, el empleado estará en el estado de pago para viajar pasado tiempo a las obras que exceden la distancia entre el domicilio del empleado y su cedes asignadas.

## NOTA DE NEGOCIACIÓN NO. 17
## ACUERDO 2007-2009

## PROGRAMA EXPERIMENTAL ADICIONADO

Durante el curso de las negociaciones de WSEU de 1997-99, los partidos discutieron los patrones alternativos de la compensación que se ocupaban de responsabilidades y de otros deberes como puede ser asignado a los empleados. Estas discusiones continuarán en las reuniones de clase en curso del interino. El foco inicial estará en algunas clases cuidadosamente seleccionadas en las cuales utilicemos una forma adicionada de remuneración como piloto. Los partidos repasarán a estos pilotos durante el sistema de negociaciones de 1999-2001.

No hay garantía que estos pilotos continuarán en el Acuerdo que estipula colectivo siguiente.

Se entiende que debido a la naturaleza común de la decisión con respecto al uso de agregaciones, y el hecho de que es un programa experimental, la Unión conviene que las acciones específicas a las agregaciones y a las asignaciones para estos trabajadores afectados no son agraviadles, o apelables.

**NOTA DE NEGOCIACIÓN NO. 18**
**ACUERDO 2007-2009**

**ACTIVIDADES DEL ADMINISTRADOR DE PSS**

Los partidos reconocen que está en su interés mutuo de crear y de mantener una relación fuerte de la cooperación entre de trabajo y la gerencia. Los partidos más convienen que para que una relación de trabajo cooperativa de la gerencia a existir, ambas partes deba reconocer mutuamente cada otros los intereses incluyendo el interés de la gerencia en conseguir el trabajo del estado hecho y el interés de la Unión de representar a sus miembros. Con este intento, los partidos entran en la comprensión siguiente:

1. Ambas partes acuerdan funcionar bajo principios de la buena fe al funcionar bajo provisiones del Acuerdo que estipula colectivo que se relacionan con la actividad de la Unión.

2. Reconociendo la naturaleza de la cantidad de trabajo de los deberes de los Servicios Sociales Profesionales, el Patrón considerará actividades permisibles del administrador. La Unión hará un esfuerzo de la buena fe de distribuir uniformemente el trabajo del administrador. Esta disposición no obliga a Patrón reducir la cantidad de trabajo.

3. A petición de cualquier parte, los partidos acuerdan reunir para discutir cómo implementar #2, arriba.

4. En el evento de las preguntas que se presentan en cuanto al uso del Acuerdo que estipula colectivo mientras que se relaciona con la actividad de la Unión y/o la Implementación de #2., arriba, los partidos conviene la reunión por lo menos trimestralmente en estas ediciones con los representantes señalados por el Council 24, OSER, y la agencia(s) relevante(s).

[Nota histórica: La nueva lenguaje fue movida desde el Memorándum de la Comprensión No. 45, que fue suprimido.]

**NOTA DE NEGOCIACIÓN NO. 19**
**ACUERDO 2007-2009**

**TRANSFERENCIA DE AGENTES DE LIBERTAD CONDICIONAL Y LIBERTAD BAJO PALABRA**

El movimiento bajo esta disposición precede otras transferencias bajo artículo 7/1/1 del Acuerdo.

Cuando una vacante permanente ocurre en una posición del agente de la libertad condicional/libertad bajo palabra, todos los agentes permanentes dentro igual trabajan la unidad y la ciudad será notificada electrónicamente. Los agentes permanentes que se han empleado por lo menos seis (6) meses dentro la unidad con quien trabajen y la ciudad pues la vacante tendrá la derecha a la transferencia basada sobre señoría. Los agentes interesados tendrán cinco (5) días laborables completos a responder por escrito.

Conforme a 7/5/1 B, limitan a los empleados a una (1) transferencia cada seis (6) meses, debajo de esta disposición o de 7/1/1.

**NOTA DE NEGOCIACIÓN NO. 20**
**ACUERDO 2007-2009**

**AGENTES DE LA LIBERTAD CONDICIONAL Y LIBERTAD BAJO PALABRA (C), TRABAJADORES SOCIALES DE CORRECCIONES (C), Y ESPECIALISTAS DE LA CLASIFICACIÓN DEL DELINCUENTE (B0 TRANSFERENCIAS PERMISIVAS**

Las transferencias permisivas debajo de esta Nota de Negociación, entre la libertad condicional y los agentes de la libertad bajo palabra (C), de los Trabajadores Sociales de Correcciones (C), y de los Especialistas de la Clasificación del Delincuente (B), están conforme a la discreción del Patrón, y si están permitidas, estarán sin la pérdida de pago bajo condiciones siguientes:

Para transferir en una Trabajador Social - Correcciones a una posición bajo esta nota, el empleado debe tener cuatro (4) años en su clasificación actual, lleva a cabo la certificación social del trabajador, y sirve seis (6) meses de períodos probatorios permisivos.

Para transferir en una posición del Agente de Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra del Especialista de la Clasificación del Delincuente bajo esta nota, el empleado debe tener cuatro (4) años en su clasificación actual, y servir doce (12) meses de períodos probatorios permisivos.

Para transferir en una posición del Agente de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra bajo esta nota, el empleado debe tener cuatro (4) años en su clasificación

actual, servir doce (12) meses de períodos probatorios permisivos , y termina con éxito el entrenamiento básico del agente.

**NOTA DE NEGOCIACIÓN NO. 21**
**ACUERDO 2007-2009**

**PSS**
**TIEMPO SUPLEMENTARIO DE PSS PARA LAS AGENTES DE LIBERTAD CONDICIONAL Y LIBERTAD BAJO PALABRA**

Los partidos convienen que las prácticas y los procedimientos siguientes serán seguidos con respecto a la compensación del tiempo suplementario para los agentes de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra empleados por el departamento de correcciones. En el acontecimiento este MOU interfiere con el eficiente y la operación eficaz del departamento, los partidos acuerda la reunión discutir y resolver cualesquiera ediciones o preocupación. Si los partidos no pueden alcanzar un acuerdo en tales ediciones, la gerencia reserva la derecha de rescindir esta práctica treinta días después de esta reunión.

Los agentes de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra que se acrecientan en horas suplementarias por horas en estado de pago superior a cuarenta (40) horas por semana pueden recibir la compensación en la tarifa superior del tiempo y una mitad en efectivo o tiempo compensatorio o combinación allí de como el empleado puede elegir.

Los empleados que eligen tiempo compensatorio podrán utilizar los créditos compensatorios del tiempo a través del año de calendario que les ganan. El empleado puede llevar tales créditos en los primeros cuatro (4) meses del nuevo año de calendario. El tiempo compensatorio no usado en esos primeros cuatro (4) meses será convertido al pago de efectivo el 1 de mayo del nuevo año de calendario. No se hará ningunos pagos por tiempo compensatorio acrecentado antes de esa fecha.

**NOTA DE NEGOCIACIÓN NO. 22**
**ACUERDO 2007-2009**

**TÉCNICO-AAHLAS CERTIFICACIÓN PARA LOS TÉCNICOS DE INVESTIGACIÓN DE ANIMALES DE UW-MADISON**

Durante el curso de las negociaciones para el acuerdo principal 2005-07 entre el Estado y el Wisconsin indique la Unión de empleados, los partidos discutió el entrenamiento necesario para los técnicos de la investigación de animales (ARTs) para obtener la certificación de AALAS.

Los partidos convienen que está en el mejor interés de todo implicado de proporcionar el entrenamiento aplicable de la certificación de AALAS en las obras,

siempre que sea posible. UW-Madison conviene que cuando el entrenamiento aplicable de la certificación de AALAS se hace disponible en el campus de UW-Madison, se permitirá a los empleados atender a sesiones del entrenamiento sin la pérdida de pago. Puede haber un límite en el número de los ARTs que pueden atender a cualquier sesión debido a necesidad operacional. Además, el Patrón acuerda permitir que los artes tomen el examen de la certificación de AALAS sin la pérdida de pago.

## NOTA DE NEGOCIACIÓN NO. 23
## ACUERDO 2007-2009

## DEPARTAMENTO DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Y DE LA FAMILIA
## TRABAJADORES SOCIALES CLÍNICOS

Eficaz el primer día del período del pago que sigue la fecha eficaz del Acuerdo, de los empleados clasificados como Trabajador Social-Señor en el Instituto Mental de la Salud de Mendota, del Instituto Mental de la Salud de Winnebago, del Centro del Recurso de Wisconsin, y del Centro Seguro del Tratamiento del Sand Ridge que obtienen una licencia social clínica del trabajador y someten la documentación de tal licenciatura, será reasignado a la clasificación Trabajador Social - Clínica. La reasignación es eficaz el primer día del período del pago que sigue la sumisión de la documentación de la verificación del licenciatura a la oficina de los recursos humanos de la facilidad.

Esta Nota de Negociación es en efecto por tres años a partir de la fecha eficaz del acuerdo 2007-2009 y vencerá esa fecha sin importar cualquier extensión del acuerdo en efecto en aquel momento.

## NOTA DE NEGOCIACIÓN NO. 24
## ACUERDO 2007 - 2009

## DISTRIBUCIÓN DE MEDICAMENTO EN DHFS/MMHI Y DE DVA/UNION GROVE

**DHFS/MMHI:** En el Departamento de los Servicios de la Salud y de la Familia (DHFS), el Instituto Mental de la Salud de Mendota (MMHI), Unidad Forense de la Transición, los Técnicos Residentes del Cuidado (RCTs) distribuye medicaciones del autoservicio (preembalado) a los pacientes. RCTs en esta unidad recibe el entrenamiento y debe poder demostrar capacidad en los procedimientos antes de distribuir cualesquiera medicaciones. Determinan los pacientes que reciben medicaciones del autoservicio también para el conocimiento de su propio régimen y capacidad de la medicación. Cada distribución de las medicaciones del autoservicio se utiliza para reforzar la educación paciente en aprender cuidar para sí mismos.

Por lo tanto, el Patrón conviene que el RCT que atestigua tomar de las medicaciones del autoservicio es solamente responsable de dar el sobre correcto de la medicación al paciente correcto, dentro del período establecido, y a la documentación de tales (paquete paciente, derecho de la medicación, y tiempo derecho), y no será

disciplinado para las responsabilidades cubiertas bajo sección 441.001 (4) de los Estatutos de Wisconsin que requieren a la enfermera registrada asumir la responsabilidad total del proceso del oficio de enfermera. Esto incluye el empaquetado de las medicaciones y del gravamen de pacientes.

**DVA/Union Grove/Facilidad de la Vida Asistida:** El segundo párrafo, arriba, también aplica a las ayudantes de cuidado certificadas (CNA) 2 en el Departamento de los Asuntos de Veteranos (DVA), Union Grove, trabajando en la Facilidad de la Vida Asistida, que se asignan responsabilidades de la distribución de la medicación conforme al primer párrafo, arriba. Esta Nota de Negociación también se aplicará en cualquier DVA que emplea la unidad en el futuro que asigna responsabilidad de la distribución de la medicación, conforme al primer párrafo, arriba, a CNAs 1 o 2 como parte de sus deberes del trabajo.

## NOTA DE NEGOCIACIÓN NO. 25
## ACUERDO 2007 - 2009

## REEMBOLSO DENTRO DE LAS COMIDAS DE LA OFICINA CENTRAL DE LA CUIDAD COMIDAS PARA LOS OFICIALES DEL ENTRENAMIENTO DE CONSERVACIÓN DEL GUARDA DE CAMPO

Asignan un Guarda de la Conservación asignado como oficial del entrenamiento de campo (FTO), durante el período el FTO para entrenar a un Guarda de la Conservación específico del recluta, será reembolsado para reclamado dentro de costos de la comida de la ciudad de las cedes, conforme a las cantidades máximas especificadas en el párrafo 16/2/5/A., para las comidas mientras que acompaña a ese Guarda del Recluta que sea también elegible para tal reembolso.

## MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 1
## ACUERDO 2007-2009

El Patrón y la Unión convienen que está en interés de los partidos para repasar el uso de la licencia de enferma y para investigar los programas incentivos de la licencia de enferma y otros alternativas con el intento para promover la reducción del uso de la licencia de enferma.

Los partidos acuerdan establecer a un comité común del estudio para repasar el uso de la licencia de enferma, de los programas incentivos de la licencia de enferma de la investigación y de otros alternativas que promovería la reducción del uso de la licencia enferma. Compondrán a la comisión mixta de un número igual de representantes del Council 24, AFSCME, y el Estado de Wisconsin. La comisión mixta se reunirá durante el mandato de el acuerdo y proporcionará su informe a los partidos por no más adelante que el 15 de diciembre de 2000. Empleados que son designados por el Council 24 pues los representantes a este comité servirán sin la pérdida de pago. Cada uno de los partidos será responsable del recorrido y de los costos de sus representantes.

## MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 2
## ACUERDO 2007-2009

## MÉTODO PARA MEJORAR COMUNICACIONES ENTRE EL GERENTE Y LOS AGENTES DE LIBERTAD CONDICIONAL Y LIBERTAD BAJO PALABRA:

Los partidos convienen que las comunicaciones entre los agentes de la libertad condicional y la libertad bajo palabra personal de la gerencia están animadas dentro del nivel regional. Los partidos acuerdan procurar resolver las ediciones vía conferencia telefónica, siempre que sea posible. Si esto no produce resultados satisfactorios, una reunión se puede programar entre los partidos para repasar las ediciones. El personal de la gerencia regional esta animada resolver preocupaciones del agente en el nivel local.

## MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 3
## ACUERDO 2007-2009

## SARGENTO CORRECCIONAL Y DEMOCIÓN AVANZADO DEL CONSEJERO DE LA JUVENTUD

Empleados clasificados como el Sargento o Consejero Correccional de la Juventud - Avanzado será permitido para degradar voluntariamente a un Oficial o a un Consejero Correccional de la Juventud, respectivamente, solicitando transferencia a esas posiciones bajo provisiones del Artículo 7/3/1 y considerado igualmente con el resto de las peticiones de la transferencia. Las actuales provisiones ER MRS 17.04 se aplicarán.

Sobre el democión, los empleados clasificados como Oficial o Consejero Correccional de la Juventud tendrán derechas inmediatas de la transferencia a las posiciones bajo provisiones del Artículo 7/1/1.

## MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 4
## ACUERDO 2007-2009

## DEPÓSITO DIRECTO DE LOS CHEQUES SALARIALES

Durante el curso de discusiones durante las 1995-97 negociaciones del contrato de trabajo con la Unión de empleados del Estado de Wisconsin, los problemas con la distribución de la cheque fueron identificados por WSEU y los representantes del Patrón. Los artículos de la preocupación identificados por los partidos incluyen: seguridad contra los cheques perdidos o robados, el aumento considerable en el costo de franqueo y de dirección estos últimos años, cheques que se pierden en la causa del correo significativa retrasan en la disponibilidad de los fondos del empleado, la época y el costo de cancelar y de reeditar comprueba para sustituir los que fueron perdidas originalmente (volver a enviar incluyendo los cheques del reemplazo por correo), y la

necesidad mantener expedientes detallados de las reediciones para los propósitos de la reconciliación.

Es reconocido por los partidos que está en el mejor interés de ambos de reducir al mínimo innecesario retrasa y los costos relacionados con la distribución de la nómina de pago comprueban. Por lo tanto, WSEU y OSER animan fuertemente a todos los empleados del estado que instalen el depósito directo de los cheques de la nómina de pago con sus instituciones financieras.

El depósito directo eliminaría virtualmente los problemas que están siendo experimentados actualmente por los empleados y las oficinas de la nómina de pago de la agencia.

## MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 5
## ACUERDO 2007-2009

## DESPIDO

El Patrón y la Unión convienen eso que conserva a empleados de carrera, permanentes está en el mejor interés del estado.

El Patrón cree que el estado debe proteger la inversión que ha hecho en su fuerza de trabajo. Con este fin, el Patrón está confiado a la noción que las agencias del estado deben mantener a los empleados más eficaces y más eficientes. Debido a reducciones del presupuesto de estado, el Patrón animará y adoptará las técnicas innovadoras que realzan la eficacia de los procedimientos actuales de la función pública. A tal efecto, OSER, DMRS y todas las Agencias del Estado utilizarán el servicio de remisión del empleado (ERS) conforme al Boletín de DER MRS-223/CLR/POL-70, con fecha del 13 de febrero de 2002, para conservar a los empleados más cualificados.

- Durante este bienio, las agencias se pueden requerir reducir perceptiblemente sus presupuestos, dando por resultado la dislocación potencial de empleados permanentes. Para proteger la inversión del estado y asegurar la calidad de los servicios del estado, los partidos acuerdan el siguiente:

- En ésos que emplean las unidades afectadas por reducciones de personal, el patrón repasará sus necesidades y patrones de la asignación que proveen de personal de conservar a empleados permanentes en lo posible. La unión hará cada esfuerzo de cooperar con el patrón en el interés mutuo del empleo que mantiene para los empleados potencialmente desplazados.

- Todas las agencias del estado harán cada esfuerzo de acomodar y de proporcionar servicios a los empleados permanentes cualificados en estado del despido antes de empleados que no son del estado que emplean.

- OSER ha puesto un sistema en ejecución que ayudará a alcanzar la meta de "ningún despido" del estado y continuará manteniendo el ERS para la vida de este Acuerdo.

- Si mueven las operaciones, las funciones y a los empleados a partir de una agencia a otro y consecuentemente, se generan los despidos, los empleados afectados tendrán derechas de la restauración y del restablecimiento conforme al Artículo VIII, procedimiento del despido, de este Acuerdo.

- El Patrón dará la consideración para acomodar a tiempo completo a los empleados permanentes cualificados que están en estado del despido de otras unidades y agencias de empleo antes de la utilización de emplear los programas de proceso o de acoplamientos (es decir, Cuerpo de la Conservación de Wisconsin, Industrias del Estado del Tejón, etc).

- El Patrón y la Unión trabajarán juntos para asegurar el financiamiento con el fin de establecer los programas de la reinstrucción centrados en trabajadores desplazados del estado.

Las provisiones antedichas estarán en el lugar para la duración del Acuerdo que estipula colectivo 2001-2003.

**MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 6**
**ACUERDO 2007-2009**

**DEPARTAMENTO DE CORRECCIONES**
**CANTIDADES DE TRABAJO DEL AGENTE DE LA LIBERTAD CONDICIONAL Y LIBERTAD BAJO PALABRA**

Los partidos convienen que durante el curso del acuerdo de trabajo 2001-2003, las prácticas y los procedimientos siguientes serán seguidos con respecto a las cantidades de trabajo del Agente de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra:

- Por acuerdo mutuo, 215 puntos* abarca su cantidad de trabajo completo y se afirma en cuarenta (40) una semana de trabajo.

- Si un cantidad de trabajo excede 215 punto*, el supervisor tendrá cinco (5) días del trabajo para proporcionar la relevación considerando un número de opciones, incluyendo asignar el trabajo a otro agente o renunciar estándares. Si el total del punto no se puede reducir en esos cinco (5) días del trabajo, el agente será permitido trabajar una (1) hora de tiempo suplementario por la semana para cada 5.5 puntos que su cantidad de trabajo que excede el estándar de 215 puntos*.

- Algunos limitaron unidades especializadas del trabajo serán excluidos del máximo de la cantidad de trabajo de 215 puntos*. El acuerdo mutuo en cuanto a estas unidades del trabajo será resuelto entre la Secretaria del Departamento de Correcciones, los Jefes Regionales, las Relaciones del Empleo del DOC, Council 24 de AFSCME y la Unión local.

* Los puntos enumerados están por acuerdo mutuo y para el propósito único de implementar este memorándum de la comprensión.

**MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 7**
**ACUERDO 2007-2009**

**HORARIO DEL AGENTE DE LA LIBERTAD CONDICIONAL Y LIBERTAD BAJO PALABRA DEL DOC**

Con respeto a los Agentes de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra en el Departamento de Correcciones, el Artículo 6/2/2 (PSS) y el Artículo 6/2/2 (ALL) serán interpretados como sigue:

Los partidos convienen que los horario flexibles de los Agentes de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra dentro de una semana del trabajo de 40 horas, permitiendo el ajuste alrededor de los tiempos del principio y del conclusión. Los horarios del trabajo serán determinados normalmente sobre una base semanal con la aprobación del supervisor.

Se entiende que el tiempo compensatorio será ganado solamente bajo condiciones siguientes y que las horas de un agente no serán reducidas para conformarse con una semana del trabajo de 40 horas.

- Llamadas telefónicas recibidas bajo el Artículo 6/16/2 (PSS) y Artículo 6/16/3 (PSS) del acuerdo de trabajo.

- El Patrón dirigió tiempo del trabajo fuera del horario aprobado del trabajo. Éste es tiempo del trabajo dirigido específicamente por adelantado por un supervisor e incluye la atención en las audiencias de corte y las audiencias de la revocación.

- El Patrón aprobó tiempo del trabajo fuera del horario aprobado del trabajo. Éste es tiempo del trabajo (aprobado normalmente por adelantado) donde el supervisor se determina que el agente no puede doblar su horario para permanecer dentro de una semana del trabajo de 40 horas debido a las demandas de la carga de trabajo.

- Las emergencias durante las cuales ocurra que son horas no-trabajadas. Una emergencia se define como incidente relacionado delincuente que plantee una amenaza a la seguridad pública que, si no tratado inmediatamente, puede dar lugar a daño irremediable a la comunidad o al delincuente.

Los partidos convienen la revisión y discuten este memorándum de la comprensión en cuanto a se puede trabajarlo.

**MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 8**
**ACUERDO 2007-2009**

**PSS**
**BEEPERS**

En respuesta a las preocupaciones de la Unión que requieren a los Trabajadores Sociales en el Programa de los Servicios de Protección del Niño de Milwaukee, debido a la naturaleza de sus posiciones, llevar los "beepers" durante horas fuera de servicio y responder a las llamadas de trabajo relacionadas, los partidos, con este memorándum de la comprensión convienen eso:

A. Esos Trabajadores Sociales requeridos responder al contacto por los beepers o los paginadores durante horas fuera de servicio, serán informados de este requisito de su supervisor.

B. Darán derecho un Trabajador Social requerido responder al contacto por el beeper, o el paginador, durante horas fuera de servicio, a la compensación siguiente:

1. Un honorario igual a una (1) hora de pago en el precio por hora actual de los empleados del pago para cada día regularmente programada de la semana del trabajo que el beeper requiere al empleado responder al contacto o al paginador durante horas fuera de servicio con un máximo de cinco (5) horas de pago por semana del trabajo. Este pago, o el honorario, no aumentará las horas de los empleados con el fin del cálculo de en horas suplementarias.

2. Un honorario de veinticuatro dólares ($24.00) para cada uno regularmente programada del día de la semana que el beeper requiere al empleado responder al contacto o al paginador durante horas fuera de servicio con un honorario máximo de los dólares del cuarenta y ocho ($48.00) por semana del calendario.

Las provisiones antedichas estarán en el lugar para la duración del Acuerdo que estipula colectivo de 2007-2009 de WSEU.

**MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 9**
**ACUERDO 2007-2009**

**AGENTES DE LA LIBERTAD CONDICIONAL Y LIBERTAD BAJO PALABRA DEL DOC USO DE BEEPERS/PAGINADORAS DURANTE HORAS FUERA DE SERVICIO**

Durante el curso de las negociaciones para el acuerdo 1997-99 con la Unión de Empleados del Estado de Wisconsin, preocupaciones levantadas del Local 2748 con respecto a la opinión que algunos agentes de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra eran requeridos llevar los "beepers" durante horas fuera de servicio y responder a las llamadas relacionadas al trabajo.

En respeto a esta preocupación, el Departamento de Correcciones, con este memorándum de la comprensión, quisiera clarificar el uso de beepers y/o de paginadores de Agentes de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra durante horas fuera de servicio.

El Departamento conviene que los Agentes de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra no serán requeridos rutinariamente responder al contacto por los beepers o los paginadores durante horas fuera de servicio. Si un supervisor cree que es necesario para un agente de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra responder al contacto por un beeper o al paginador durante horas fuera de servicio, la decisión para autorizar tal requisito será tomada por el administrador de la división. En caso que un agente de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra sea requerido responder al contacto por un beeper o al paginador durante horas fuera de servicio, el agente será informado de este requisito por escrito.

Una vez que un Agente de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra sea informado por escrito del requisito para responder al contacto por el beeper o al paginador durante horas fuera de servicio, él/ella será dado derecho a la compensación siguiente:

Un honorario igual a una (1) hora de pago en el precio por hora actual del pago del empleado para cada día de la semana (lunes - viernes) que el beeper requiere el empleado responder al contacto o al paginador durante horas fuera de servicio. Este pago no aumentará las horas del empleado para los propósitos del cálculo de en horas suplementarias.

Un honorario de veinticuatro dólares ($24.00) para cada sábado y/o domingo que el beeper requiere al empleado responder al contacto o al paginador durante horas fuera de servicio con un honorario máximo de los cuarenta y ocho ($48.00) dólares.

Las provisiones antedichas estarán en el lugar para la duración del Acuerdo que estipula colectivo 2007-2009.

## MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 10
## ACUERDO 2007-2009

## CONJUNTO DE DOCTORES INDEPENDIENTES DE EXÁMENES MÉDICOS

Durante el curso de las 1999-2001 negociaciones del contrato, las discusiones fueron llevadas a cabo referentes al establecimiento de un sistema de seleccionar a médicos mutuamente acordados realizar examinaciones médicas independientes con

el fin de evidencia que estaba en conflicto de resolución y conflictos referente a las condiciones médicas de empleados.

Es el interés mutuo de los partidos que la oficina de las relaciones del empleo del estado y el Council 24 de WSEU satisface y colaboran en un intento por establecer un programa y los procedimientos para los examinadores médicos y/o las examinaciones independientes mutuamente acordados.

**MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 11**
**ACUERDO 2007-2009**

**(AS, BC)** Una comisión mixta en Patrones de Trabajo Alternativos, consistiendo en tres (3) representantes señalados por la Unión y los tres (3) por el Patrón, con el fin de documentos del recurso que se convierten para ayudar en la dirección de patrones de trabajo alternativos en la manera prevista para en el Artículo 6, Sección 15. Los miembros de este comité servirán sin la pérdida de pago o de beneficios.

**MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 12**
**ACUERDO 2007-2009**

**SALARIO PARA LOS DEMOCIONES VOLUNTARIOS SELECTIVOS**
**DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA, COMERCIO**
**Y PROTECCIÓN AL CONSUMIDOR**

Los partidos convienen que durante el curso del acuerdo de trabajo 2005-2007, el Departamento de Agricultura, la Protección al Consumidor y del Comercio continuará un programa experimental que permita a empleados clasificados como Inspector de la Seguridad del Alimento -Objetivo, Inspector de la Seguridad de la Carne -Objetivo, y el Graduador de Producto Múltiple -Objetivo, al voluntario degrada como sigue:

- democión voluntario a una diversa localización geográfica de las cedes.

- Designan a los empleados clasificados como Inspector de la Seguridad del Alimento -Objetivo, Inspector de la Seguridad de la Carne -Objetivo, y el Graduador de Producto Múltiple -Objetivo quién petición y en un democión voluntario a un Inspector de la Seguridad del Alimento-Entrante, Inspector de la Seguridad de la Carne -Entrante, o la posición de Graduador de Producto Múltiple -Entrante del producto mantendrá su tarifa del pago actual por un año.

Si, al final de un año, la gerencia se determina que el empleado no ha resuelto los criterios que se reclasificará al nivel objetivo de su clasificación actual del nivel de entrante, el pago bajo del empleado será fijada de acuerdo con 12/9/8.

Ejercitar el procedimiento voluntario del democión contorneado en este memorándum de la comprensión no reemplaza las provisiones de 7/1/1.

Las provisiones antedichas estarán en el lugar para la duración del acuerdo que estipula colectivo 2005 - 2007. Los partidos acuerdan repasar este memorándum de la comprensión durante las negociaciones siguientes del contrato y pueden extender por acuerdo mutuo las provisiones contorneadas arriba.

**MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 13**
**ACUERDO 2007-2009**

**REEMPLEANDO TRABAJADORES DAÑADOS**

Se conviene mutuamente que está en el mejor interés del estado de conservar capaz, los empleados entrenados y proteger la inversión que ha hecho en su mano de obra.

Cuando el Patrón se determina un empleado tiene la remuneración de un trabajador auténtico o demanda del s. 230.36, y el empleado puede realizar no más las funciones esenciales de su posición actual, el Patrón, antes de la terminación médica, de acuerdo con s. 230.37 (2), de Estatutos de Wis., hará un esfuerzo de la buena fe de hacer el siguiente: transfiera a empleado a una posición que requiera deberes menos arduos; degrade a empleado; coloque a empleado en una posición por horas; o como último recurso, despida a empleado. Antes de despido, el Patrón referirá a empleado al programa dañado estado del reempleo del trabajador, que determinará las habilidades y el trabajo del empleado con el patrón para evaluar las opciones razonables de la comodidad que pueden evitar la terminación médica. La remisión al programa puede ocurrir en la petición del empleado cuando el patrón recibe la verificación médica que el empleado puede no más poder realizar las funciones esenciales de la posición en el final de curativo. La remisión ocurrirá por lo menos sesenta (60) días antes de la fecha eficaz de la terminación médica.

Cuando notifican a un empleado que se está considerando la terminación médica, notificarán al Presidente de la Unión local. Dentro de diez (10) días de calendario de esta notificación (a menos que esté convenido mutuamente de otra manera), en la petición de la Unión, el Patrón y el representante de unión señalado satisfarán para discutir las opciones del empleado.

Antes médicamente de terminar al empleado, el Patrón hará un esfuerzo de la buena fe de satisfacer o teleconferencia con el empleado para discutir las opciones del empleado. Ofrecerá el empleado un representante de unión señalado a estar presente en la discusión. La inhabilidad del representante de la Unión señalado de estar presente no retrasa indebidamente la discusión.

Un agravio archivó en respuesta a una terminación médica será cubierto debajo de 4/2/10 de este Acuerdo.

Si a un examinador de la gerencia de riesgo termina y es referido al empleado médicamente el programa dañado estado del reempleo del trabajador, el programa proporcionará la información sobre la rehabilitación vocacional, incluyendo programas de DVR, y sobre el empleo, incluyendo el entrenamiento y el reempleo posible para las posiciones vacantes que pueden ser convenientes para el empleado.

Si el empleado acepta voluntariamente una posición que dé lugar a una reducción en su tarifa del pago como resultado de lesión del s. 230.36, su paga será fijada de acuerdo con la sección E./2 del Apéndice 5 para manual; o D./2 del apéndice 7 o 12/11/11, dependiendo del nuevo título de la clasificación del empleado.

**MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 14**
**ACUERDO 2007-2009**

**TRANSFERENCIAS DE LA UNIDAD DE LA SEGURIDAD Y DE LA SEGURIDAD DEL PÚBLICO (SPS)**

Dentro del Departamento de la Institución de las Correcciones que emplea unidades, considerarán a los Consejeros de la Juventud y a los Oficiales Correccionales que están recibiendo los beneficios de s. 230.36, Compensación para el Trabajador o están en un médico aprobado, el paternidad o la licencia por maternidad elegible transferir conforme al Artículo 7/1/1.

Otras agencias del estado pueden considerar los empleados del SPS que están recibiendo los beneficios de s. 230.36, Compensación para el Trabajador o están en un médico aprobado, paternidad o la licencia por maternidad para la transferencia sobre una base de caso por caso.

Esta disposición puesta del sol el 30 de junio de 2009 a menos que esté acordada mutuamente extender.

**MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 15**
**ACUERDO 2007-2009**

**TRANSFERENCIA EN EL EVENTO DE LA CIERRE DEL CENTRO JUVENIL**

**SPS-DOC -** Si una facilidad juvenil en el Departamento de Correcciones es cerrada o convertida a una facilidad del adulto, los Consejeros de la Juventud y los Consejeros de la Juventud - Avanzados será permitido para transferir conforme a las provisiones del acuerdo principal a un Oficial Correccional y el Sargento Correccional los proporcionó termina con éxito el siguiente: examinación médica, cheque criminal del fondo, programa de entrenamiento del pre-servicio y posesión de una licencia de conductor válida. Si se convierte la facilidad, los empleados tendrán primer derecho a las posiciones disponibles conforme a estándares de la calificación de la posición, al acuerdo principal y a este memorándum de la comprensión. Este memorándum de la

comprensión vence el 30 de junio de 2009 a menos que esté acordado mutuamente extender.

## MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 16
## ACUERDO 2007-2009

## ÓRDENES EQUIVOCADOS - SPS

SPS-DOC (Oficial/Sargento Correccionales, Consejero de la Juventud, Consejero de la Juventud - Avanzado)

En las situaciones donde piden un empleado (sostener-sobre) a última hora para una cambio o una porción doble de eso debido al error de la gerencia, considerarán al empleado pedido equivocado.

Una orden equivocada ocurre en la situación siguiente: Un empleado es aprobado por tiempo apagado de acuerdo con provisiones locales del Acuerdo, pero la gerencia no hace ningún esfuerzo de programar un reemplazo de acuerdo con el acuerdo local, y ordenan otro empleado para el tiempo suplementario cubrir la ausencia. Una pedido equivocado no incluye las situaciones que están más allá del control de la gerencia, incluyendo sino no limitadas: cuando el miembro del personal es tardío o proporciona la última notificación de una ausencia, ninguna llamada/no demuestra, u otros errores del tiempo suplementario cubiertos por acuerdos locales.

Si piden un empleado equivocadamente, y se espera que pedido en horas suplementarias sea 2 horas o más, la gerencia procurará conseguir el individuo relevado después de los procedimientos del tiempo suplementario contorneados en el acuerdo local de la institución.

El empleado será pagado en su tarifa superior (tiempo y una mitad) por todas las horas trabajadas durante la orden. Además, el empleado ganará hora compensatoria en la tarifa de media jornada por todas las horas trabajadas durante la orden equivocada.

La gerencia conserva el derecho y la autoridad a los empleados de la orden al trabajo mientras que las necesidades operacionales requieren. Una “orden equivocada” trata solamente la situación limitada según lo descrito en el párrafo arriba.

[Nota histórica: La lenguaje antedicha substituye los memorándums de comprensión no. 21 y 31, que fueron suprimidos.]

## MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 17
## ACUERDO 2007-2009

## APRENDIZAJE DEL MAQUINISTA

Aprendizaje

Departamento del Desarrollo Laboral

Estimado:

Solicitamos ayuda en desarrollar e implementar un programa del aprendizaje en ejecución en el comercio del maquinista en la Universidad de Wisconsin - Madison para los fabricantes y los mecánicos del instrumento. Ha habido una cierta experiencia limitada con aprendizajes en esta área, pero estamos intentando crear una iniciativa común más permanente.

La Unión de Empleados del Estado de Wisconsin y la Universidad de Wisconsin - Madison se excita sobre el trabajo junta para hacer este programa acertado. Nos sentimos fuertemente que podemos agregar valor a nuestra fuerza de trabajo y beneficiar en última instancia a los empleados afectados. Entre en contacto con por favor a cualquiera de nosotros para iniciar el proceso.

Gracias por su cooperación.

Sinceramente,

Martin Beil, Director Ejecutivo
Unión de Empleados del Estado de Wisconsin
Teléfono: 836-0024

James Stratton, Director
Personal clasificado
Universidad de Wisconsin – Madison
Teléfono: 262-3806

**MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 18**
**ACUERDO 2007-2009**

**ACUERDO ENTRE EL COUNCIL 24 DE AFSCME,**
**UNIÓN DE EMPLEADOS DEL ESTADO DE WISCONSIN (WSEU) Y**
**EL DEPARTAMENTO DE LOS RECURSOS NATURALES (DNR)**

Durante negociaciones en el acuerdo que estipulaba colectivo de 1999-2001 WSEU, el subcomité de negociación de WSEU/DNR comenzó discusiones sobre la aplicación la transferencia entre las clasificaciones del Guarda Ambiental, de la Guarda del Especialista de Seguridad y Guarda Especial Investigativa y democión voluntario de estas clasificaciones al Guarda de la Conservación.

Los partidos convienen que esta edición continuará siendo un tema para la discusión entre los representantes del DNR, Council 24 de AFSCME y del Local 1215 de WSEU durante el mandato del acuerdo 2007 del - 2009. Hasta tres (3) empleados de la unidad que estipulan participarán en reuniones sin la pérdida de pago.

**MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 19**
**ACUERDO 2007-2009**

**ACUERDO ENTRE COUNCIL 24 DE AFSCME,**
**UNIÓN DE EMPLEADOS DEL ESTADO DE WISCONSIN (WSEU) Y**
**EL DEPARTAMENTO DE LOS RECURSOS NATURALES (DNR)**

Durante negociaciones en el acuerdo que estipulaba colectivo de 1999-2001 WSEU, una edición fue planteada por el WSEU con respecto al uso del DNR de los empleados limitados del término en la clasificación del guardabosques de LTE de realizar deberes de la aplicación de ley y el impacto de este uso de LTE en la capacidad de estipular a empleados de la unidad en la clasificación de las Guardabosques-Operaciones (antes guardabosques 1) que se reclasificará a la clasificación de la aplicación de la Guardabosques-Ley (antes guardabosques 2).

Comenzando en el año de calendario de 2000, el DNR acuerda tratar esta edición repasando y poniendo en ejecución aumenta de su porcentaje de los deberes de la aplicación de ley asignados a los guardabosques de la unidad que estipulan para facilitar su reclasificación. Estas acciones serán llevadas comenzar en 2000 el grado practicable dependiendo de las comisiones hechas ya a emplear de los empleados limitados del término y a la buena voluntad de los guardabosques de la unidad que estipulan para trabajar durante las horas en que la necesidad de la aplicación de ley es la más grande.

Los partidos convienen que los representantes de la gerencia de DNR y de la Unión satisfarán en las horas mutuamente cuanto sea necesario convenidas de discutir más lejos esta edición hasta tres (3) empleados de la unidad que estipulan participarán en cualquier reunión sin la pérdida de pago.

## MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 20
## ACUERDO 2007-2009

## ESPECIALISTAS EXPERIMENTALES DE LA RECREACIÓN Y CONSEJEROS DE LA JUVENTUD

En respuesta a la preocupación de la unión que requieren a los Especialistas de la Recreación y a los Consejeros Experimentales de la Juventud, debido a la naturaleza de sus posiciones, acampar durante la noche con la juventud, el Departamento de Correcciones con este memorándum de la comprensión conviene eso:

A. Un tiempo de dormir igual a una (1) hora de pago bajo será pagado para cada noche que requieran el empleado acampar durante la noche con la juventud.

B. Este honorario no aumentará las horas del empleado con el fin del cálculo de en horas suplementarias.

C. Este honorario está además de los salarios pagados por tiempo real del trabajo, incluyendo tiempo de dormir interrumpido.

## MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 21
## ACUERDO 2007-2009

## COOPERACIÓN DE LABOR - GERENCIA

El Patrón y la Unión convienen que está en su interés mutuo de crear y de mantener una relación fuerte entre de trabajo y la gerencia en todos los niveles del gobierno del estado en los sitios del trabajo a través de Wisconsin.

Se conviene más a fondo que la Unión y la gerencia cooperarán en un ambiente de apoyo para alcanzar resultados mutuamente convenidos en. Es entendido claramente por los partidos que la gente desea cooperar y trabajar más con eficacia y que productividad, funcionamiento y la eficacia mejorará como resultado la cooperación mejorada. Tal cooperación se piensa para crear de las oportunidades para cada empleado (si a funcionario de la unión o al empleado del encargado, representada o no-representada) de trabajar individualmente y consolidar y cambiar colectivamente el gobierno del estado para el mejor.

Se conviene que el énfasis estará en la realización de aumento mutuo con el trabajo junto separando a gente y las personalidades de las ediciones y de los problemas, centrándose en “intereses” más bien que “colocan” y acentuando objetivo más bien que personalmente criterios y datos subjetivos para evaluar y para seleccionar opciones.

Finalmente, se conviene que en el interés de fomentar una relación fuerte del trabajo/de la gerencia, tratarán a todos los empleados con dignidad y respecto.

Con estas metas en mente, piden todas las autoridades que designan y funcionarios de la unión para tomar medidas hacia la "institucionalización" de proyectos cooperativos y de colaboración de la mejora del trabajo en todos los niveles del gobierno del estado. Se espera que los partidos identifiquen problemas y preocupaciones mutuos y desarrollarán mutuamente los planes de acción para su resolución. Además, se recomienda que creen a los equipos de proyecto, a los comités, o a los grupos de trabajo al presentarse la necesidad para facilitar el proceso de resolver problemas.

Por el requerimiento mutuo de la autoridad que designa y de la unión local, el patrón y personal del Council 24 de AFSCME proporcionarán asistencia técnica al local que emplea unidades proporcionando el entrenamiento y ayuda en sitio a los equipos de la unión/de la gerencia en los sitios específicos del trabajo. El Patrón y el Council 24 de AFSCME pueden también convenir las soluciones únicas experimentales autorizadas no específicamente por la otra lenguaje de este contrato, para solucionar problemas del lugar de trabajo.

**MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 22**
**ACUERDO 2007-2009**

Durante la vida del acuerdo 2001-2003, el Patrón y la Unión acuerdan establecer a un comité común del trabajo/del aprendizaje de la gerencia para explorar la extensión de los programas del aprendizaje.

**MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 23**
**ACUERDO 2007-2009**

**CINTURÓN NEGRO Y ZAPATOS DE VESTIR - DOC. Y DHFS**

La Unión conviene que si el DOC y DHFS pagan cada Oficial de Correccional, Consejero de la Juventud con uniforme y SRSTC y de WRC sesenta y cinco ($65.00) como suma global, pago del año de calendario cinturón negros y los zapatos de vestir, los empleados debe usar los cinturones negros y los zapatos de vestir constantes con la política uniforme de la agencia. Cualquier pago no será hecho más de una vez en un año de calendario.

**MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 24**
**ACUERDO 2007-2009**

**LISTAS DE CORREO ELECTRÓNICO**

Durante las negociaciones para el acuerdo que estipulaba colectivo 2003-05, la Unión solicitó que las direcciones del correo electrónico del trabajo de los empleados sean incluidas en la información proporcionada debajo de 2/4/2 y de 5/2/1. OSER acuerda explorar la viabilidad de proporcionar esta información en las listas futuras

proporcionadas bajo esas secciones. Si llega a ser factible para proporcionar tal información en el formato apropiado, OSER pondrá esa información a disposición la unión.

## MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 25
## ACUERDO 2007-2009

## CONTRAER HACIA FUERA CONSECUCIONES BAJO CA. 16, WIS. STATS.

Las agencias del estado seguirán políticas de la consecución del estado actual y acuerdos que estipulan colectivos con respecto al aviso de contraer hacia fuera a las uniones. Además de proporcionar los avisos requeridos actualmente por los estatutos existentes, reglas y procedimientos, un aviso será publicado a la Unión para todos los contratos de servicio vendedor-manejados no más adelante de cinco (5) días laborables antes de cada contrato del servicio. Este aviso incluirá el tipo de servicios que se realizarán y una justificación de la necesidad constante con los requisitos del manual de la consecución de DOA. Si las circunstancias imprevistas previenen la emisión de los 5 días laborables del aviso cinco (antes del contrato del servicio, un aviso será cuanto antes publicado constante con necesidades del negocio).

## MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 26
## ACUERDO 2007-2009

Con el Acto 33, los Leyes de 2003, el Patrón fueron requeridos para reducir el número de posiciones en la función pública. Este memorándum identifica una opción disponible para los empleados que se han notificado formalmente del despido debido a las reducciones en la fuerza de trabajo iniciada bajo despidos del Acto 33 u otro ejecutados durante el mandato de este Acuerdo. Este MOU es eficaz en el día de la fecha eficaz del Acuerdo y se aplica solamente a los empleados en quienes se notifican formalmente de despido o después de esa fecha. Estas provisiones no se aplican a los empleados notificados como estando a riesgo de despido.

La opción siguiente está disponible para los empleados después del uso de las opciones disponibles para los empleados sobre la notificación del despido identificada bajo Artículo VIII, Sección 5, del Acuerdo.

El Patrón conviene que antes de llenar una vacante de un individuo con excepción de un empleado del estado actual o de un individuo con una derecha de la restauración a la vacante, las agencias seleccionarán a empleado elegible más mayor de la lista de los empleados interesados, de cualquier otra agencia del estado, que han solicitado la vacante sobre una base de la transferencia.

Definen a un empleado elegible como empleado que:

- ha recibido la notificación del despido por escrito formal; y

- lleva a cabo actualmente una posición en cualquier clasificación asignada a la misma gama de pago que la vacante, y la posición actual y la vacante están en la misma unidad que estipula; y

- no está en un programa concentrado de la evaluación de funcionamiento según lo definido en el Artículo IV, Sección 13 del acuerdo y según lo aprobado por el jefe de servicio o a quien designa; y

- se califica para realizar el trabajo después de ser dado la orientación acostumbrada proporcionada a los trabajadores nuevamente empleados en la posición.

El pago del empleado en transferencia será fijada de acuerdo con lenguaje aplicable de la administración del pago.

Nota para los propósitos informativos: Los empleados que transfieren entre las agencias bajo provisiones de este memorándum de la comprensión pueden ser colocados en la libertad condicional permisiva en la discreción de la autoridad que designa. Si terminan a un empleado mientras que en la libertad condicional permisiva, la terminación es considerado un despido salvo que la derecha del empleado de la restauración esté a la agencia de la cual él/ella transfirió.

Este memorándum de la comprensión concluye el 30 de junio de 2005, después de la puestas del sol a menos que los partidos acuerden mutuamente extender.

## MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 27
## ACUERDO 2007-2009

## RESTAURACIÓN DEL DESPIDO

**(ASU, BC, SPS, T)** Este memorándum identifica una opción disponible para los empleados que se han notificado formalmente del despido debido a las reducciones en la fuerza de trabajo iniciada bajo despidos del Acto 33 u otro ejecutados durante el mandato del Acuerdo. Este MOU es eficaz desde la fecha eficaz del Acuerdo y se aplica solamente a los empleados en quienes se notifican formalmente de despido o después de esa fecha.

Si despiden menos que a tiempo completo de una posición y se restauran a un empleado a una posición con un mayor FTE, el empleado conservaría las derechas de la restauración al mismo FTE que la posición de la cual despidieron al empleado originalmente para la vida del Acuerdo.

El empleado que solicita para conservar las derechas de la restauración al mismo FTE que la posición de la cual despidieron al empleado originalmente debe

archivar “Restauración Una Forma del Despido” (OSER-DMRS-77) con cada unidad de empleo a la cual él/ella esté interesado en la restauración. Cuando un empleado solicita una posición y da vuelta abajo a la oferta del empleo, él/ella pierde sus derechos a la restauración.

Este memorándum de la comprensión concluye después de la puesta del sol el 30 de junio de 2004, a menos que los partidos acuerden mutuamente extender.

**MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 28**
**ACUERDO 2007-2009**

**SARGENTO CORRECCIONAL PROMOCIÓN (SPS)**

Un empleado con estado permanente en clase y el funcionamiento satisfactorio, que promueve de un Oficial Correccional o la posición Técnico del Cuidado Psiquiátrica en el Departamento de la Salud y de la Familia mantiene (DHFS) a una posición de Sargento Correccional del Departamento de las Correcciones (DOC) o de una posición de Oficial Correccional del DOC a una posición de Sargento Correccional en DHFS, se coloca en una libertad condicional promocional y no puede pasar la libertad condicional debido al funcionamiento, tendrá el derecho de volver a una vacante en su clasificación anterior en la unidad de empleo anterior. Esta MOU se vence en la puesta del sol en el Acuerdo de 2007-2009.

**MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 29**
**ACUERDO 2007-2009**

**BEEPERS DE PSS - DOC**

**(PSS)** En respuesta a las preocupaciones de la Unión que el Departamento de los Empleados de personal clínicos del servicio de las correcciones según lo identificado en 6/13/4 del acuerdo principal, debido a la naturaleza de sus posiciones, está requerido para llevar los “beepers” durante horas fuera de servicio y para responder a las llamadas relacionadas al trabajo, el Departamento de Correcciones, con este memorándum de la comprensión conviene eso:

A. Esos empleados clínicos del servicio, requeridos responder al contacto por los beepers o los paginadores durante horas fuera de servicio, serán informados de este requisito de su supervisor.

B. Darán derecho un empleado clínico del servicio, requerido responder al contacto por el beeper, o el paginador, durante horas fuera de servicio a la compensación siguiente:

1. Un honorario igual a una (1) hora de pago en el precio por hora actual del pago del empleado para cada día regularmente programar de la semana del trabajo que el beeper requiere al empleado responder al contacto o al paginador

durante horas fuera de servicio con un máximo de cinco (5) horas de pago por semana del trabajo. Este pago, o el honorario, no aumentará las horas de los empleados con el fin del cálculo de en horas suplementarias.

2. Un honorario de setenta y dos dólares ($72.00) para cada uno programar regularmente del día de la semana que el beeper requiere al empleado responder al contacto o al paginador durante horas fuera de servicio con un honorario máximo de cientos cuarenta y cuatro dólares ($144.00) por semana del calendario.

Las provisiones antedichas estarán en el lugar para la duración del acuerdo que estipula colectivo de 2007-2009 de WSEU.

**MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 30**
**ACUERDO 2007-2009**

**REGIÓN LABORAL/REUNIONES DE LA GERENCIA-PERSONAL DE ASU EN LA DIVISIÓN DE LA COMUNIDAD DE CORRECCIONES**

Los partidos convienen que las comunicaciones entre el personal de ayuda administrativa y el personal de la gerencia serán animadas en el nivel regional con el fin de resolver ediciones locales. Los partidos explorarán el uso de la telecomunicación siempre que sea posible. La frecuencia y la agenda de las reuniones de la unión-gerencia serán determinadas por los partidos. Tales reuniones serán celebradas dentro de cada región y se pueden renunciar por acuerdo mutuo. Los empleados estarán en el estado de pago para no exceder 8 horas por la reunión y 3 miembros de la unidad que estipulan por la región pueden atender.

**MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 31**
**ACUERDO 2007-2009**

**AVISO ESPECIAL EN HOJA**

Durante negociaciones en el acuerdo que estipulaba colectivo de 2007-2009 WSEU, una edición fue planteada por la unión referente a las dificultades encontradas cuando, a través de una concesión del arbitraje, un agraviado se vuelve para trabajar después de la conclusión. En un esfuerzo de reducir al mínimo estas preocupaciones, fue convenido que en el empleo de unidades con 24/7 de las operaciones dentro de DHFS, el DOC y DVA, los avisos de la vacante para los primero, segundos y terceros las hojas del cambio contendrán el aviso siguiente: “Esta posición se puede afectar por un agravio relacionado con el titular anterior de esta posición. Si usted tiene las preguntas entran en contacto con su representante de unión local.” Las agencias pueden elegir incluir lenguaje genérica en todo el trabajo en turnos que fija avisos o proporcionar solamente este aviso para las vacantes específicas donde hay un agravio pendiente relacionado con la terminación de un empleado. No hay remedio para una falta inadvertida de la fijación para contener el aviso.

## MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 32
## ACUERDO 2007-2009

## UNIDAD TÉCNICO DE LA ESPECIALIDAD DE PLOMERÍA - AGREGACIONES

El 24 de junio de 2007 eficaz, los empleados que tienen licencia de un fontanero principal válido o son tiene credenciales como diseñador de los sistemas de la ingeniería con una especialidad de la plomería y que también se clasifican como consultor de la plomería o un revisor o los empleados del plan de la plomería que se clasifican como revisor del plan de la plomería - atracción del agua/revisor del plan de la piscina recibirá una agregación de $3.50 por hora. La agregación terminará la fecha tales hojas del empleado cualquier clasificación de trabajo. Un empleado puede recibir solamente uno agrega encendido.

## MEMORÁNDUM DE DE LA COMPRENSIÓN NO. 33
## ACUERDO 2007-2009

## EFICAZ DESDE EL 26 DE ABRIL DE 2009

## PAGO DE LA PREPARACIÓN DEL DEBER DEL FUEGO PARA TÉCNICOS DE LA SILVICULTURA DEL DNR

Días Laborables: El Departamento de los Recursos Naturales de los Técnicos de la Silvicultura que se asignan deberes de la supresión del fuego recibirá una (1) hora de pago en la tarifa de tiempo recto como un pago suplemental para cada ocho (8) períodos de la hora, o porción de eso, durante tiempo no trabajada lunes a viernes cuando está requerido para poder ser alcanzado por la radio, teléfono, teléfono celular, o paginador e informe de dos vías para el deber de la supresión del fuego sobre menos de una (1) hora.

Fines de semana: El departamento de los Recursos Naturales de los Técnicos de la Silvicultura que se asignan deberes de la supresión del fuego recibirá dos (2) horas de pago en la tarifa de tiempo recto como pago suplemental para cada ocho (8) períodos de la hora, o porción de eso, el sábado o un domingo cuando está requerido para poder ser alcanzado por la radio, teléfono, teléfono celular, o paginador e informe de dos vías para el deber de la supresión del fuego sobre menos de una (1) hora.

El Patrón restaurará los créditos ganados de la licencia del día de fiesta legal usados hasta un máximo de ocho (8) horas a los empleados colocados en estado de la preparación del deber del fuego en un día de fiesta legal. Cualquier licencia restaurada del día de fiesta legal se debe utilizar dentro del mismo año de calendario.

El Patrón hará un esfuerzo razonable de notificar a esos empleados afectados de su lanzamiento de la preparación del deber del fuego.

Eficaz el 26 de abril de 2009, las provisiones del Artículo XIII, Sección 18 (la llamada de espera, no se aplica a los empleados cubiertos por las provisiones de este memorándum de la comprensión. Antes del 26 de abril de 2009, sigue habiendo las provisiones de llamada de espera del Artículo XIII, Sección 18, en efecto para los Técnicos de la Silvicultura de DNR.

Los partidos convienen que los problemas que se presentan de la Implementación del pago de la preparación del deber del fuego durante la vida del acuerdo 2007-2009 serán discutidos mutuamente en un esfuerzo de resolverlos cuanto antes.

**Apéndice 1**

**PLAN DE PAGO 02: PAGO PROGRAMADO PARA LA UNIDAD DE AYUDA ADMINISTRATIVA**

**Fecha de vigencia es 8 de junio de 2008 hasta el 5 de julio de 2008**

| Gama | Mínimo | Máximo | Dentro de Gama de Nivel Salarial | Gama Ajuste |
|---|---|---|---|---|
| **8** | 11.606 | 18.052 | 0.349 | 0.870 |
| **9** | 12.544 | 19.152 | 0.377 | 0.940 |
| **10** | 13.558 | 20.709 | 0.407 | 1.020 |
| **11** | 14.662 | 22.394 | 0.440 | 1.104 |
| **12** | 15.858 | 24.224 | 0.476 | 1.196 |
| **13** | 17.149 | 26.201 | 0.515 | 1.291 |
| **14** | 18.545 | 28.340 | 0.557 | 1.396 |
| **15** | 20.054 | 30.661 | 0.602 | 1.509 |

**Apéndice 1**

**PLAN DE PAGO 03: REJILLA DE TRANSACCIÓN BASADO EN LA SEÑORÍA PARA LOS TRABAJADORES MANUALES Y GREMIOS**

| Punto de rejilla | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Mínimo 0** | 11.007 | 11.656 | 12.576 | 13.572 | 14.652 | 15.820 | 17.084 | 18.452 |
| **1** | 11.116 | 11.771 | 12.701 | 13.706 | 14.797 | 15.977 | 17.253 | 18.635 |
| **2** | 11.252 | 11.908 | 12.836 | 13.842 | 14.933 | 16.113 | 17.388 | 18.772 |
| **3** | 11.386 | 12.041 | 12.970 | 13.976 | 15.066 | 16.246 | 17.522 | 18.904 |
| **4** | 11.439 | 12.098 | 13.031 | 14.042 | 15.138 | 16.324 | 17.606 | 18.995 |
| **5** | 11.543 | 12.201 | 13.134 | 14.145 | 15.241 | 16.427 | 17.709 | 19.098 |
| **6** | 11.649 | 12.314 | 13.256 | 14.277 | 15.385 | 16.583 | 17.877 | 19.280 |
| **7** | 11.704 | 12.372 | 13.318 | 14.344 | 15.457 | 16.662 | 17.962 | 19.370 |
| **8** | 12.110 | 12.804 | 13.786 | 14.849 | 16.005 | 17.251 | 18.563 | 19.982 |
| **9** | 12.336 | 13.044 | 14.047 | 15.132 | 16.308 | 17.581 | 18.893 | 20.313 |
| **10** | 12.699 | 13.404 | 14.385 | 15.445 | 16.589 | 17.855 | 19.165 | 20.585 |
| **Años 11** | 12.857 | 13.561 | 14.549 | 15.620 | 16.770 | 18.048 | 19.360 | 20.779 |
| **12** | 13.012 | 13.719 | 14.711 | 15.795 | 16.950 | 18.242 | 19.552 | 20.971 |
| **13** | 13.172 | 13.875 | 14.874 | 15.970 | 17.132 | 18.433 | 19.744 | 21.161 |
| **14** | 13.328 | 14.034 | 15.038 | 16.145 | 17.311 | 18.626 | 19.936 | 21.354 |
| **15** | 13.485 | 14.190 | 15.201 | 16.318 | 17.492 | 18.816 | 20.129 | 21.547 |
| **16** | 13.642 | 14.348 | 15.364 | 16.496 | 17.672 | 19.010 | 20.321 | 21.740 |
| **17** | 13.801 | 14.506 | 15.526 | 16.670 | 17.852 | 19.202 | 20.513 | 21.930 |
| **18** | 13.956 | 14.663 | 15.692 | 16.845 | 18.033 | 19.395 | 20.704 | 22.123 |
| **19** | 14.113 | 14.821 | 15.854 | 17.019 | 18.215 | 19.586 | 20.896 | 22.315 |
| **20** | 14.272 | 14.977 | 16.019 | 17.193 | 18.395 | 19.777 | 21.090 | 22.508 |
| **21** | 14.429 | 15.135 | 16.181 | 17.369 | 18.577 | 19.971 | 21.283 | 22.701 |
| **22** | 14.588 | 15.291 | 16.344 | 17.543 | 18.757 | 20.163 | 21.474 | 22.892 |
| **23** | 14.744 | 15.448 | 16.506 | 17.717 | 18.937 | 20.355 | 21.665 | 23.084 |
| **24** | 14.901 | 15.608 | 16.670 | 17.892 | 19.118 | 20.547 | 21.858 | 23.277 |

Esta rejilla es aplicable a las transacciones siguientes: Cita Original, Promoción, Democión, transferencia, restablecimiento, restauración, reclasificación, reasignación, basada en los años de la señoría desde el 30 de junio de 2007.

**Apéndice 1**

**PLAN DE PAGO 05: PLAN DE PAGO DE LA SEGURIDAD Y DE LA SEGURIDAD PÚBLICO**

**Fecha de vigencia son desde el 8 de junio de 2008 hasta el 5 de julio de 2008**

| Gama | Mínimo | Máximo | Dentro de Gama de Nivel Salarial | Gama Ajuste |
|---|---|---|---|---|
| **8** | $11.142 | $19.049 | $0.335 | $1.250 |
| **9** | $12.041 | $20.577 | $0.362 | $1.300 |
| **10** | $13.016 | $22.234 | $0.391 | $1.350 |
| **11** | $14.073 | $24.032 | $0.423 | $1.400 |
| **12** | $15.221 | $25.982 | $0.457 | $1.450 |
| **13** | $16.460 | $28.088 | $0.494 | $1.500 |
| **14** | $17.803 | $30.370 | $0.535 | $1.550 |
| **15** | $19.258 | $32.847 | $0.578 | $1.600 |
| **16** | $20.598 | $35.124 | $0.618 | $1.650 |
| **31** | $22.040 | $37.583 | $0.662 | $1.700 |
| **32** | $14.456 | $24.387 | $0.434 | NA |

## Apéndice 1

### PLAN DE PAGO 06: PLAN DE PAGO TÉCNICO
### Fecha de vigencia son desde el 8 de junio de 2008 hasta el 5 de julio de 2008

| Gama | Mínimo | Máximo | Dentro de Gama de Nivel Salarial | Gama Ajuste |
|---|---|---|---|---|
| **8** | $11.301 | $16.951 | $0.340 | $0.840 |
| **9** | $11.526 | $17.289 | $0.346 | $1.010 |
| **10** | $12.467 | $18.700 | $0.375 | $1.050 |
| **11** | $13.491 | $20.235 | $0.405 | $1.400 |
| **12** | $14.598 | $21.896 | $0.438 | $1.600 |
| **13** | $15.795 | $23.693 | $0.474 | $1.700 |
| **14** | $17.092 | $25.637 | $0.513 | $1.900 |
| **15** | $18.495 | $27.743 | $0.555 | $2.000 |
| **16** | $20.018 | $30.027 | $0.601 | $2.200 |
| **17** | $21.666 | $32.498 | $0.650 | $2.250 |
| **18** | $23.448 | $35.172 | $0.704 | $2.300 |
| **19** | $25.325 | $37.985 | $0.760 | $2.350 |

## Apéndice 1

## PLAN DE PAGO 12: PLAN DE PAGO DE SERVICIOS SOCIALES PROFESIONALES

**Fecha de vigencia son desde el 8 de junio de 2008 hasta el 5 de julio de 2008**

| Gama | Mínimo | Máximo | Dentro de Gama de Nivel Salarial | Gama Ajuste |
|---|---|---|---|---|
| **1** | $12.101 | $18.258 | $0.364 | $1.300 |
| **2** | $13.082 | $19.729 | $0.393 | $1.350 |
| **3** | $14.144 | $21.323 | $0.425 | $1.400 |
| **4** | $15.294 | $23.050 | $0.459 | $1.450 |
| **5** | $16.540 | $24.919 | $0.497 | $1.500 |
| **6** | $17.890 | $26.944 | $0.537 | $1.550 |
| **7** | $19.354 | $29.140 | $0.581 | $1.600 |
| **8** | $20.935 | $31.510 | $0.629 | $1.700 |
| **9** | $22.633 | $34.056 | $0.679 | $1.800 |
| **10** | $24.462 | $36.802 | $0.734 | $1.900 |
| **11** | $26.334 | $39.606 | $0.791 | $2.000 |
| **12** | $28.341 | $42.620 | $0.851 | $2.100 |
| **13** | $30.506 | $45.866 | $0.916 | $2.200 |

**Apéndice 2**

**PLAN DE PAGO 02: PLAN DE PAGO DE LA AYUDA ADMINISTRATIVA**

**Fechas de la vigencia son desde el 6 de julio de 2008 hasta el 6 de junio de 2009**

| Gama | Mínimo | Máximo | Dentro de Gama de Nivel Salarial | Ajuste de la gama |
|---|---|---|---|---|
| **8** | 11.723 | 18.233 | 0.352 | 0.870 |
| **9** | 12.670 | 19.344 | 0.381 | 0.947 |
| **10** | 13.694 | 20.917 | 0.411 | 1.024 |
| **11** | 14.809 | 22.618 | 0.445 | 1.115 |
| **12** | 16.017 | 24.467 | 0.481 | 1.208 |
| **13** | 17.321 | 26.464 | 0.520 | 1.304 |
| **14** | 18.731 | 28.624 | 0.562 | 1.410 |
| **15** | 20.255 | 30.968 | 0.608 | 1.524 |

## Apéndice 2

### PLAN DE PAGO 03: REJILLA BASADO EN LA SEÑORÍA PARA LOS TRABAJADORES MANUALES Y GREMIOS

**Fechas de vigencia son desde el 6 de julio de 2008 hasta el 6 de junio de 2009**

| Punto de rejilla | | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Mínimo | 0 | 11.063 | 11.715 | 12.639 | 13.640 | 14.726 | 15.900 | 17.170 | 18.545 | 20.030 |
| | 1 | 11.118 | 11.773 | 12.702 | 13.708 | 14.799 | 15.979 | 17.255 | 18.637 | 20.130 |
| | 2 | 11.228 | 11.889 | 12.829 | 13.844 | 14.945 | 16.137 | 17.426 | 18.822 | 20.330 |
| | 3 | 11.365 | 12.028 | 12.965 | 13.981 | 15.083 | 16.275 | 17.562 | 18.960 | 20.469 |
| | 4 | 11.500 | 12.162 | 13.100 | 14.116 | 15.217 | 16.409 | 17.698 | 19.094 | 20.600 |
| | 5 | 11.554 | 12.219 | 13.162 | 14.183 | 15.290 | 16.488 | 17.783 | 19.185 | 20.698 |
| | 6 | 11.659 | 12.324 | 13.266 | 14.287 | 15.394 | 16.592 | 17.887 | 19.289 | 20.801 |
| | 7 | 11.766 | 12.438 | 13.389 | 14.420 | 15.539 | 16.749 | 18.056 | 19.473 | 21.001 |
| | 8 | 11.822 | 12.496 | 13.452 | 14.488 | 15.612 | 16.829 | 18.142 | 19.564 | 21.097 |
| | 9 | 12.232 | 12.933 | 13.924 | 14.998 | 16.166 | 17.424 | 18.749 | 20.182 | 21.725 |
| | 10 | 12.460 | 13.175 | 14.188 | 15.284 | 16.472 | 17.757 | 19.082 | 20.517 | 22.060 |
| *Años | 11 | 12.826 | 13.539 | 14.529 | 15.600 | 16.755 | 18.034 | 19.357 | 20.791 | 22.331 |
| | 12 | 12.986 | 13.697 | 14.695 | 15.777 | 16.938 | 18.229 | 19.554 | 20.987 | 22.525 |
| | 13 | 13.143 | 13.857 | 14.859 | 15.953 | 17.120 | 18.425 | 19.748 | 21.181 | 22.718 |
| | 14 | 13.304 | 14.014 | 15.023 | 16.130 | 17.304 | 18.618 | 19.942 | 21.373 | 22.907 |
| | 15 | 13.462 | 14.175 | 15.189 | 16.307 | 17.485 | 18.813 | 20.136 | 21.568 | 23.102 |
| | 16 | 13.620 | 14.332 | 15.354 | 16.482 | 17.667 | 19.005 | 20.331 | 21.763 | 23.296 |
| | 17 | 13.779 | 14.492 | 15.518 | 16.661 | 17.849 | 19.201 | 20.525 | 21.958 | 23.491 |
| | 18 | 13.940 | 14.652 | 15.682 | 16.837 | 18.031 | 19.395 | 20.719 | 22.150 | 23.680 |
| | 19 | 14.096 | 14.810 | 15.849 | 17.014 | 18.214 | 19.589 | 20.912 | 22.345 | 23.876 |
| | 20 | 14.255 | 14.970 | 16.013 | 17.190 | 18.398 | 19.782 | 21.105 | 22.539 | 24.070 |
| | 21 | 14.415 | 15.127 | 16.180 | 17.365 | 18.579 | 19.975 | 21.301 | 22.734 | 24.263 |
| | 22 | 14.574 | 15.287 | 16.343 | 17.543 | 18.763 | 20.171 | 21.496 | 22.929 | 24.458 |
| | 23 | 14.734 | 15.444 | 16.508 | 17.719 | 18.945 | 20.365 | 21.689 | 23.121 | 24.648 |
| | 24 | 14.892 | 15.603 | 16.672 | 17.895 | 19.127 | 20.559 | 21.882 | 23.315 | 24.842 |

* Esta rejilla es aplicable a las transacciones siguientes: Cita Original, Promoción, Democión, Transferencia, Restablecimiento, Restauración, Reclasificación, Reasignación, basada en los años de señoría desde el 30 de junio de 2008.

**Apéndice 2**

**PLAN DE PAGO 05: PLAN DE PAGO DE LA SEGURIDAD Y DE LA SEGURIDAD PÚBLICO**

**Fechas de vigencias son desde el 6 de julio de 2008 hasta el 6 de junio de 2009**

| Gama | Mínimo | Máximo | Dentro de Gama de Nivel Salarial | Gama Ajuste |
|---|---|---|---|---|
| 8 | $11.254 | $19.240 | $0.338 | $1.250 |
| 9 | $12.162 | $20.783 | $0.365 | $1.300 |
| 10 | $13.147 | $22.457 | $0.395 | $1.350 |
| 11 | $14.214 | $24.273 | $0.427 | $1.400 |
| 12 | $15.374 | $26.242 | $0.462 | $1.450 |
| 13 | $16.625 | $28.369 | $0.499 | $1.500 |
| 14 | $17.982 | $30.674 | $0.540 | $1.550 |
| 15 | $19.451 | $33.176 | $0.584 | $1.600 |
| 16 | $20.804 | $35.476 | $0.625 | $1.650 |
| 17 | $22.261 | $37.959 | $0.668 | $1.700 |
| 31 | $14.601 | $24.631 | $0.439 | NA |
| 32 | $15.331 | $25.835 | $0.460 | NA |

**Apéndice 2**

**PLAN DE PAGO 06: PLAN DE PAGO TÉCNICO**

**Fechas de vigencia son desde el 6 de julio de 2008 hasta el 6 de junio de 2008**

| Gama | Mínimo | Máximo | Dentro de Gama de Nivel Salarial | Gama Ajuste |
|---|---|---|---|---|
| 8 | $11.415 | $17.121 | $0.343 | $0.840 |
| 9 | $11.642 | $17.462 | $0.350 | $1.010 |
| 10 | $12.592 | $18.887 | $0.378 | $1.050 |
| 11 | $13.626 | $20.438 | $0.409 | $1.400 |
| 12 | $14.744 | $22.115 | $0.443 | $1.600 |
| 13 | $15.953 | $23.930 | $0.479 | $1.700 |
| 14 | $17.263 | $25.894 | $0.518 | $1.900 |
| 15 | $18.680 | $28.021 | $0.561 | $2.000 |
| 16 | $20.219 | $30.328 | $0.607 | $2.200 |
| 17 | $21.883 | $32.823 | $0.657 | $2.250 |
| 18 | $23.683 | $35.524 | $0.711 | $2.300 |
| 19 | $25.579 | $38.365 | $0.768 | $2.350 |

**Apéndice 2**

**PLAN DE PAGO 12: PLAN DE PAGO DE SERVICIOS SOCIALES PROFESIONALES**

**Fechas de vigencia son desde el 6 de julio de 2008 hasta el 6 de junio de 2009**

| Gama | Mínimo | Máximo | Dentro de Gama de Nivel Salarial | Gama Ajuste |
|---|---|---|---|---|
| 1 | $12.223 | $18.441 | $0.367 | $1.300 |
| 2 | $13.213 | $19.927 | $0.397 | $1.350 |
| 3 | $14.286 | $21.537 | $0.429 | $1.400 |
| 4 | $15.447 | $23.281 | $0.464 | $1.450 |
| 5 | $16.706 | $25.169 | $0.502 | $1.500 |
| 6 | $18.069 | $27.214 | $0.543 | $1.550 |
| 7 | $19.548 | $29.432 | $0.587 | $1.600 |
| 8 | $21.145 | $31.826 | $0.635 | $1.700 |
| 9 | $22.860 | $34.397 | $0.686 | $1.800 |
| 10 | $24.707 | $37.171 | $0.742 | $1.900 |
| 11 | $26.598 | $40.003 | $0.798 | $2.000 |
| 12 | $28.625 | $43.047 | $0.859 | $2.100 |
| 13 | $30.812 | $46.325 | $0.925 | $2.250 |

## APÉNDICE 3

## ESTRUCTURA 1

### SPS – Gama de Pagos 05-31 y 05-32 SOLAMENTE

El base de pago esta comenzando para todos los empleados que se enumera en las columnas del Punto 1 de la Estructura abajo. Después de la terminación de 24 meses de servicio continuo ajustado, el pago bajo de un empleado será fijada en las tarifas enumeradas en las columnas del Punto 2 de la Estructura excepto en la manera prevista para en el Apéndice 7 de este Acuerdo.

| | Punto 1 de la Estructura<br>Menos de 24 Meses de Servicio Continuo Ajustado | | | | Punto 2 de la Estructura<br>Menos de 24 Meses de Servicio Continuo Ajustado | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Clasificación** | **Hasta 7/5/08** | **7/6/08-10/11/08** | **10/12/08-6/6/09** | **6/7/09-6/30/09** | **Hasta 7/5/08** | **7/6/08-10/11/08** | **10/12/08-6/6/09** | **6/7/09-6/30/09** |
| 05-31 | $14.456 | $14.601 | $14.601 | $14.894 | $16.393 | $16.500 | $16.500 | $16.830 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 05-32 | $15.179 | $15.331 | $15.331 | $15.639 | $18.030 | $18.150 | $18.150 | $18.513 |

Empleados entrando en estas clasificaciones con 24 meses o mas de servicio continuo ajustado en la “tarifas estructuradas” de acuerdo con las provisiones de la administración de pago en el Apéndice 7 de este Acuerdo. Esas tarifas se contienen en la tabla abajo.

| Fecha de vigencia son desde el 8 de junio de 2008 hasta el 5 de Julio de 2008 | | | Fecha de vigencia son desde el 6 de Julio de 2008 hasta el 11 de octubre de 2008 | | | Fecha de vigencia son desde el 12 de octubre de 2008 hasta el 6 de junio de 2009 | | | Fecha de vigencia son desde el 7 de junio de 2009 hasta el 30 de junio de 2009 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **PR 05-31 y 05-32** | | | **PR 05-31 y 05-32** | | | **PR 05-31 y 05-32** | | | **PR 05-31 y 05-32** | | |
| | **05-31** | **05-32** | | **05-31** | **05-32** | | **05-31** | **05-32** | | **05-31** | **05-32** |
| **Min/ punto 0** | 14.456 | 15.179 | **Min/ punto 0** | 14.601 | 15.331 | **Min/ punto 0** | 14.601 | 15.331 | **Min/ punto 0** | 14.894 | 15.639 |
| **punto 1** | 14.456 | 15.179 | **punto 1** | 14.601 | 15.331 | **punto 1** | 14.601 | 15.331 | **punto 1** | 14.894 | 15.639 |
| **punto 2** | 16.393 | 18.030 | **punto 2** | 16.500 | 18.150 | **punto 2** | 16.500 | 18.150 | **punto 2** | 16.830 | 18.513 |
| **2004** | 16.393 | 18.030 | **2005** | 16.557 | 18.211 | **2005** | 16.851 | 18.536 | **2005** | 17.189 | 18.907 |
| **2003** | 16.393 | 18.030 | **2004** | 16.557 | 18.211 | **2004** | 17.202 | 18.919 | **2004** | 17.547 | 19.301 |
| **2002** | 16.823 | 18.506 | **2003** | 16.557 | 18.211 | **2003** | 17.553 | 19.307 | **2003** | 17.905 | 19.693 |
| **2001** | 17.262 | 18.988 | **2002** | 16.992 | 18.692 | **2002** | 17.905 | 19.696 | **2002** | 18.263 | 20.090 |
| **2000** | 17.700 | 19.470 | **2001** | 17.435 | 19.178 | **2001** | 18.255 | 20.080 | **2001** | 18.621 | 20.482 |
| **1999** | 18.138 | 19.952 | **2000** | 17.877 | 19.665 | **2000** | 18.697 | 20.567 | **2000** | 19.071 | 20.979 |

| Fecha de vigencia son desde el 8 de junio de 2008 hasta el 5 de Julio de 2008 | | | Fecha de vigencia son desde el 6 de Julio de 2008 hasta el 11 de octubre de 2008 | | | Fecha de vigencia son desde el 12 de octubre de 2008 hasta el 6 de junio de 2009 | | | Fecha de vigencia son desde el 7 de junio de 2009 hasta el 30 de junio de 2009 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **PR 05-31 y 05-32** | | | **PR 05-31 y 05-32** | | | **PR 05-31 y 05-32** | | | **PR 05-31 y 05-32** | | |
| | **05-31** | **05-32** | | **05-31** | **05-32** | | **05-31** | **05-32** | | **05-31** | **05-32** |
| **1998** | 18.576 | 20.433 | **1999** | 18.320 | 20.152 | **1999** | 19.140 | 21.054 | **1999** | 19.523 | 21.476 |
| **1997** | 19.014 | 20.916 | **1998** | 18.762 | 20.638 | **1998** | 19.582 | 21.540 | **1998** | 19.974 | 21.971 |
| **1996** | 19.452 | 21.397 | **1997** | 19.205 | 21.126 | **1997** | 20.025 | 22.028 | **1997** | 20.426 | 22.469 |
| **1995** | 19.890 | 21.878 | **1996** | 19.647 | 21.611 | **1996** | 20.467 | 22.513 | **1996** | 20.877 | 22.964 |
| **1994** | 20.328 | 22.361 | **1995** | 20.089 | 22.097 | **1995** | 20.909 | 22.999 | **1995** | 21.328 | 23.459 |
| **1993** | 20.766 | 22.842 | **1994** | 20.532 | 22.585 | **1994** | 21.352 | 23.487 | **1994** | 21.780 | 23.957 |
| **1992** | 21.204 | 23.325 | **1993** | 20.974 | 23.071 | **1993** | 21.794 | 23.973 | **1993** | 22.230 | 24.453 |
| **1991** | 21.642 | 23.806 | **1992** | 21.417 | 23.559 | **1992** | 22.237 | 24.461 | **1992** | 22.682 | 24.951 |
| **1990** | 22.080 | 24.288 | **1991** | 21.859 | 24.045 | **1991** | 22.679 | 24.947 | **1991** | 23.133 | 25.446 |
| **1989** | 22.518 | 24.770 | **1990** | 22.301 | 24.531 | **1990** | 23.121 | 25.433 | **1990** | 23.584 | 25.942 |
| **1988** | 22.957 | 25.252 | **1989** | 22.744 | 25.018 | **1989** | 23.564 | 25.920 | **1989** | 24.036 | 26.439 |
| **1987** | 23.061 | 25.367 | **1988** | 23.187 | 25.505 | **1988** | 24.007 | 26.407 | **1988** | 24.488 | 26.936 |
| **1986** | 23.165 | 25.481 | **1987** | 23.292 | 25.621 | **1987** | 24.112 | 26.523 | **1987** | 24.595 | 27.054 |
| **1985** | 23.269 | 25.596 | **1986** | 23.397 | 25.736 | **1986** | 24.217 | 26.638 | **1986** | 24.702 | 27.171 |
| **1984** | 23.374 | 25.711 | **1985** | 23.502 | 25.852 | **1985** | 24.322 | 26.754 | **1985** | 24.809 | 27.290 |
| **1983** | 23.478 | 25.826 | **1984** | 23.608 | 25.969 | **1984** | 24.428 | 26.871 | **1984** | 24.917 | 27.409 |

| Fecha de vigencia son desde el 8 de junio de 2008 hasta el 5 de Julio de 2008 | | | Fecha de vigencia son desde el 6 de Julio de 2008 hasta el 11 de octubre de 2008 | | | Fecha de vigencia son desde el 12 de octubre de 2008 hasta el 6 de junio de 2009 | | | Fecha de vigencia son desde el 7 de junio de 2009 hasta el 30 de junio de 2009 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **PR 05-31 y 05-32** | | | **PR 05-31 y 05-32** | | | **PR 05-31 y 05-32** | | | **PR 05-31 y 05-32** | | |
| | **05-31** | **05-32** | | **05-31** | **05-32** | | **05-31** | **05-32** | | **05-31** | **05-32** |
| **1982** | 23.582 | 25.940 | **1983** | 23.713 | 26.085 | **1983** | 24.533 | 26.987 | **1983** | 25.024 | 27.527 |
| **1981** | 23.686 | 26.055 | **1982** | 23.818 | 26.200 | **1982** | 24.638 | 27.102 | **1982** | 25.131 | 27.645 |
| **1980** | 23.791 | 26.170 | **1981** | 23.923 | 26.316 | **1981** | 24.743 | 27.218 | **1981** | 25.238 | 27.763 |
| **1979** | 23.895 | 26.285 | **1980** | 24.029 | 26.432 | **1980** | 24.849 | 27.334 | **1980** | 25.346 | 27.881 |
| **1978** | 23.999 | 26.399 | **1979** | 24.134 | 26.548 | **1979** | 24.954 | 27.450 | **1979** | 25.454 | 27.999 |
| **1977** | 24.103 | 26.513 | **1978** | 24.239 | 26.663 | **1978** | 25.059 | 27.565 | **1978** | 25.561 | 28.117 |
| **1976** | 24.208 | 26.629 | **1977** | 24.345 | 26.779 | **1977** | 25.165 | 27.681 | **1977** | 25.669 | 28.235 |
| **1975** | 24.312 | 26.743 | **1976** | 24.451 | 26.896 | **1976** | 25.271 | 27.798 | **1976** | 25.777 | 28.354 |
| **1974** | 24.416 | 26.858 | **1975** | 24.556 | 27.011 | **1975** | 25.376 | 27.913 | **1975** | 25.884 | 28.472 |
| **1973** | 24.520 | 26.972 | **1974** | 24.661 | 27.127 | **1974** | 25.481 | 28.029 | **1974** | 25.991 | 28.590 |
| **1972** | 24.625 | 27.088 | **1973** | 24.766 | 27.242 | **1973** | 25.586 | 28.144 | **1973** | 26.098 | 28.707 |
| **1971** | 24.729 | 27.202 | **1972** | 24.872 | 27.359 | **1972** | 25.692 | 28.261 | **1972** | 26.206 | 28.827 |
| **1970** | 24.833 | 27.317 | **1971** | 24.977 | 27.475 | **1971** | 25.797 | 28.377 | **1971** | 26.313 | 28.945 |
| **1969** | 24.937 | 27.431 | **1970** | 25.082 | 27.591 | **1970** | 25.902 | 28.493 | **1970** | 26.421 | 29.063 |
| **1968** | 25.043 | 27.547 | **1969** | 25.187 | 27.706 | **1969** | 26.007 | 28.608 | **1969** | 26.528 | 29.181 |
| **1967** | 25.147 | 27.661 | **1968** | 25.294 | 27.823 | **1968** | 26.114 | 28.725 | **1968** | 26.637 | 29.300 |

| Fecha de vigencia son desde el 8 de junio de 2008 hasta el 5 de Julio de 2008 | | | Fecha de vigencia son desde el 6 de Julio de 2008 hasta el 11 de octubre de 2008 | | | Fecha de vigencia son desde el 12 de octubre de 2008 hasta el 6 de junio de 2009 | | | Fecha de vigencia son desde el 7 de junio de 2009 hasta el 30 de junio de 2009 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **PR 05-31 y 05-32** | | | **PR 05-31 y 05-32** | | | **PR 05-31 y 05-32** | | | **PR 05-31 y 05-32** | | |
| | **05-31** | **05-32** | | **05-31** | **05-32** | | **05-31** | **05-32** | | **05-31** | **05-32** |
| **1966** | 25.251 | 27.776 | **1967** | 25.399 | 27.938 | **1967** | 26.219 | 28.840 | **1967** | 26.744 | 29.417 |
| | | | **1966** | 25.504 | 28.054 | **1966** | 26.324 | 28.956 | **1966** | 26.851 | 29.536 |

Esta rejilla es aplicable a las transacciones siguientes: Cita Original, Promoción, democión, Transferencia, Restablecimiento, Restauración, Reclasificación, y Reasignación.

## APÉNDICE 3

## ESTRUCTURA 2

| Fechas de vigencia son desde el 8 de junio de 2008 hasta el 5 de Julio de 2008 | | |
|---|---|---|
| Año | PR 5-40 | PR 5-41 |
| 2007 | $20.234 | $22.750 |
| 2006 | $20.234 | $22.750 |
| 2005 | $20.234 | $22.750 |
| 2004 | $20.891 | $23.387 |
| 2003 | $21.683 | $24.023 |
| 2002 | $22.476 | $24.660 |
| 2001 | $23.269 | $25.296 |
| 2000 | $24.061 | $25.932 |
| 1999 | $24.854 | $26.569 |
| 1998 | $25.647 | $27.205 |

| Fechas de vigencia son desde el 6 de julio de 2008 hasta el 11 de octubre de 2008 | | |
|---|---|---|
| Año | PR 5-40 | PR 5-41 |
| 2008 | $20.437 | $22.978 |
| 2007 | $20.437 | $22.978 |
| 2006 | $20.437 | $22.978 |
| 2005 | $20.437 | $22.978 |
| 2004 | $21.100 | $23.621 |
| 2003 | $21.900 | $24.264 |
| 2002 | $22.701 | $24.907 |
| 2001 | $23.502 | $25.549 |
| 2000 | $24.302 | $26.192 |
| 1999 | $25.103 | $26.835 |

| Fechas de vigencia son desde el 12 de octubre de 2008 hasta el 6 de junio de 2009 | | |
|---|---|---|
| Año | PR 5-40 | PR 5-41 |
| 2008 | $21.186 | $23.728 |
| 2007 | $21.302 | $23.728 |
| 2006 | $21.417 | $23.728 |
| 2005 | $21.633 | $23.728 |
| 2004 | $21.850 | $24.371 |
| 2003 | $22.650 | $25.013 |
| 2002 | $23.451 | $25.657 |
| 2001 | $24.252 | $26.299 |
| 2000 | $25.052 | $26.941 |
| 1999 | $25.853 | $27.585 |

| Fechas de vigencia son desde el 7 de junio de 2009 hasta el 30 de junio de 2009 | | |
|---|---|---|
| Año | PR 5-40 | PR 5-41 |
| 2008 | $21.610 | $24.203 |
| 2007 | $21.729 | $24.203 |
| 2006 | $21.846 | $24.203 |
| 2005 | $22.066 | $24.203 |
| 2004 | $22.287 | $24.859 |
| 2003 | $23.103 | $25.514 |
| 2002 | $23.920 | $26.170 |
| 2001 | $24.737 | $26.825 |
| 2000 | $25.553 | $27.481 |
| 1999 | $26.370 | $28.137 |

| Fechas de vigencia son desde el 8 de junio de 2008 hasta el 5 de Julio de 2008 | | |
|---|---|---|
| Año | PR 5-40 | PR 5-41 |
| 1997 | $26.439 | $27.842 |
| 1996 | $27.232 | $28.478 |
| 1995 | $27.639 | $29.114 |
| 1994 | $27.639 | $29.114 |
| 1993 | $27.639 | $29.114 |
| 1992 | $27.639 | $29.114 |
| 1991 | $27.639 | $29.114 |
| 1990 | $27.639 | $29.114 |
| 1989 | $27.639 | $29.114 |
| 1988 | $27.639 | $29.114 |
| 1987 | $27.639 | $29.114 |
| 1986 | $27.639 | $29.114 |
| 1985 | $27.931 | $29.114 |
| 1984 | $27.931 | $29.114 |

| Fechas de vigencia son desde el 6 de julio de 2008 hasta el 11 de octubre de 2008 | | |
|---|---|---|
| Año | PR 5-40 | PR 5-41 |
| 1998 | $25.904 | $27.478 |
| 1997 | $26.704 | $28.121 |
| 1996 | $27.505 | $28.763 |
| 1995 | $27.916 | $29.406 |
| 1994 | $27.916 | $29.406 |
| 1993 | $27.916 | $29.406 |
| 1992 | $27.916 | $29.406 |
| 1991 | $27.916 | $29.406 |
| 1990 | $27.916 | $29.406 |
| 1989 | $27.916 | $29.406 |
| 1988 | $27.916 | $29.406 |
| 1987 | $27.916 | $29.406 |
| 1986 | $27.916 | $29.406 |
| 1985 | $28.211 | $29.406 |

| Fechas de vigencia son desde el 12 de octubre de 2008 hasta el 6 de junio de 2009 | | |
|---|---|---|
| Año | PR 5-40 | PR 5-41 |
| 1998 | $26.818 | $28.227 |
| 1997 | $27.453 | $29.210 |
| 1996 | $28.254 | $30.155 |
| 1995 | $28.665 | $30.155 |
| 1994 | $28.665 | $30.155 |
| 1993 | $28.665 | $30.155 |
| 1992 | $28.665 | $30.155 |
| 1991 | $28.665 | $30.155 |
| 1990 | $28.665 | $30.155 |
| 1989 | $28.665 | $30.155 |
| 1988 | $28.665 | $30.155 |
| 1987 | $28.665 | $30.155 |
| 1986 | $28.665 | $30.155 |
| 1985 | $28.960 | $30.155 |

| Fechas de vigencia son desde el 7 de junio de 2009 hasta el 30 de junio de 2009 | | |
|---|---|---|
| Año | PR 5-40 | PR 5-41 |
| 1998 | $27.355 | $28.792 |
| 1997 | $28.003 | $29.795 |
| 1996 | $28.820 | $30.759 |
| 1995 | $29.239 | $30.759 |
| 1994 | $29.239 | $30.759 |
| 1993 | $29.239 | $30.759 |
| 1992 | $29.239 | $30.759 |
| 1991 | $29.239 | $30.759 |
| 1990 | $29.239 | $30.759 |
| 1989 | $29.239 | $30.759 |
| 1988 | $29.239 | $30.759 |
| 1987 | $29.239 | $30.759 |
| 1986 | $29.239 | $30.759 |
| 1985 | $29.540 | $30.759 |

| Fechas de vigencia son desde el 8 de junio de 2008 hasta el 5 de Julio de 2008 | | |
|---|---|---|
| Año | PR 5-40 | PR 5-41 |
| 1983 | $27.931 | $29.114 |
| 1992 | $27.931 | $29.114 |
| 1981 | $27.931 | $29.114 |
| 1980 | $27.931 | $29.114 |
| 1979 | $29.022 | $29.114 |
| 1978 | $29.022 | $29.114 |
| 1977 | $29.022 | $29.114 |
| 1976 | $29.022 | $29.114 |
| 1975 | $29.022 | $29.114 |
| 1974 | $29.022 | $29.114 |
| 1973 | $29.022 | $29.114 |
| 1972 | $29.022 | $29.114 |
| 1971 | $29.022 | $29.114 |

| Fechas de vigencia son desde el 6 de julio de 2008 hasta el 11 de octubre de 2008 | | |
|---|---|---|
| Año | PR 5-40 | PR 5-41 |
| 1984 | $28.211 | $29.406 |
| 1983 | $28.211 | $29.406 |
| 1992 | $28.211 | $29.406 |
| 1981 | $28.211 | $29.406 |
| 1980 | $28.211 | $29.406 |
| 1979 | $29.313 | $29.406 |
| 1978 | $29.313 | $29.406 |
| 1977 | $29.313 | $29.406 |
| 1976 | $29.313 | $29.406 |
| 1975 | $29.313 | $29.406 |
| 1974 | $29.313 | $29.406 |
| 1973 | $29.313 | $29.406 |
| 1972 | $29.313 | $29.406 |

| Fechas de vigencia son desde el 12 de octubre de 2008 hasta el 6 de junio de 2009 | | |
|---|---|---|
| Año | PR 5-40 | PR 5-41 |
| 1984 | $28.960 | $30.155 |
| 1983 | $28.960 | $30.155 |
| 1992 | $28.960 | $30.155 |
| 1981 | $28.960 | $30.155 |
| 1980 | $28.960 | $30.155 |
| 1979 | $29.313 | $30.155 |
| 1978 | $29.313 | $30.155 |
| 1977 | $29.313 | $30.155 |
| 1976 | $29.313 | $30.155 |
| 1975 | $29.313 | $30.155 |
| 1974 | $29.313 | $30.155 |
| 1973 | $29.313 | $30.155 |
| 1972 | $29.313 | $30.155 |

| Fechas de vigencia son desde el 7 de junio de 2009 hasta el 30 de junio de 2009 | | |
|---|---|---|
| Año | PR 5-40 | PR 5-41 |
| 1984 | $29.540 | $30.759 |
| 1983 | $29.540 | $30.759 |
| 1992 | $29.540 | $30.759 |
| 1981 | $29.540 | $30.759 |
| 1980 | $29.540 | $30.759 |
| 1979 | $29.900 | $30.759 |
| 1978 | $29.900 | $30.759 |
| 1977 | $29.900 | $30.759 |
| 1976 | $29.900 | $30.759 |
| 1975 | $29.900 | $30.759 |
| 1974 | $29.900 | $30.759 |
| 1973 | $29.900 | $30.759 |
| 1972 | $29.900 | $30.759 |

Estas estructuras de pago son aplicables a las transacciones siguientes: Cita Original, Promoción, democión, Transferencia, Restablecimiento, Restauración, Reclasificación, y Reasignación.

## APÉNDICE 3

## Estructura 3

| Rejilla de Pago 6-25 de la Unidad que Estipula Técnica (Pilotos) | |
|---|---|
| Fechas de vigencia son desde el 8 de junio de 2008 hasta el 5 de Julio de 2008 | |
| | PR 06-25 |
| **2007** | $20.398 |
| **2006** | $20.600 |
| **2005** | $21.003 |
| **2004** | $21.470 |
| **2003** | $21.938 |
| **2002** | $22.405 |
| **2001** | $22.871 |
| **2000** | $23.338 |
| **1999** | $23.805 |
| **1998** | $24.479 |
| **1997** | $24.946 |
| **1996** | $25.413 |
| * Esta estructura es aplicable a las transacciones siguientes: Cita Original, Promoción, democión, Transferencia, Restablecimiento, Restauración, Reclasificación, y Reasignación. | |

## Apéndice 3

## Estructura 3 (cont)

| Rejilla de Pago 6-25 de la Unidad que Estipula Técnica (Pilotos) | |
|---|---|
| Fechas de vigencia son desde el 8 de junio de 2008 hasta el 5 de Julio de 2008 | |
| | PR 06-25 |
| **2008** | $20.602 |
| **2007** | $20.602 |
| **2006** | $20.806 |
| **2005** | $21.214 |
| **2004** | $21.685 |
| **2003** | $22.158 |
| **2002** | $22.630 |
| **2001** | $23.100 |
| **2000** | $23.572 |
| **1999** | $24.044 |
| **1998** | $24.724 |
| **1997** | $25.196 |
| * Esta estructura es aplicable a las transacciones siguientes: Cita Original, Promoción, democión, Transferencia, Restablecimiento, Restauración, Reclasificación, y Reasignación. | |

## Apéndice 3

## Estructura 3 (cont)

| Rejilla de Pago 6-25 de la Unidad que Estipula Técnica (Pilotos) | |
|---|---|
| Fechas de vigencia son desde el 8 de junio de 2008 hasta el 5 de Julio de 2008 | |
| | PR 06-25 |
| **2008** | $21.015 |
| **2007** | $21.015 |
| **2006** | $21.223 |
| **2005** | $21.639 |
| **2004** | $22.119 |
| **2003** | $22.602 |
| **2002** | $23.083 |
| **2001** | $23.562 |
| **2000** | $24.044 |
| **1999** | $24.525 |
| **1998** | $25.219 |
| **1997** | $25.700 |
| *Esta estructura es aplicable a las transacciones siguientes: Cita, promoción, democión, transferencia, restablecimiento, restauración, reclasificación, y reasignación originales. | |

## Apéndice 3

## Estructura 4

Fechas de vigencia son desde el 8 de junio de 2008 hasta el 5 de Julio de 2008

| | PR 6-14 | PR 6-10 | PR 6-11 | PR 6-12 |
|---|---|---|---|---|
| | **LPN** | **NA 1** | **NA 2** | **NA 3** |
| **Min** | 17.092 | 12.467 | 13.491 | 14.598 |
| **2006** | 17.816 | 12.713 | 13.767 | 14.976 |
| **2005** | 17.992 | 12.839 | 13.903 | 15.124 |
| **2004** | 18.216 | 13.017 | 14.091 | 15.332 |
| **2003** | 18.440 | 13.194 | 14.279 | 15.541 |
| **2002** | 18.664 | 13.372 | 14.467 | 15.749 |
| **2001** | 18.889 | 13.549 | 14.655 | 15.958 |
| **2000** | 19.113 | 13.727 | 14.843 | 16.166 |
| **1999** | 19.338 | 13.903 | 15.030 | 16.376 |
| **1998** | 19.561 | 14.081 | 15.218 | 16.584 |
| **1997** | 19.785 | 14.258 | 15.406 | 16.793 |
| **1996** | 20.010 | 14.436 | 15.593 | 17.001 |
| **1995** | 20.234 | 14.613 | 15.781 | 17.210 |
| **1994** | 20.459 | 14.790 | 15.969 | 17.418 |
| **1993** | 20.683 | 14.967 | 16.156 | 17.627 |
| **1992** | 20.907 | 15.144 | 16.344 | 17.835 |
| **1991** | 21.131 | 15.322 | 16.532 | 18.044 |
| **1990** | 21.355 | 15.499 | 16.719 | 18.252 |
| **1989** | 21.580 | 15.677 | 16.907 | 18.461 |
| **1988** | 21.804 | 15.853 | 17.095 | 18.670 |
| **1987** | 22.028 | 16.031 | 17.282 | 18.879 |
| **1986** | 22.253 | 16.208 | 17.470 | 19.087 |
| **1985** | 22.476 | 16.386 | 17.658 | 19.296 |
| **1984** | 22.701 | 16.563 | 17.845 | 19.504 |
| **1983** | 22.925 | 16.741 | 18.034 | 19.713 |
| **1982** | 23.149 | 16.917 | 18.222 | 19.921 |
| **1981** | 23.374 | 17.095 | 18.409 | 20.130 |
| **1980** | 23.598 | 17.272 | 18.597 | 20.338 |
| **1979** | 23.822 | 17.450 | 18.785 | 20.547 |
| **1978** | 24.046 | 17.627 | 18.972 | 20.755 |
| **1977** | 24.270 | 17.805 | 19.160 | 20.965 |
| **1976** | 24.495 | 17.981 | 19.348 | 21.173 |
| **1975** | 24.719 | 18.159 | 19.536 | 21.382 |
| **1974** | 24.944 | 18.336 | 19.723 | 21.590 |
| **1973** | 25.167 | 18.513 | 19.911 | 21.799 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **1972** | 25.391 | 18.691 | 20.099 | 22.007 |
| **1971** | 25.616 | 18.868 | 20.286 | 22.216 |
| **1970** | 25.840 | 19.045 | 20.474 | 22.424 |
| **1969** | 26.065 | 19.222 | 20.662 | 22.633 |
| **1968** | 26.289 | 19.400 | 20.849 | 22.841 |
| **1967** | 26.512 | 19.577 | 21.037 | 23.050 |
| **1966** | 26.737 | 19.755 | 21.225 | 23.259 |
| **1965** | 26.961 | 19.931 | 21.412 | 23.468 |

**Esta estructura es aplicable a las transacciones siguientes: Cita Original, Promoción, democión, Transferencia, Restablecimiento, Restauración, Reclasificación, y Reasignación. Para la determinación de la transacción el máximo de la gama del plan de pago relacionado será utilizado si está necesitado.**

## Apéndice 3

## Estructura 4 (cont.)

**Fechas de vigencia son desde el 6 de julio de 2008 hasta el 11 de octubre de 2008**

| | PR 6-14 | PR 6-10 | PR 6-11 | PR 6-12 |
|---|---|---|---|---|
| | **LPN** | **NA 1** | **NA 2** | **NA 3** |
| **Min** | 17.263 | 12.592 | 13.626 | 14.744 |
| **2007** | 17.263 | 12.592 | 13.626 | 14.744 |
| **2006** | 17.995 | 12.841 | 13.905 | 15.126 |
| **2005** | 18.172 | 12.968 | 14.043 | 15.276 |
| **2004** | 18.399 | 13.148 | 14.232 | 15.486 |
| **2003** | 18.625 | 13.326 | 14.422 | 15.697 |
| **2002** | 18.851 | 13.506 | 14.612 | 15.907 |
| **2001** | 19.078 | 13.685 | 14.802 | 16.118 |
| **2000** | 19.305 | 13.865 | 14.992 | 16.328 |
| **1999** | 19.532 | 14.043 | 15.181 | 16.540 |
| **1998** | 19.757 | 14.222 | 15.371 | 16.750 |
| **1997** | 19.983 | 14.401 | 15.561 | 16.961 |
| **1996** | 20.211 | 14.581 | 15.749 | 17.172 |
| **1995** | 20.437 | 14.760 | 15.939 | 17.383 |
| **1994** | 20.664 | 14.938 | 16.129 | 17.593 |
| **1993** | 20.890 | 15.117 | 16.318 | 17.804 |
| **1992** | 21.117 | 15.296 | 16.508 | 18.014 |
| **1991** | 21.343 | 15.476 | 16.698 | 18.225 |
| **1990** | 21.569 | 15.654 | 16.887 | 18.435 |
| **1989** | 21.796 | 15.834 | 17.077 | 18.646 |
| **1988** | 22.023 | 16.012 | 17.266 | 18.857 |
| **1987** | 22.249 | 16.192 | 17.455 | 19.068 |
| **1986** | 22.476 | 16.371 | 17.645 | 19.278 |
| **1985** | 22.701 | 16.550 | 17.835 | 19.489 |
| **1984** | 22.929 | 16.729 | 18.024 | 19.700 |
| **1983** | 23.155 | 16.909 | 18.215 | 19.911 |
| **1982** | 23.381 | 17.087 | 18.405 | 20.121 |
| **1981** | 23.608 | 17.266 | 18.594 | 20.332 |
| **1980** | 23.834 | 17.445 | 18.783 | 20.542 |
| **1979** | 24.061 | 17.625 | 18.973 | 20.753 |
| **1978** | 24.287 | 17.804 | 19.162 | 20.963 |
| **1977** | 24.513 | 17.984 | 19.352 | 21.175 |
| **1976** | 24.740 | 18.161 | 19.542 | 21.385 |
| **1975** | 24.967 | 18.341 | 19.732 | 21.596 |
| **1974** | 25.194 | 18.520 | 19.921 | 21.806 |
| **1973** | 25.419 | 18.699 | 20.111 | 22.017 |
| **1972** | 25.645 | 18.878 | 20.300 | 22.228 |
| **1971** | 25.873 | 19.057 | 20.489 | 22.439 |
| **1970** | 26.099 | 19.236 | 20.679 | 22.649 |
| **1969** | 26.326 | 19.415 | 20.869 | 22.860 |
| **1968** | 26.552 | 19.594 | 21.058 | 23.070 |
| **1967** | 26.778 | 19.773 | 21.248 | 23.281 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **1966** | 27.005 | 19.953 | 21.438 | 23.492 |

**Esta estructura es aplicable a las transacciones siguientes: Cita Original, Promoción, democión, Transferencia, Restablecimiento, Restauración, Reclasificación, y Reasignación. Para la determinación de la transacción el máximo de la gama del plan de pago relacionado será utilizado si está necesitado.**

## Apéndice 3

## Estructura 4 (cont.)

| Fechas de vigencia son desde el 11 de octubre de 2008 hasta el 6 de junio 2009 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | PR 6-14 | PR 6-10 | PR 6-11 | PR 6-12 | PR 6-10 | PR 6-11 |
| | **LPN** | **NA 1** | **NA 2** | **NA 3** | **PT E** | **PT O** |
| **Min** | 17.263 | 12.592 | 13.626 | 14.744 | 12.592 | 13.626 |
| **2007** | 17.863 | 12.592 | 14.126 | 15.244 | 13.092 | 14.126 |
| **2006** | 18.595 | 12.841 | 14.405 | 15.626 | 13.216 | 14.228 |
| **2005** | 18.772 | 13.468 | 14.543 | 15.776 | 13.343 | 14.365 |
| **2004** | 18.999 | 13.648 | 14.732 | 15.986 | 13.543 | 14.565 |
| **2003** | 19.225 | 13.826 | 14.922 | 16.197 | 13.743 | 14.764 |
| **2002** | 19.451 | 14.006 | 15.112 | 16.407 | 13.943 | 14.964 |
| **2001** | 19.678 | 14.185 | 15.302 | 16.618 | 14.143 | 15.165 |
| **2000** | 19.905 | 14.365 | 15.492 | 16.828 | 14.343 | 15.365 |
| **1999** | 20.132 | 14.543 | 15.681 | 17.040 | 14.543 | 15.565 |
| **1998** | 20.357 | 14.722 | 15.871 | 17.250 | 14.744 | 15.766 |
| **1997** | 20.583 | 14.901 | 16.061 | 17.461 | 14.943 | 15.966 |
| **1996** | 20.811 | 15.081 | 16.249 | 17.672 | 15.143 | 16.166 |
| **1995** | 21.037 | 15.260 | 16.439 | 17.883 | 15.344 | 16.365 |
| **1994** | 21.264 | 15.438 | 16.629 | 18.093 | 15.544 | 16.566 |
| **1993** | 21.490 | 15.617 | 16.818 | 18.304 | 15.743 | 16.766 |
| **1992** | 21.717 | 15.796 | 17.008 | 18.514 | 15.943 | 16.966 |
| **1991** | 21.943 | 15.976 | 17.198 | 18.725 | 16.144 | 17.165 |
| **1990** | 22.169 | 16.154 | 17.387 | 18.935 | 16.344 | 17.366 |
| **1989** | 22.396 | 16.334 | 17.577 | 19.146 | 16.544 | 17.566 |
| **1988** | 22.623 | 16.512 | 17.766 | 19.357 | 16.744 | 17.766 |
| **1987** | 22.849 | 16.692 | 17.955 | 19.568 | 16.945 | 17.967 |
| **1986** | 23.076 | 16.871 | 18.145 | 19.778 | 17.145 | 18.166 |
| **1985** | 23.301 | 17.050 | 18.335 | 19.989 | 17.344 | 18.366 |
| **1984** | 23.529 | 17.229 | 18.524 | 20.200 | 17.545 | 18.566 |
| **1983** | 23.755 | 17.409 | 18.715 | 20.411 | 17.745 | 18.767 |
| **1982** | 23.981 | 17.587 | 18.905 | 20.621 | 17.945 | 18.967 |
| **1981** | 24.208 | 17.766 | 19.094 | 20.832 | 18.145 | 19.167 |
| **1980** | 24.434 | 17.945 | 19.283 | 21.042 | 18.346 | 19.367 |
| **1979** | 24.661 | 18.125 | 19.473 | 21.253 | 18.546 | 19.568 |
| **1978** | 24.887 | 18.304 | 19.662 | 21.463 | 18.746 | 19.768 |
| **1977** | 25.113 | 18.484 | 19.852 | 21.675 | 18.946 | 19.967 |
| **1976** | 25.340 | 18.661 | 20.042 | 21.885 | 19.146 | 20.168 |
| **1975** | 25.567 | 18.841 | 20.232 | 22.096 | 19.346 | 20.368 |
| **1974** | 25.794 | 19.020 | 20.421 | 22.306 | 19.546 | 20.568 |
| **1973** | 26.019 | 19.199 | 20.611 | 22.517 | 19.747 | 20.768 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1972** | 26.245 | 19.378 | 20.800 | 22.728 | 19.947 | 20.969 |
| **1971** | 26.473 | 19.557 | 20.989 | 22.939 | 20.147 | 21.169 |
| **1970** | 26.699 | 19.736 | 21.179 | 23.149 | 20.347 | 21.369 |
| **1969** | 26.926 | 19.915 | 21.369 | 23.360 | 20.548 | 21.568 |
| **1968** | 27.152 | 20.094 | 21.558 | 23.570 | 20.748 | 21.769 |
| **1967** | 27.378 | 20.273 | 21.748 | 23.781 | 20.947 | 21.969 |
| **1966** | 27.605 | 20.453 | 21.938 | 23.992 | 21.147 | 22.169 |

**Esta estructura es aplicable a las transacciones siguientes: Cita Original, Promoción, democión, Transferencia, Restablecimiento, Restauración, Reclasificación, y Reasignación. Para la determinación de la transacción el máximo de la gama del plan de pago relacionado será utilizado si está necesitado.**

## Apéndice 3

## Estructura 4 (cont.)

| Fechas de Vigencia son desde el 7 de junio de 2009 hasta el 30 de junio de 2009 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | PR 6-14 | PR 6-10 | PR 6-11 | PR 6-12 | PR 6-10 | PR 6-11 |
| | **LPN** | **NA 1** | **NA 2** | **NA 3** | **PT E** | **PT O** |
| | 1 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| **Min** | 17.609 | 12.844 | 13.899 | 15.039 | 12.844 | 13.899 |
| **2007** | 18.221 | 12.844 | 14.409 | 15.549 | 13.354 | 14.409 |
| **2006** | 18.967 | 13.098 | 14.694 | 15.939 | 13.481 | 14.513 |
| **2005** | 19.148 | 13.738 | 14.834 | 16.092 | 13.610 | 14.653 |
| **2004** | 19.379 | 13.921 | 15.027 | 16.306 | 13.814 | 14.857 |
| **2003** | 19.610 | 14.103 | 15.221 | 16.521 | 14.018 | 15.060 |
| **2002** | 19.841 | 14.287 | 15.415 | 16.736 | 14.222 | 15.264 |
| **2001** | 20.072 | 14.469 | 15.609 | 16.951 | 14.426 | 15.469 |
| **2000** | 20.304 | 14.653 | 15.802 | 17.165 | 14.630 | 15.673 |
| **1999** | 20.535 | 14.834 | 15.995 | 17.381 | 14.834 | 15.877 |
| **1998** | 20.765 | 15.017 | 16.189 | 17.595 | 15.039 | 16.082 |
| **1997** | 20.995 | 15.200 | 16.383 | 17.811 | 15.242 | 16.286 |
| **1996** | 21.228 | 15.383 | 16.574 | 18.026 | 15.446 | 16.490 |
| **1995** | 21.458 | 15.566 | 16.768 | 18.241 | 15.651 | 16.693 |
| **1994** | 21.690 | 15.747 | 16.962 | 18.455 | 15.855 | 16.898 |
| **1993** | 21.920 | 15.930 | 17.155 | 18.671 | 16.058 | 17.102 |
| **1992** | 22.152 | 16.112 | 17.349 | 18.885 | 16.262 | 17.306 |
| **1991** | 22.382 | 16.296 | 17.542 | 19.100 | 16.467 | 17.509 |
| **1990** | 22.613 | 16.478 | 17.735 | 19.314 | 16.671 | 17.714 |
| **1989** | 22.844 | 16.661 | 17.929 | 19.529 | 16.875 | 17.918 |
| **1988** | 23.076 | 16.843 | 18.122 | 19.745 | 17.079 | 18.122 |
| **1987** | 23.306 | 17.026 | 18.315 | 19.960 | 17.284 | 18.327 |
| **1986** | 23.538 | 17.209 | 18.508 | 20.174 | 17.488 | 18.530 |
| **1985** | 23.768 | 17.391 | 18.702 | 20.389 | 17.691 | 18.734 |
| **1984** | 24.000 | 17.574 | 18.895 | 20.604 | 17.896 | 18.938 |
| **1983** | 24.231 | 17.758 | 19.090 | 20.820 | 18.100 | 19.143 |
| **1982** | 24.461 | 17.939 | 19.284 | 21.034 | 18.304 | 19.347 |
| **1981** | 24.693 | 18.122 | 19.476 | 21.249 | 18.508 | 19.551 |
| **1980** | 24.923 | 18.304 | 19.669 | 21.463 | 18.713 | 19.755 |
| **1979** | 25.155 | 18.488 | 19.863 | 21.679 | 18.917 | 19.960 |
| **1978** | 25.385 | 18.671 | 20.056 | 21.893 | 19.121 | 20.164 |
| **1977** | 25.616 | 18.854 | 20.250 | 22.109 | 19.325 | 20.367 |
| **1976** | 25.847 | 19.035 | 20.443 | 22.323 | 19.529 | 20.572 |
| **1975** | 26.079 | 19.218 | 20.637 | 22.538 | 19.733 | 20.776 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1974** | 26.310 | 19.401 | 20.830 | 22.753 | 19.937 | 20.980 |
| **1973** | 26.540 | 19.583 | 21.024 | 22.968 | 20.142 | 21.184 |
| **1972** | 26.770 | 19.766 | 21.216 | 23.183 | 20.346 | 21.389 |
| **1971** | 27.003 | 19.949 | 21.409 | 23.398 | 20.550 | 21.593 |
| **1970** | 27.233 | 20.131 | 21.603 | 23.612 | 20.754 | 21.797 |
| **1969** | 27.465 | 20.314 | 21.797 | 23.828 | 20.959 | 22.000 |
| **1968** | 27.696 | 20.496 | 21.990 | 24.042 | 21.163 | 22.205 |
| **1967** | 27.926 | 20.679 | 22.183 | 24.257 | 21.366 | 22.409 |
| **1966** | 28.158 | 20.863 | 22.377 | 24.472 | 21.570 | 22.613 |

**Esta estructura es aplicable a las transacciones siguientes: Cita Original, Promoción, democión, Transferencia, Restablecimiento, Restauración, Reclasificación, y Reasignación. Para la determinación de la transacción el máximo de la gama del plan de pago relacionado será utilizado si está necesitado.**

## APÉNDICE 3

### Estructura 5 Unidad Técnica que Estipula, Técnico del Cuidado de Residente
### Fecha de Vigencia 8 de junio de 2008

Si no se especifica lo contrario abajo, un empleado que completa 24 meses en estado de pago como un Técnico del Cuidado de Residente 1 (RCT) será pagado a una tarifa del pago bajo equivalente a la tarifa por los años apropiados de la fecha ajustada del servicio continuo en la estructura de RCT 2. El pago será eficaz el primer día del período de pago que sigue la fecha en la cual los 24 meses en estado de pago que se logran. Al contar el tiempo en estado de pago, sesenta (60) días serán renunciados por la ocurrencia del tiempo cargada a una demanda del s. 230.36 o a la compensación para el trabajador. El pago continuará siendo basada en la tarifa de la estructura para un RCT 2 mientras el empleado permanezca en la clasificación de RCT 1. Cuando reclasifican a tal empleado a RCT 2, no habrá aumento en pago.

Un RCT 1 no es elegible ser pagado la tarifa del pago de RCT 2, en el momento apropiado tal ajuste de pago, si el empleado está en un programa concentrado de la evaluación de funcionamiento de acuerdo con 4/13/1A de este Acuerdo. Moverán a tal empleado a la tarifa de pago de RCT 2 el primer día del período del pago que sigue la terminación acertada del programa concentrado de la evaluación de funcionamiento.

Esta estructura es aplicable a las transacciones siguientes: Cita Original, Promoción, democión, Transferencia, Restablecimiento, Restauración, Reclasificación, y Reasignación. Para la determinación de la transacción el máximo de la gama del plan de pago relacionado será utilizado si está necesitado.

## APÉNDICE 3

### Estructura 5 Unidad Técnica que Estipula, Técnico del Cuidado de Residente

| Fecha de Vigencia son desde el 8 de junio de 2008 hasta el 5 de Julio de 2008 | | | Fecha de Vigencia son desde el 6 de Julio de 2008 hasta el 11 de octubre de 2008 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | PR 6-10 | PR 6-11 | | PR 6-10 | PR 6-11 |
| | **RCT 1** | **RCT 2** | | **RCT 1** | **RCT 2** |
| **Min** | 12.467 | 13.491 | **Min** | 12.592 | 13.626 |
| **2006** | 12.590 | 13.592 | **2007** | 12.592 | 13.626 |
| **2005** | 12.715 | 13.727 | **2006** | 12.716 | 13.728 |
| **2004** | 12.913 | 13.925 | **2005** | 12.843 | 13.865 |
| **2003** | 13.111 | 14.122 | **2004** | 13.043 | 14.065 |
| **2002** | 13.309 | 14.320 | **2003** | 13.243 | 14.264 |
| **2001** | 13.507 | 14.519 | **2002** | 13.443 | 14.464 |
| **2000** | 13.705 | 14.717 | **2001** | 13.643 | 14.665 |
| **1999** | 13.903 | 14.915 | **2000** | 13.843 | 14.865 |
| **1998** | 14.102 | 15.114 | **1999** | 14.043 | 15.065 |
| **1997** | 14.300 | 15.312 | **1998** | 14.244 | 15.266 |
| **1996** | 14.498 | 15.510 | **1997** | 14.443 | 15.466 |
| **1995** | 14.697 | 15.707 | **1996** | 14.643 | 15.666 |
| **1994** | 14.895 | 15.906 | **1995** | 14.844 | 15.865 |
| **1993** | 15.092 | 16.104 | **1994** | 15.044 | 16.066 |
| **1992** | 15.290 | 16.302 | **1993** | 15.243 | 16.266 |
| **1991** | 15.489 | 16.500 | **1992** | 15.443 | 16.466 |
| **1990** | 15.687 | 16.699 | **1991** | 15.644 | 16.665 |
| **1989** | 15.885 | 16.897 | **1990** | 15.844 | 16.866 |
| **1988** | 16.083 | 17.095 | **1989** | 16.044 | 17.066 |
| **1987** | 16.282 | 17.294 | **1988** | 16.244 | 17.266 |
| **1986** | 16.480 | 17.491 | **1987** | 16.445 | 17.467 |
| **1985** | 16.677 | 17.689 | **1986** | 16.645 | 17.666 |
| **1984** | 16.876 | 17.887 | **1985** | 16.844 | 17.866 |
| **1983** | 17.074 | 18.086 | **1984** | 17.045 | 18.066 |
| **1982** | 17.272 | 18.284 | **1983** | 17.245 | 18.267 |
| **1981** | 17.470 | 18.482 | **1982** | 17.445 | 18.467 |
| **1980** | 17.669 | 18.680 | **1981** | 17.645 | 18.667 |
| **1979** | 17.867 | 18.879 | **1980** | 17.846 | 18.867 |
| **1978** | 18.065 | 19.077 | **1979** | 18.046 | 19.068 |
| **1977** | 18.263 | 19.274 | **1978** | 18.246 | 19.268 |
| **1976** | 18.461 | 19.473 | **1977** | 18.446 | 19.467 |
| **1975** | 18.659 | 19.671 | **1976** | 18.646 | 19.668 |
| **1974** | 18.857 | 19.869 | **1975** | 18.846 | 19.868 |
| **1973** | 19.056 | 20.067 | **1974** | 19.046 | 20.068 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **1972** | 19.254 | 20.266 | **1973** | 19.247 | 20.268 |
| **1971** | 19.452 | 20.464 | **1972** | 19.447 | 20.469 |
| **1970** | 19.650 | 20.662 | **1971** | 19.647 | 20.669 |
| **1969** | 19.849 | 20.859 | **1970** | 19.847 | 20.869 |
| **1968** | 20.047 | 21.058 | **1969** | 20.048 | 21.068 |
| **1967** | 20.244 | 21.256 | **1968** | 20.248 | 21.269 |
| **1966** | 20.442 | 21.454 | **1967** | 20.447 | 21.469 |
| **1965** | 20.641 | 21.653 | **1966** | 20.647 | 21.669 |

**Esta estructura es aplicable a las transacciones siguientes: Cita Original, Promoción, democión, Transferencia, Restablecimiento, Restauración, Reclasificación, y Reasignación. Para la determinación de la transacción el máximo de la gama del plan de pago relacionado será utilizado si está necesitado.**

## APÉNDICE 3

### Estructura 5 Unidad Técnica que Estipula, Técnico del Cuidado de Residente

| Fecha de Vigencia son desde el 12 de octubre de 2008 hasta el 6 de junio de 2009 | | | Fecha de Vigencia son desde el 7 de junio de 2009 hasta el 30 de junio de 2009 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | PR 6-10 | PR 6-11 | | PR 6-10 | PR 6-11 |
| | **RCT 1** | **RCT 2** | | **RCT 1** | **RCT 2** |
| **Min** | 12.592 | 13.626 | **Min** | 12.844 | 13.899 |
| **2007** | 12.592 | 13.626 | **2007** | 12.844 | 13.899 |
| **2006** | 12.716 | 13.728 | **2006** | 12.971 | 14.003 |
| **2005** | 13.343 | 14.365 | **2005** | 13.610 | 14.653 |
| **2004** | 13.543 | 14.565 | **2004** | 13.814 | 14.857 |
| **2003** | 13.743 | 14.764 | **2003** | 14.018 | 15.060 |
| **2002** | 13.943 | 14.964 | **2002** | 14.222 | 15.264 |
| **2001** | 14.143 | 15.165 | **2001** | 14.426 | 15.469 |
| **2000** | 14.343 | 15.365 | **2000** | 14.630 | 15.673 |
| **1999** | 14.543 | 15.565 | **1999** | 14.834 | 15.877 |
| **1998** | 14.744 | 15.766 | **1998** | 15.039 | 16.082 |
| **1997** | 14.943 | 15.966 | **1997** | 15.242 | 16.286 |
| **1996** | 15.143 | 16.166 | **1996** | 15.446 | 16.490 |
| **1995** | 15.344 | 16.365 | **1995** | 15.651 | 16.693 |
| **1994** | 15.544 | 16.566 | **1994** | 15.855 | 16.898 |
| **1993** | 15.743 | 16.766 | **1993** | 16.058 | 17.102 |
| **1992** | 15.943 | 16.966 | **1992** | 16.262 | 17.306 |
| **1991** | 16.144 | 17.165 | **1991** | 16.467 | 17.509 |
| **1990** | 16.344 | 17.366 | **1990** | 16.671 | 17.714 |
| **1989** | 16.544 | 17.566 | **1989** | 16.875 | 17.918 |
| **1988** | 16.744 | 17.766 | **1988** | 17.079 | 18.122 |
| **1987** | 16.945 | 17.967 | **1987** | 17.284 | 18.327 |
| **1986** | 17.145 | 18.166 | **1986** | 17.488 | 18.530 |
| **1985** | 17.344 | 18.366 | **1985** | 17.691 | 18.734 |
| **1984** | 17.545 | 18.566 | **1984** | 17.896 | 18.938 |
| **1983** | 17.745 | 18.767 | **1983** | 18.100 | 19.143 |
| **1982** | 17.945 | 18.967 | **1982** | 18.304 | 19.347 |
| **1981** | 18.145 | 19.167 | **1981** | 18.508 | 19.551 |
| **1980** | 18.346 | 19.367 | **1980** | 18.713 | 19.755 |
| **1979** | 18.546 | 19.568 | **1979** | 18.917 | 19.960 |
| **1978** | 18.746 | 19.768 | **1978** | 19.121 | 20.164 |
| **1977** | 18.946 | 19.967 | **1977** | 19.325 | 20.367 |
| **1976** | 19.146 | 20.168 | **1976** | 19.529 | 20.572 |
| **1975** | 19.346 | 20.368 | **1975** | 19.733 | 20.776 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **1974** | 19.546 | 20.568 | **1974** | 19.937 | 20.980 |
| **1973** | 19.747 | 20.768 | **1973** | 20.142 | 21.184 |
| **1972** | 19.947 | 20.969 | **1972** | 20.346 | 21.389 |
| **1971** | 20.147 | 21.169 | **1971** | 20.550 | 21.593 |
| **1970** | 20.347 | 21.369 | **1970** | 20.754 | 21.797 |
| **1969** | 20.548 | 21.568 | **1969** | 20.959 | 22.000 |
| **1968** | 20.748 | 21.769 | **1968** | 21.163 | 22.205 |
| **1967** | 20.947 | 21.969 | **1967** | 21.366 | 22.409 |
| **1966** | 21.147 | 22.169 | **1966** | 21.570 | 22.613 |

**Esta estructura es aplicable a las transacciones siguientes: Cita Original, Promoción, democión, Transferencia, Restablecimiento, Restauración, Reclasificación, y Reasignación. Para la determinación de la transacción el máximo de la gama del plan de pago relacionado será utilizado si está necesitado.**

****APÉNDICE 3**
**ESTRUCTURA 6**

**Estructura 6: PSS - AGENTES DE LA LIBERTAD CONDICIONAL Y LIBERTAD BAJO PALABRA A, B, C, ESPECIALISTA DE PROGRAMA DE CORRECCIONES – OBJ, Y ESPECIALISTA DE CLASIFICACIÓN A, B SOLAMENTE**
**Eficaz desde el 8 de junio de 2008**

Al comenzar el pago bajo para todos los empleados se enumera en la tabla abajo a menos que esté previsto de otra manera en el Apéndice 7 de este Acuerdo. La colocación y la progresión para cada grupo de clasificaciones están como sigue abajo. Además al contar el número de las horas (tiempo) en estado del pago como se requiere en la disposición, el patrón renunciará hasta sesenta (60) días, por ocurrencia, del tiempo cargado a una demanda s.230.36 o a la demanda de la compensación para los trabajadores.

**Trabajador Social - Correcciones (A), (B) y (C):** Colocarán a los empleados con una certificación/una licencia temporal con el Departamento de la Regulación y Licencias (DRL) en el nivel (A), gama de pago 12-05. Cuando certifican/se licencian al empleado completamente por medio de DRL y el empleado proporciona una copia de la certificación/de la licencia a su supervisor inmediato, moverán al empleado al nivel (B) eficaz el primer día del período del pago que sigue el recibo de la copia. Los empleados certificados completamente/con licencia con el DRL con menos de dieciocho (18) meses en estado del pago como Trabajador Social - Correcciones (B) será colocado en el nivel de Trabajador Social de Correcciones (B), gama de pago 12-06. Cuando está colocado en el nivel (B), moverán al empleado al Trabajador Social - de las Correcciones nivel (C), gama de pago 12-08, después de un total de dieciocho (18) meses en estado del pago como Trabajador Social de las Correcciones (B). El movimiento al nivel (C) es eficaz el primer día del período del pago que sigue la terminación del marco de tiempo requerido.

**Agente de la Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra (A), (B) y (C):** Colocarán a los empleados con menos de dieciocho (18) meses en estado del pago en las clasificaciones del agente de la libertad condicional y libertad bajo palabra en el nivel (A), gama de pago 12-05. Si está colocado en el nivel (A), moverán al empleado al nivel (B) después de un total de dieciocho (18) meses en estado del pago como agente de la libertad condicional y libertad bajo palabra - el agente de la entrada o de la libertad condicional y libertad bajo palabra (A) o combinación de ambos. Colocarán a los empleados con 18 meses o más en estado del pago como agente de la libertad condicional y libertad bajo palabra el nivel (B) (gama de pago 12-06). Cuando está colocado en el nivel (B), moverán al empleado al nivel (C) después de un total de dieciocho (18) meses

en estado del pago como agente de la libertad condicional y libertad bajo palabra - el agente del objetivo o de la libertad condicional y libertad bajo palabra (B) o combinación de ambos. Colocarán a los empleados con treinta y seis (36) meses o mas que están en estado del pago como agente de la libertad condicional y libertad bajo palabra en el nivel (C), gama de pago 12-08. Todos los movimientos de niveles son eficaces el primer día del período del pago que sigue la terminación del marco de tiempo requerido.

**Especialista de la Clasificación del Delincuente (A) y (B):** Colocarán a los empleados con menos de dieciocho (18) meses en estado de pago en la clasificación del especialista de la clasificación del delincuente en el nivel (A), gama de pago 12-07. Si está colocado en el nivel (A), moverán al empleado al nivel (B) después de un total de dieciocho (18) meses en estado de pago como Especialista de la Clasificación del Delincuente (A). Colocarán a los empleados con (18) meses o más que esta en estado de pago como Especialista de la Clasificación del Delincuente en el nivel (B), gama de pago 12-08. Todos los movimientos de nivel son eficaces el primer día del período de pago que sigue la terminación del marco de tiempo requerido. (Eficaz el 10-12-08)

**Especialista del Programa de las Correcciones - Objetivo:** Colocarán a todos los empleados en la tarifa de la estructura que corresponde al año de los empleados de la fecha ajustada del servicio continuo, gama de pago 12-08.

## APÉNDICE 3 ESTRUCTURA 6 (cont.)

| *Clasificación* | *Tarifas de la Estructura de Nivel A ** | *Tarifas de la Estructura de Nivel A 7-6-08* | *Tarifas de la Estructura de Nivel A 6-7-09* | *Tarifas de la Estructura de Nivel B ** | *Tarifas de la Estructura de Nivel B 7-6-08* | *Tarifas de la Estructura de Nivel B 6-7-09* | *Tarifas de la Estructura de Nivel C (12-08)* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Trabajador Social - Correcciones** | (12-05) 16.540 | (12-05) 16.706 | (12-05) 17.041 | (12-06) 18.156 | (12-06) 18.338 | (12-06) 18.705 | Tarifa de la estructura que corresponde al año del empleado de la fecha ajustada del servicio continuo (véase abajo). |
| **Agente de la libertad condicional y libertad bajo palabra** | (12-05) 16.540 | (12-05) 16.706 | (12-05) 17.041 | (12-06) 18.156 | (12-06) 18.338 | (12-06) 18.705 | Tarifa de la estructura que corresponde al año del empleado de la fecha ajustada del servicio continuo (véase abajo). |
| **Especialista de la Clasificación del Delincuente** | N/A | (12-07) 19.548 ** | (12-07) 19.939 | N/A | (12-08) Estructura la tarifa que corresponde al año del empleado de la fecha ajustada del servicio continuo (véase abajo). ** | (12-08) Estructure la tarifa que corresponde al año del empleado de la fecha ajustada del servicio continuo (véase abajo). | N/A |

* Fecha de vigencia es desde el primer periodo de pago que sigue la fecha de vigencia del Acuerdo.
** Eficaz desde el 10-12-08

**Trabajador Social – Correcciones C; Agente de La Libertad Condicional Y Libertad Bajo Palabra C; Especialista de la Clasificación de Delincuente*; y Especialista del Programa de Corrección***

| Año | ** | 7/6/2008 | 10/12/2008 | 6/7/2009 |
|---|---|---|---|---|
| 2008 | | 21.145 | 21.145 | 21.568 |
| 2007 | 20.935 | 21.145 | 21.145 | 21.568 |
| 2006 | 20.935 | 21.145 | 21.645 | 22.078 |
| 2005 | 20.935 | 21.145 | 21.895 | 22.333 |
| 2004 | 21.058 | 21.269 | 22.160 | 22.604 |
| 2003 | 21.183 | 21.395 | 22.286 | 22.732 |
| 2002 | 21.392 | 21.606 | 22.497 | 22.947 |
| 2001 | 21.548 | 21.764 | 22.655 | 23.109 |
| 2000 | 21.705 | 21.923 | 22.814 | 23.271 |
| 1999 | 22.174 | 22.396 | 23.287 | 23.753 |
| 1998 | 22.591 | 22.817 | 23.708 | 24.183 |
| 1997 | 23.311 | 23.545 | 24.436 | 24.925 |
| 1996 | 23.624 | 23.861 | 24.752 | 25.248 |
| 1995 | 23.875 | 24.114 | 25.005 | 25.506 |
| 1994 | 24.135 | 24.377 | 25.268 | 25.774 |
| 1993 | 24.438 | 24.683 | 25.574 | 26.086 |
| 1992 | 24.803 | 25.052 | 25.943 | 26.462 |
| 1991 | 25.063 | 25.314 | 26.205 | 26.730 |
| 1990 | 25.314 | 25.568 | 26.459 | 26.989 |
| 1989 | 25.574 | 25.830 | 26.721 | 27.256 |
| 1988 | 25.825 | 26.084 | 26.975 | 27.515 |
| 1987 | 26.137 | 26.399 | 27.290 | 27.836 |
| 1986 | 26.450 | 26.715 | 27.606 | 28.159 |
| 1985 | 26.700 | 26.967 | 27.858 | 28.416 |
| 1984 | 26.961 | 27.231 | 28.122 | 28.685 |
| 1983 | 27.212 | 27.485 | 28.376 | 28.944 |
| 1982 | 27.576 | 27.852 | 28.743 | 29.318 |
| 1981 | 27.837 | 28.116 | 29.007 | 29.588 |
| 1980 | 28.087 | 28.368 | 29.259 | 29.845 |
| 1979 | 28.348 | 28.632 | 29.523 | 30.114 |
| 1978 | 28.598 | 28.884 | 29.775 | 30.371 |

**Trabajador Social – Correcciones C; Agente de La Libertad Condicional Y Libertad Bajo Palabra C; Especialista de la Clasificación de Delincuente*; y Especialista del Programa de Corrección* - Continuada**

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1977 | 28.651 | 28.938 | 30.035 | 30.636 |
| 1976 | 28.703 | 28.991 | 30.088 | 30.690 |
| 1975 | 28.755 | 29.043 | 30.140 | 30.743 |
| 1974 | 28.807 | 29.096 | 30.193 | 30.797 |
| 1973 | 28.859 | 29.148 | 30.245 | 30.850 |
| 1972 | 28.911 | 29.201 | 30.298 | 30.904 |
| 1971 | 28.963 | 29.253 | 30.350 | 30.957 |
| 1970 | 29.015 | 29.306 | 30.403 | 31.012 |
| 1969 | 29.068 | 29.359 | 30.456 | 31.066 |
| 1968 | 29.120 | 29.412 | 30.509 | 31.120 |
| 1967 | 29.172 | 29.464 | 30.561 | 31.173 |
| 1966 | 29.225 | 29.518 | 30.615 | 31.228 |

* Eficaz desde el 10-12-08
** Fecha de vigencia es desde el primer periodo de pago que sigue la fecha de vigencia del Acuerdo.

Esta estructura es aplicable a las transacciones siguientes: Cita Original, Promoción, democión, Transferencia, Restablecimiento, Restauración, Reclasificación, y Reasignación. Para la determinación de la transacción el máximo de la gama del plan de pago relacionado será utilizado si está necesitado.

**Apéndice 4**

**PLAN DE PAGO 02: UNIDAD DE AYUDA ADMINISTRATIVA**
**PLAN DE PAGO**

**Fecha de Vigencia desde el 7 de junio de 2009 hasta el 30 de junio de 2009**

| Gama | Mínimo | Máximo | Dentro de gama Paso del pago | Gama Ajuste |
|---|---|---|---|---|
| 8 | 11.958 | 18.598 | 0.359 | 0.870 |
| 9 | 12.924 | 19.731 | 0.388 | 0.966 |
| 10 | 13.968 | 21.336 | 0.420 | 1.044 |
| 11 | 15.106 | 23.071 | 0.454 | 1.138 |
| 12 | 16.338 | 24.957 | 0.491 | 1.232 |
| 13 | 17.668 | 26.994 | 0.531 | 1.330 |
| 14 | 19.106 | 29.197 | 0.574 | 1.438 |
| 15 | 20.661 | 31.588 | 0.620 | 1.555 |

**Apéndice 4**

**PLAN DE PAGO 03: TRANSACCIÓN DE REJILLA BASADA EN TRABAJADORES MANUALES MANUAL Y GREMIOS QUE NO ESTÁN RELACIONADO A LA CONSTRUCCIÓN REJILLA DE TRANSACCIONES BASADO EN SEÑORÍA ***

**Eficaz desde el 7 de junio de 2009 hasta el 30 de junio de 2009**

| | Punto de Rejilla | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Mínimo | 0 | 11.284 | 11.949 | 12.892 | 13.913 | 15.021 | 16.218 | 17.513 | 18.916 | 20.431 | 22.067 |
| | 1 | 11.340 | 12.008 | 12.956 | 13.982 | 15.095 | 16.299 | 17.600 | 19.010 | 20.532 | 22.177 |
| | 2 | 11.453 | 12.127 | 13.086 | 14.121 | 15.244 | 16.460 | 17.775 | 19.198 | 20.736 | 22.398 |
| | 3 | 11.592 | 12.269 | 13.224 | 14.261 | 15.385 | 16.601 | 17.913 | 19.339 | 20.879 | 22.541 |
| | 4 | 11.730 | 12.405 | 13.362 | 14.398 | 15.521 | 16.737 | 18.052 | 19.476 | 21.012 | 22.670 |
| | 5 | 11.785 | 12.463 | 13.425 | 14.467 | 15.596 | 16.818 | 18.139 | 19.569 | 21.111 | 22.776 |
| | 6 | 11.892 | 12.570 | 13.531 | 14.573 | 15.702 | 16.924 | 18.245 | 19.675 | 21.217 | 22.880 |
| | 7 | 12.001 | 12.687 | 13.657 | 14.708 | 15.850 | 17.084 | 18.417 | 19.862 | 21.421 | 23.102 |
| | 8 | 12.058 | 12.746 | 13.721 | 14.778 | 15.924 | 17.166 | 18.505 | 19.955 | 21.519 | 23.206 |
| | 9 | 12.477 | 13.192 | 14.202 | 15.298 | 16.489 | 17.772 | 19.124 | 20.586 | 22.159 | 23.853 |
| | 10 | 12.709 | 13.439 | 14.472 | 15.590 | 16.801 | 18.112 | 19.464 | 20.927 | 22.501 | 24.193 |
| *Años | 11 | 13.083 | 13.810 | 14.820 | 15.912 | 17.090 | 18.395 | 19.744 | 21.207 | 22.778 | 24.465 |
| | 12 | 13.246 | 13.971 | 14.989 | 16.093 | 17.277 | 18.594 | 19.945 | 21.407 | 22.976 | 24.659 |
| | 13 | 13.406 | 14.134 | 15.156 | 16.272 | 17.462 | 18.794 | 20.143 | 21.605 | 23.172 | 24.854 |
| | 14 | 13.570 | 14.294 | 15.323 | 16.453 | 17.650 | 18.990 | 20.341 | 21.800 | 23.365 | 25.041 |
| | 15 | 13.731 | 14.459 | 15.493 | 16.633 | 17.835 | 19.189 | 20.539 | 21.999 | 23.564 | 25.240 |
| | 16 | 13.892 | 14.619 | 15.661 | 16.812 | 18.020 | 19.385 | 20.738 | 22.198 | 23.762 | 25.435 |
| | 17 | 14.055 | 14.782 | 15.828 | 16.994 | 18.206 | 19.585 | 20.936 | 22.397 | 23.961 | 25.634 |
| | 18 | 14.219 | 14.945 | 15.996 | 17.174 | 18.392 | 19.783 | 21.133 | 22.593 | 24.153 | 25.822 |
| | 19 | 14.378 | 15.106 | 16.166 | 17.354 | 18.578 | 19.981 | 21.330 | 22.792 | 24.354 | 26.023 |
| | 20 | 14.540 | 15.269 | 16.333 | 17.534 | 18.766 | 20.178 | 21.527 | 22.990 | 24.552 | 26.220 |
| | 21 | 14.703 | 15.430 | 16.504 | 17.712 | 18.951 | 20.375 | 21.727 | 23.189 | 24.749 | 26.414 |
| | 22 | 14.865 | 15.593 | 16.670 | 17.894 | 19.138 | 20.574 | 21.926 | 23.388 | 24.947 | 26.610 |
| | 23 | 15.029 | 15.753 | 16.838 | 18.073 | 19.324 | 20.772 | 22.123 | 23.583 | 25.140 | 26.800 |
| | 24 | 15.190 | 15.915 | 17.005 | 18.253 | 19.510 | 20.970 | 22.320 | 23.781 | 25.339 | 26.998 |

* Esta rejilla es aplicable a las transacciones siguientes: Cita original, promoción, democión, transferencia, restablecimiento, restauración, reclasificación, y reasignación, basada en los años de la señoría desde el 30 de junio de 2008.

**Apéndice 4**
**PLAN DE PAGO 05: PLAN DE PAGO DE LA SEGURIDAD Y DE LA SEGURIDAD DEL PÚBLICO**
**Eficaz desde el 7 de junio de 2009 hasta el 30 de junio de 2009**

| Gama | Mínimo | Máximo | Dentro de gama Paso del Pago | Gama Ajuste |
|---|---|---|---|---|
| 8 | $11.480 | $19.625 | $0.345 | $1.250 |
| 9 | $12.406 | $21.199 | $0.373 | $1.300 |
| 10 | $13.410 | $22.907 | $0.403 | $1.350 |
| 11 | $14.499 | $24.759 | $0.435 | $1.400 |
| 12 | $15.682 | $26.767 | $0.471 | $1.450 |
| 13 | $16.958 | $28.937 | $0.509 | $1.500 |
| 14 | $18.342 | $31.288 | $0.551 | $1.550 |
| 15 | $19.841 | $33.840 | $0.596 | $1.600 |
| 16 | $21.221 | $36.186 | $0.637 | $1.650 |
| 17 | $22.707 | $38.719 | $0.682 | $1.700 |
| 31 | $14.894 | $25.124 | $0.447 | NA |
| 32 | $15.639 | $26.352 | $0.470 | NA |

**Apéndice 4**
**PLAN DE PAGO 06: PLAN DE PAGO TÉCNICO**
**Eficaz desde el 7 de junio de 2009 hasta el 30 de junio de 2009**

| Gama | Mínimo | Máximo | Dentro de gama Paso del pago | Gama Ajuste |
|---|---|---|---|---|
| 8 | $11.644 | $17.464 | $0.350 | $0.840 |
| 9 | $11.875 | $17.812 | $0.357 | $1.010 |
| 10 | $12.844 | $19.265 | $0.386 | $1.050 |
| 11 | $13.899 | $20.847 | $0.417 | $1.400 |
| 12 | $15.039 | $22.558 | $0.452 | $1.600 |
| 13 | $16.273 | $24.409 | $0.489 | $1.700 |
| 14 | $17.609 | $26.412 | $0.529 | $1.900 |
| 15 | $19.054 | $28.582 | $0.572 | $2.000 |
| 16 | $20.624 | $30.935 | $0.619 | $2.200 |
| 17 | $22.321 | $33.480 | $0.670 | $2.250 |
| 18 | $24.157 | $36.235 | $0.725 | $2.300 |
| 19 | $26.091 | $39.133 | $0.783 | $2.350 |

**Apéndice 4**
**PLAN DE PAGO 12: SERVICIOS SOCIALES PROFESIONALES**
**PLAN DE PAGO**
**Eficaz desde el 7 de junio de 2009 hasta el 30 de junio de 2009**

| Gama | Mínimo | Máximo | Dentro de gama Paso del Pago | Gama Ajuste |
|---|---|---|---|---|
| 1 | $12.468 | $18.810 | $0.375 | $1.300 |
| 2 | $13.478 | $20.326 | $0.405 | $1.350 |
| 3 | $14.572 | $21.968 | $0.438 | $1.400 |
| 4 | $15.756 | $23.747 | $0.473 | $1.450 |
| 5 | $17.041 | $25.673 | $0.512 | $1.500 |
| 6 | $18.431 | $27.759 | $0.553 | $1.550 |
| 7 | $19.939 | $30.021 | $0.599 | $1.600 |
| 8 | $21.568 | $32.463 | $0.648 | $1.700 |
| 9 | $23.318 | $35.085 | $0.700 | $1.800 |
| 10 | $25.202 | $37.915 | $0.757 | $1.900 |
| 11 | $27.130 | $40.804 | $0.814 | $2.000 |
| 12 | $29.198 | $43.908 | $0.876 | $2.100 |
| 13 | $31.429 | $47.252 | $0.943 | $2.250 |

****APÉNDICE 5**
**ACUERDO 2005-2007**

**AJUSTES DE PAGO DE TRANSACCIONES DE PERSONAL**
**PARA LOS TRABAJADORES MANUALES**

A menos que según lo proporcionado de otra manera en este Acuerdo, todos los ajustes del pago de la transacción del personal para los empleados que se movían, entre, o dentro de las posiciones asignaran a las clasificaciones en la unidad que estipulaba de trabajadores manuales sean determinados de acuerdo con las provisiones siguientes. Los cambios a estas provisiones serán eficaces el día de los ajustes del salario de FY 2005-2006 proporcionados en el Artículo XII de este Acuerdo.

**A. DEFINICIONES.** Las definiciones referidos en las reglas (ss. ER 1.02 y ER MRS 1.02, Código Adm. de Wis.) será utilizado en la determinación de todas las transacciones del personal con las excepciones/las adiciones siguientes:

1. "Paga el máximo de la gama" al comparar máximos tarifas pagados para determinarse si una clasificación está en un más alto, más bajo o iguales al pago de la gama, serán la tarifa de la punto final de la rejilla para cualquier gama de pago que no tenga una tarifa máxima señalada del pago, (definición suplemental).

2. La "tarifa de la rejilla" significa la tarifa del pago asociado a un punto de rejilla en una gama de pago. (Definición suplementaria).

3. La "señoría de la rejilla" significa los años completos de un empleado o del empleado anterior de la señoría la fecha usada para determinar el nivel de la señoría con objeto de poner la rejilla en ejecución más actual para el plan de pago aplicable. (Definición suplementaria).

**B. PAGO EN LA TERMINACIÓN DE TODAS LAS TRANSACCIONES DEL PAGO (REQUISITO MÍNIMO PARA LOS EMPLEADOS CON EXCEPCIÓN DE APRENDICES).** Generalmente en la terminación de cualquier transacción del personal, un empleado recibirá una tarifa del pago bajo por lo menos igual a la tarifa mínima para la clase. **(BC) las** citas originales que implican a los empleados que ajustaron fecha de la precedencia diferencian de la de la fecha eficaz de la cita serán pagadas el mayor del mínimo de la gama apropiada del pago o del punto de rejilla que corresponde a la señoría de la rejilla del empleado.

**C. PAGO EN LA TERMINACIÓN DE LOS PRIMEROS SEIS MESES DE UNA LIBERTAD CONDICIONAL ORIGINAL**. No habrá aumento

sobre la terminación de los primeros seis meses de una libertad condicional original.

**D. PAGO EN TODOS LOS MOVIMIENTOS ASCENDENTES (PROMOCIÓN; CLASIFIQUE DE NUEVO EN LA RECLASIFICACIÓN A UNA CLASE MÁS ALTA O LA REASIGNACIÓN A UNA CLASE MÁS ALTA; Y MOVIMIENTO ENTRE LOS NIVELES INDICADOS CON LETRAS DE LA MISMA CLASIFICACIÓN).**

El pago bajo de un empleado será fijada en el mayor de las tarifas siguientes:

1. la tarifa de la rejilla para la nueva clase que corresponde a la señoría de la rejilla del empleado;

2. la tarifa actual del pago bajo del empleado; o

3. si la tarifa actual del pago bajo del empleado es mayor que la punto final de la rejilla de la vieja clase, la tarifa actual del pago bajo del empleado más la diferencia entre la tarifa de la punto final de la rejilla de la nueva clase y la tarifa de la punto final de la rejilla de la vieja clase.

**E. PAGO EN LOS MOVIMIENTOS HACIA ABAJO**

1. DEMOCIONES VOLUNTARIOS CON EXCEPCIÓN DEL DEMOCIÓN EN LUGAR DE DESPIDO. El pago bajo de un empleado será fijada en la tarifa de la rejilla para la nueva clase que corresponde a la señoría de la rejilla del empleado. Si es el nivel de la señoría de la rejilla del empleado mayor o igual el corresponder nivel de la señoría a la punto final de la rejilla para la nueva clase, el pago bajo del empleado será fijada en el mayor de las tarifas siguientes:

a. la tarifa de la punto final de la rejilla,

b. la tarifa actual del pago del empleado, disminuida por $1.00 para cada gama de pago el empleado está degradando.

2. EL RESTO DE LOS MOVIMIENTOS HACIA ABAJO (LOS DEMOCIONES INVOLUNTARIOS, DEMOCIONES VOLUNTARIOS EN LUGAR DE DESPIDO O DESPUÉS DE SER SEÑALADO COMO A RIESGO DEL DESPIDO DEBAJO DE 8/2/1, Y CLASIFICAN DE NUEVO EN LA RECLASIFICACIÓN O LA REASIGNACIÓN A UN DE CLASE BAJA). El pago bajo de un empleado será fijada en el mayor de las tarifas siguientes:

a. la tarifa de la rejilla para la nueva clase que corresponde a la señoría de la rejilla del empleado; o

b. la tarifa actual del pago bajo del empleado.

Si el movimiento hacia abajo da lugar al empleado que conserva su tarifa actual del pago bajo, seguirá habiendo tal tarifa en efecto por un período de dos (2) años a partir de la fecha eficaz de la transacción ("tarifa temporal de la transacción"). Sobre la expiración del período temporal de la transacción, de una transacción del personal que proporcione una tarifa más alta del pago bajo, o sobre el movimiento fuera de las unidades que estipulan de WSEU, cualquiera ocurre anterior, el pago actual del empleado será fijada de acuerdo con las provisiones para el democión debajo de E/1, de este apéndice. Sobre la terminación de la tarifa temporal de la transacción por las razones unas de los identificadas arriba, la tarifa actual ajustada del pago será utilizada al determinar la tarifa apropiada del pago para la transacción subsecuente del personal, a menos que esté proporcionada de otra manera en este Apéndice.

**F. PAGO EN LOS MOVIMIENTOS LATERALES**

**1. TRANSFERENCIAS DENTRO DE LA MISMA UNIDAD QUE ESTIPULA; CLASIFIQUE DE NUEVO EN LA RECLASIFICACIÓN O LA REASIGNACIÓN A LA GAMA DE PAGO MISMO O DE LAS CONTRAPARTES**. El pago bajo de un empleado será fijada en el mayor de las tarifas siguientes:

a. la tarifa de la rejilla para la nueva clase que corresponde a la señoría de la rejilla del empleado; o

b. la tarifa actual del pago bajo del empleado.

**2. TRANSFERENCIAS ENTRE LAS UNIDADES QUE ESTIPULAN (EXCEPTO ÉSOS CONOCIDOS EN 3. , ABAJO).** El pago bajo de un empleado será fijada en la tarifa de la rejilla para la nueva clase que corresponde a la señoría de la rejilla del empleado. Si el nivel de la señoría de la rejilla del empleado es mayor que el corresponder nivel de la señoría a la punto final de la rejilla para la nueva clase, el pago bajo del empleado será fijada en la tarifa de la punto final de la rejilla. Si el nivel de la señoría de la rejilla del empleado es menos que el nivel más bajo de la señoría para la nueva clase y el estado permanente previamente logrado del empleado en clase, el pago bajo del empleado será fijada en la tarifa mínima para la nueva clase.

**3. TRANSFERENCIAS ENTRE LAS UNIDADES QUE ESTIPULAN QUE IMPLICAN TRANSFERENCIAS INVOLUNTARIAS, TRANSFERENCIAS EN LUGAR DE DESPIDO O TRANSFERENCIAS DESPUÉS DE SER SEÑALADO COMO A RIESGO DEL DESPIDO DEBAJO DE 8/2/1.** El pago bajo de un empleado será fijada en el mayor de las tarifas siguientes:

a. la tarifa de la rejilla para la nueva clase que corresponde a la señoría de la rejilla del empleado; o

b. la tarifa actual del pago bajo del empleado.

Si el movimiento lateral da lugar al empleado que conserva su tarifa actual del pago bajo, seguirá habiendo tal tarifa en efecto por un período de dos (2) años a partir de la fecha eficaz de la transacción ("tarifa temporal de la transacción"). Sobre la expiración del período temporal de la transacción, de una transacción del personal que proporcione una tarifa más alta del pago bajo, o sobre el movimiento fuera de las unidades que estipulan de WSEU, cualquiera ocurre anterior, el pago actual del empleado será fijada de acuerdo con las provisiones para la transferencia debajo de F/2, de este Apéndice. Sobre la terminación de la tarifa temporal de la transacción por las razones unas de los identificadas arriba, la tarifa actual ajustada del pago será utilizada al determinar la tarifa apropiada del pago para la transacción subsecuente del personal, a menos que esté proporcionada de otra manera en este Apéndice.

**G. PAGA EN EL RESTABLECIMIENTO.** El pago bajo de un empleado será fijada en la tarifa de la rejilla para la clase a la cual reinstaló eso corresponde a la señoría de la rejilla del empleado. Si el nivel de la señoría de la rejilla del empleado es mayor que el corresponder nivel de la precedencia a la punto final de la rejilla para la clase, el pago bajo del empleado será fijada en la tarifa de la punto final de la rejilla. Si el nivel de la señoría de la rejilla de un empleado es menos que el nivel más bajo de la señoría para la clase a la cual reinstaló y el empleado previamente logró estado permanente en clase, el pago bajo del empleado será fijada en la tarifa mínima para la clase a la cual reinstaló.

**H. PAGA EN LA RESTAURACIÓN**

1. RESTAURACIÓN (TODA, INCLUYENDO LA RESTAURACIÓN DEBAJO DE 8/6/2 O DE 8/6/3, Y EXCEPTO EN LA MANERA PROVISTA DEBAJO DE 2, ABAJO).

a. Sobre la restauración a una posición en la misma gama de pago y en la misma unidad que estipula que la clase de la cual la restauración endereza se deriva, el pago bajo de un empleado será fijada en el mayor de las tarifas siguientes:

(1) la tarifa de la rejilla para la clase a la cual restauran al empleado que corresponde a la precedencia de la rejilla del empleado, o

(2) la tarifa pasado del pago del empleado

recibido en la posición de la cual la restauración endereza se deriva, más cualquier ajuste que interviene bajo s. ER 29.04 (13) o (14), Código Adm. de Wis. Los ajustes se aplicaron al tarifa pasado del pago del empleado recibido serán ésos aplicados a la clase de la cual se derivan los derechos de la restauración.

b. Sobre la restauración a una posición en las contrapartes pagan la gama de la posición de la cual se derivan los derechos de la restauración, el pago bajo de un empleado serán fijadas en la tarifa de la rejilla para la clase a la cual restauró eso corresponde a la señoría de la rejilla del empleado. Si la señoría de la rejilla del empleado es mayor que el corresponder nivel de la señoría a la punto final de la rejilla para la nueva clase, el pago bajo del empleado será fijada en la tarifa de la punto final de la rejilla.

c. Sobre la restauración a una posición en una gama más baja del pago de la posición de la cual la restauración endereza se derivan, el pago bajo de un empleado será fijado de acuerdo con las provisiones debajo de E/2, de este Apéndice, referente a demociones con excepción de los que sean voluntarios.

2. RESTAURACIÓN SOBRE LA FALTA DE COMPLETAR DE PROBATORIO SOBRE LA PROMOCIÓN DENTRO DE UNA AGENCIA DEBAJO DE LA ER MRS 4.03 (1), CÓDIGO ADM. DE WIS. (PROMOCIONES ENTRE LAS UNIDADES QUE ESTIPULAN SOLAMENTE). El pago bajo de un empleado será fijada en la tarifa de la rejilla para la clase, a la cual restauró, que corresponde a la precedencia de la rejilla del empleado. Si el nivel de la precedencia de la rejilla del empleado es mayor que el corresponder al nivel de la señoría a la punto final de la rejilla para la nueva clase, el pago bajo del empleado será fijada en la tarifa de la punto final de la rejilla.

**I. PAGA EN EL AUMENTO CONFORME A S. 230.15 (1), ESTATUTOS DE WIS.** El pago bajo de un empleado será fijada en la tarifa de la rejilla para la clase a la cual acrecentó ésa corresponde a la señoría de la rejilla del empleado. Si el nivel de la señoría de la rejilla del empleado es mayor que el corresponder al nivel de la señoría a la punto final de la rejilla para la clase, el pago bajo del empleado será fijada en la tarifa de la punto final de la rejilla.

**J. LA FECHA EFICAZ DE CLASIFICA DE NUEVO AJUSTES.** Los ajustes del pago que resultan de clasificar de nuevo a un empleado serán eficaces de acuerdo con las políticas establecidas por el director de OSER.

**K. AJUSTES MÚLTIPLES DEL PAGO.** Los ajustes múltiples del pago que tienen la misma fecha eficaz serán procesados de acuerdo con s. ER 29.04, Código Adm. de Wis.

**L. AJUSTES DEL PAGO PARA LOS APRENDICES.**

1. General. En la terminación de cualquier transacción del personal, un aprendiz recibirá una tarifa del pago bajo no menos que la tarifa mínima para el programa de entrenamiento.

2. Clasifique de nuevo en la reasignación (hacia arriba, hacia abajo, lateral). Un aprendiz conservará la misma relación del pago dentro del programa de entrenamiento, basado sobre calificaciones y los segmentos específicos del programa de entrenamiento se han renunciado o se han terminado que.

3. Ascendente, hacia abajo o movimientos laterales (promoción, democión o transferencia). El pago bajo de un aprendiz será fijada de acuerdo con las provisiones aplicables de este Apéndice.

**M. ELIMINACIÓN DE "PSICM."** Todas las referencias a "PSICM" en el acuerdo y ER 29, Código Adm. de Wis., será cambiado al "mínimo."

**APÉNDICE 6**
**ACUERDO DE 2007-2009**

**Créditos Suplementales de la Conversión del Seguro Medico Sobre el Retiro**

| Años del Servicio Continuo Ajustado | Créditos que Emparejan del Máximo - General | Créditos que Emparejan del Máximo - Protectores |
|---|---|---|
| 15 | 780 | 1170 |
| 16 | 832 | 1248 |
| 17 | 884 | 1326 |
| 18 | 936 | 1404 |
| 19 | 988 | 1482 |
| 20 | 1040 | 1560 |
| 21 | 1092 | 1638 |
| 22 | 1144 | 1716 |
| 23 | 1196 | 1794 |
| 24 | 1248 | 1872 |
| 25 | 1352 | 1976 |
| 26 | 1456 | 2080 |
| Por cada año adicional: | Agregue 104 horas | Agregue 104 horas |

**APÉNDICE 7**
**ACUERDO 2005-2007**

ADMINISTRACIÓN DEL PAGO PARA LAS CLASIFICACIONES SIGUIENTES SOLAMENTE:

**SPS:** OFICIAL CORRECCIONAL; SARGENTO CORRECCIONAL; TÉCNICO PSIQUIÁTRICO DEL CUIDADO; CONSEJERO JUVENIL; CONSEJERO JUVENIL AVANZADO, GUARDIA DE LA CONSERVACIÓN; GUARDIA DEL ESPECIALISTA DE SEGURIDAD; GUARDIA ESPECIAL INVESTIGATIVO; GUARDIA AMBIENTAL

**TECH:** ENFERMERA PRÁCTICA LICENCIADA; TÉCNICO RESIDENTE 1 Y 2 DEL CUIDADO; AYUDANTE 1, 2 Y 3 DEL OFICIO DE ENFERMERA; Y PILOTO DEL AVIÓN

**PSS:** AGENTE A, B Y C DE LA LIBERTAD CONDICIONAL Y DE LA LIBERTAD BAJO PALABRA; TRABAJADOR SOCIAL - CORRECCIONES A, B Y C

**AJUSTES DEL PAGO DE LA TRANSACCIÓN DEL PERSONAL**

A menos que según lo proporcionado de otra manera en este Acuerdo, todos los ajustes del pago de la transacción del personal para los empleados que se movían, entre, o dentro de las posiciones asignadas a las clasificaciones enumeraran arriba sean determinados de acuerdo con las provisiones siguientes. Este Apéndice es eficaz sobre la Implementación de las estructuras del 25 de junio de 2006.

El Apéndice 7 será utilizado conjuntamente con las provisiones y las estructuras encontradas en el Apéndice 3. Las tarifas del pago relacionados con año de un empleado el "del servicio continuo ajustado" se enumeran en la estructura aplicable dentro del Apéndice 3.

**A. PAGO MÍNIMA EN LA TERMINACIÓN DE TODAS LAS TRANSACCIONES DEL PAGO (CON EXCEPCIÓN DE APRENDICES).** Generalmente en la terminación de cualquier transacción del personal, un empleado recibirá una tarifa del pago bajo igual por lo menos al mínimo de la gama de pago.

1. SPS: El pago mínima para el pago se extiende 05-31 y 05 - 32: reflejada al Apéndice 3, Estructura 1. El pago mínima para el pago se extiende 05-40 y 05-41: reflejada al Apéndice 3, Estructuras 4 y 5.

2. Tech: Paga mínima para la enfermera práctica

licenciada, técnico residente 1, o 2, y ayudante 1, 2 o 3 del cuidado del oficio de enfermera: referente al Apéndice 3, Estructura 2. Paga mínima para el piloto del avión: reflejada al Apéndice 3, Estructura 6.

3. PSS: Paga mínima para el Agente de Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra A, B o C y Trabajador Social - Correcciones A, B o C: reflejada al Apéndice 3, Estructura 3.

B. PAGUE EN LA TERMINACIÓN DE LOS PRIMEROS SEIS MESES DE UNA LIBERTAD CONDICIONAL ORIGINAL. No habrá aumento sobre la terminación de los primeros seis meses de una libertad condicional original.

C. PAGA EN LOS MOVIMIENTOS ASCENDENTES (PROMOCIÓN; CLASIFIQUE DE NUEVO EN LA RECLASIFICACIÓN A UNA CLASE MÁS ALTA O LA REASIGNACIÓN A UNA CLASE MÁS ALTA). El pago bajo de un empleado será fijada en la tarifa para la nueva clase que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado, con las excepciones siguientes:

1. SPS: Gama de Pago 05-31 a 05 - 32:

Si un empleado recibe una promoción en pago de 05-31 a 05-32 antes que completa 24 meses de servicio continuo ajustado, el empleado será colocado a $14.553 por la hora antes del 2 de abril de 2007 y $14.881 por hora en o después del 2 de abril de 2007. Después de que el empleado completa 24 meses de servicio continuo ajustado, el empleado será colocado en $17.287 por la hora antes del 2 de abril de 2007 y $17.676 por hora después del 2 de abril de 2007.

2. Tech: RCT 1:
Un empleado con 24 meses o más como RCT 1 será pagados en la tarifa para el RCT 2 que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado por las provisiones del apéndice 3, estructura 2.

3. PSS: Agente de Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra A, B o C y Trabajador Social - Correcciones A, B, o C:

a. Si no se especifica lo contrario en el B., abajo, el pago bajo de un empleado será fijada en la tarifa para el nivel A o B según lo reflejado en el Apéndice 3, Estructura 3.

b. Concederán un empleado que está en una de estas clasificaciones antes del 25 de junio de 2006, una tarifa del pago bajo sobre la progresión del nivel A al nivel B igual al mayor (1) de la tarifa para el nivel B según lo reflejado en el apéndice 3, la estructura 3 o (2) la tarifa actual

del pago bajo del empleado.

c. Si no se especifica lo contrario en la D. abajo, el pago bajo de un empleado será fijada en la tarifa para el nivel C que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado.

d. Concederán un empleado que está en una de estas clasificaciones antes del 25 de junio de 2006, una tarifa del pago bajo sobre la progresión del nivel B al nivel C igual al mayor (1) de la tarifa para el nivel C que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado o (2) de la tarifa actual del pago bajo del empleado.

**D. PAGA EN LOS MOVIMIENTOS HACIA ABAJO**

1. DEMOCIONES VOLUNTARIOS CON EXCEPCIÓN DEL DEMOCIÓN EN LUGAR DE DESPIDO O DESPUÉS DE SER SEÑALADO COMO A RIESGO DEL DESPIDO DEBAJO DE 8/2/1. El pago bajo de un empleado será fijada en la tarifa para la nueva clase que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado, con las excepciones siguientes:

SPS: Gama de Pago de 05-32 a 05-31:

Si un empleado recibe una democión en pago de 05-31 a 05-32 antes que completa 24 meses de servicio continuo ajustado, el empleado será colocado a $13.860 por la hora antes del 2 de abril de 2007 y $14.172 por hora en o después del 2 de abril de 2007. Después de que el empleado completa 24 meses de servicio continuo ajustado, el empleado será colocado en $15.715 por la hora antes del 2 de abril de 2007 y $16.071 por hora después del 2 de abril de 2007.

Tech: RCT 1:

Un empleado con 24 meses o más como RCT 1 será pagados en la tarifa para el RCT 2 que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado por las provisiones del Apéndice 3, Estructura 2.

PSS: Agente de Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra A, B o C y Trabajador Social - Correcciones A, B o C:

a. Para los empleados en el nivel de A o de B, el pago bajo será fijada en la tarifa para el nivel A o B según lo reflejado en el Apéndice 3, Estructura 3.

b. Para el nivel C, el pago bajo de un empleado será fijada en la tarifa para la nueva clase que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado.

2. OTROS MOVIMIENTOS HACIA ABAJO (LOS DEMOCIONES INVOLUNTARIOS, DEMOCIONES VOLUNTARIOS EN LUGAR DE DESPIDO O DESPUÉS DE SER SEÑALADO COMO A RIESGO DEL DESPIDO DEBAJO DE 8/2/1, Y CLASIFICAN DE NUEVO EN LA RECLASIFICACIÓN O LA REASIGNACIÓN A UN DE CLASE BAJA). El pago bajo de un empleado será fijada en el mayor de las tarifas siguientes:

a. la tarifa para la nueva clase que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado; o

b. la tarifa actual del pago bajo del empleado.

SPS: El pago se extiende 05-32 a 05-31:

Si un empleado degrada de la gama 05-32 a 05-31 del pago antes de la terminación de 24 meses de servicio continuo ajustado, colocarán al empleado en el mayor de (1) $13.860 por la hora el 2 de abril de 2007 anterior, y $13.999 por hora en o después del 2 de abril de 2007, o (2) la tarifa del pago actual. Después de la terminación de 24 meses de servicio continuo ajustado, colocarán al empleado en el mayor de (1) $15.715 por la hora el 2 de abril de 2007 anterior, y $15.875 por hora en o después del 2 de abril de 2007, o (2) la tarifa del pago actual.

Tech: RCT 1:

Pagarán un empleado con 24 meses o más como RCT 1 el mayor de la tarifa el RCT 2 que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado por las provisiones del Apéndice 3, de la Estructura 2, o de la tarifa del pago actual.

PSS: Agente Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra A, B o C y Trabajador Social - Correcciones A, B o C:

a. Para los empleados en el nivel de A o de B, el pago bajo será fijada en el mayor (1) de la tarifa para el nivel A o B según lo reflejado en el Apéndice 3, la Estructura 3 o (2) la tarifa del pago bajo de la tarifa actual.

b. Para el nivel C, el pago bajo de un empleado será fijada en el mayor (1) de la tarifa para la nueva clase que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado o (2) de la tarifa actual del pago bajo.

Si el movimiento hacia abajo da lugar al empleado que conserva su tarifa actual del pago bajo, seguirá habiendo tal tarifa en efecto por un período de dos (2) años a partir de la fecha eficaz de la transacción

(“tarifa temporal de la transacción”). Sobre la expiración del período temporal de la transacción, de una transacción del personal que proporcione una tarifa más alta del pago bajo, o sobre la separación del empleado del servicio del estado o el movimiento fuera de la unidad que estipula de WSEU, cualquiera ocurre anterior, el pago actual del empleado será fijada en la tarifa para la nueva clase que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado.

Sobre la terminación de la tarifa temporal de la transacción por las razones unas de los identificadas arriba, la tarifa que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado será utilizada al determinar la tarifa apropiada del pago para las transacciones subsecuentes del personal, a menos que esté proporcionada de otra manera en este Apéndice.

Tech: RCT 1:

Sobre la terminación de la tarifa temporal de la transacción, el pago bajo de los empleados será fijada en la tarifa para RCT 1 que corresponda al año del empleado del servicio continuo ajustado, salvo que un empleado con 24 meses o como RCT 1 será más pagado en la tarifa para el RCT 2 que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado por las provisiones del Apéndice 3, Estructura 2.

PSS: Agente de Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra A, B o C y Trabajador Social - Correcciones A, B o C:

Sobre la terminación de la tarifa temporal de la transacción por razones unas de los identificó arriba mientras que en el nivel A o B, la tarifa para el nivel A o B según lo reflejado en el apéndice 3, la estructura 3 será utilizada al determinar la tarifa apropiada del pago para las transacciones subsecuentes del personal.

a. Sobre la terminación de la tarifa temporal de la transacción por las razones unas de los identificadas arriba mientras que en el nivel C, la tarifa que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado será utilizada al determinar la tarifa apropiada del pago para las transacciones subsecuentes del personal.

## E. PAGA EN LOS MOVIMIENTOS LATERALES

1. TRANSFERENCIAS DEL VOLUNTARIO CON EXCEPCIÓN DE TRANSFERENCIAS EN LUGAR DE DESPIDO O DESPUÉS DE SER SEÑALADO COMO A RIESGO DEL DESPIDO DEBAJO DE 8/2/1. El pago bajo de un empleado será fijada en la tarifa para la nueva clase que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado.

SPS: El pago se extiende 05-31 y 05-32:

a. El movimiento lateral dentro del pago se extiende 05-31 y 05-32: El pago bajo de un empleado será fijada en la tarifa actual del pago bajo del empleado.

b. Movimiento lateral a la gama 05-31 o 05-32 del pago de cualquier otro gama de pago: El pago bajo de un empleado será fijada en la tarifa para la nueva clase que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado.

Tech: RCT 1:

Un empleado con 24 meses o más como RCT 1 será pagados en la tarifa para el RCT 2 que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado por las provisiones del Apéndice 3, Estructura 2.

PSS: Agente de Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra A, B o C y Trabajador Social - Correcciones A, B o C:

a. Si no se especifica lo contrario en la C., debajo, para los empleados en el nivel de A o de B, el pago bajo será fijada en la tarifa para el nivel A o B según lo reflejado en el Apéndice 3, Estructura 3.

b. Si no se especifica lo contrario en la C., debajo, para los empleados en el nivel de C, el pago bajo de un empleado será fijada en la tarifa para la nueva clase que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado.

c. Para los empleados que se mueven a la otra posición en la misma clasificación o entre estas clasificaciones que permanezcan en el mismo nivel indicado con letras, el pago será fijada en la tarifa actual del pago bajo del empleado.

2. OTROS MOVIMIENTOS LATERALES (TRANSFERENCIAS INVOLUNTARIAS, TRANSFERENCIAS EN LUGAR DE DESPIDO O TRANSFERENCIAS DESPUÉS DE SER SEÑALADO COMO A RIESGO DEL DESPIDO DEBAJO DE 8/2/1). El pago bajo de un empleado será fijada en el mayor de las tarifas siguientes:

a. la tarifa para la nueva clase que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado; o

b. la tarifa actual del pago bajo del empleado.

Tech: RCT 1:

Pagarán un empleado con 24 meses o más como RCT 1 el mayor de la tarifa el RCT 2 que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado por las provisiones del Apéndice 3, de la Estructura 2, o de la tarifa del pago actual.

Si el movimiento del lateral da lugar al empleado que conserva su tarifa actual del pago bajo, seguirá habiendo tal tarifa en efecto por un período de dos (2) años a partir de la fecha eficaz de la transacción ("tarifa temporal de la transacción"). Sobre la expiración del período temporal de la transacción, de una transacción del personal que proporcione una tarifa más alta del pago bajo, o sobre la separación del empleado del servicio del estado o el movimiento fuera de la unidad que estipula de WSEU, cualquiera ocurre anterior, el pago actual del empleado será fijada en la tarifa para la nueva clase que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado.

Sobre la terminación de la tarifa temporal de la transacción por las razones unas de los identificadas arriba, la tarifa que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado será utilizada al determinar la tarifa apropiada del pago para las transacciones subsecuentes del personal, a menos que esté proporcionada de otra manera en este Apéndice.

Tech: RCT 1:

Sobre la terminación de la tarifa temporal de la transacción, el pago bajo de los empleados será fijada en la tarifa para RCT 1 que corresponda al año del empleado del servicio continuo ajustado, salvo que un empleado con 24 meses o como RCT 1 será más pagado en la tarifa para el RCT 2 que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado por las provisiones del Apéndice 3, Estructura 2.

PSS: Agente de Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra A, B o C y Trabajador Social - Correcciones A, B, o C:

a. Sobre la terminación de la tarifa temporal de la transacción por razones unas de los identificó arriba mientras que en el nivel A o B, la tarifa para el nivel A o B según lo reflejado en el Apéndice 3, la Estructura 3 será utilizada al determinar la tarifa apropiada del pago para las transacciones subsecuentes del personal.

b. Sobre la terminación de la tarifa temporal de la transacción por las razones unas de los identificadas arriba mientras que en el nivel C, la tarifa que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado será utilizada al determinar la tarifa apropiada del pago para las transacciones subsecuentes del personal.

**F. EN EL RESTABLECIMIENTO.** El pago bajo de un empleado será fijada en la tarifa para la clase a la cual reinstaló eso corresponde al año del

empleado del servicio continuo ajustado.

Tech: RCT 1:

Un empleado con 24 meses o más como RCT 1 será pagados en la tarifa para el RCT 2 que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado por las provisiones del Apéndice 3, Estructura 2.

PSS: Agente de Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra A, B o C y Trabajador Social - Correcciones A, B o C:

a. Para los empleados en el nivel de A o de B, el pago bajo será fijada en la tarifa para el nivel A o B según lo reflejado en el Apéndice 3, Estructura 3.

b. Para los empleados en el nivel de C, el pago bajo de un empleado será fijada en la tarifa para la nueva clase que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado.

**G. PAGA EN LA RESTAURACIÓN.** El pago bajo de un empleado será fijada en la tarifa para la clase a la cual restauró eso corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado.

Tech: RCT 1:

Un empleado con 24 meses o más como RCT 1 será pagados en la tarifa para el RCT 2 que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado por las provisiones del Apéndice 3, Estructura 2.

PSS: Agente de Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra A, B o C y Trabajador Social - Correcciones A, B o C:

a. Para los empleados en el nivel de A o de B, el pago bajo será fijada en la tarifa para el nivel A o B según lo reflejado en el Apéndice 3, Estructura 3.

b. Para los empleados en el nivel de C, el pago bajo de un empleado será fijada en la tarifa para la nueva clase que corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado.

**Nota: Cuando esta calculando el pago en la restauración de una licencia, el pago bajo de un empleado será fijada en la tarifa para la clase a la cual restauró eso corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado o del pago bajo actual (incluyendo interviniendo aumentos mientras que en licencia), cualquiera es más alto.**

**H. PAGO EN EL AUMENTO CONFORME a S. 230.15 (1), ESTATUTOS DE WIS.** El pago bajo de un empleado será fijada en la tarifa para la clase a la cual acrecentó ésa corresponde al año del empleado del servicio continuo ajustado.

**I. LA FECHA EFICAZ DE CLASIFICAR NUEVOS AJUSTES.** Los ajustes del pago que resultan de clasificar de nuevo a un empleado serán eficaces de acuerdo con las políticas establecidas por el director de OSER.

**J. AJUSTES MÚLTIPLES DEL PAGO.** Los ajustes múltiples del pago que tienen la misma fecha eficaz serán procesados de acuerdo con S. ER 29.04, Código Adm. de Wis.

**K. AJUSTES DEL PAGO PARA LOS APRENDICES.**

1. General. En la terminación de cualquier transacción del personal, un aprendiz recibirá una tarifa del pago bajo no menos que la tarifa mínima para el programa de entrenamiento. Sobre la terminación del programa del aprendiz, el pago bajo de un empleado será fijada de acuerdo con las provisiones de este Apéndice.

2. Clasificaciones con Nuevo Reasignación (hacia arriba, hacia abajo, lateral). Un aprendiz conservará la misma relación del pago dentro del programa de entrenamiento, basado sobre calificaciones y los segmentos específicos del programa de entrenamiento se han renunciado o que se han terminado.

3. Ascendente, hacia abajo o movimientos laterales (Promoción, Democión o Transferencia). El pago bajo de un aprendiz será fijada de acuerdo con las provisiones aplicables de este Apéndice.

**L. ELIMINACIÓN DE "PSICM."** Todas las referencias a "PSICM" en el acuerdo y ER 29, Código Adm. Wis., será cambiado al "mínimo."

## APÉNDICE 8
## ACUERDO DE 2007-2009

## DESIGNACIONES DE LA GAMA DE PAGO DE LAS CONTRAPARTES EN EL DÍA 20 DE ENERO DE 2008 *

| Horarios de Pago: | Rep | | 2 | 3 | 5 | 6 | 7 | 8 | 12 | 15 | 36 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Sin rep | 81 | n/a | n/a | n/a | n/a | n/a | n/a | n/a | n/a | n/a |
| | | | | | | | | | | | |
| Gama de Pago(s): | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | 04 | | | | | |
| | | | | | 05 | 05 | | | | | |
| | | | | 06 | 06 | 06 | | | | | |
| | | 05 | 07 | 07 | 07 | 07 | | | 27 | | |
| | | 05 | 08 | 08 | 08 | 08 | | | 28 | | |
| | | 05 | 09 | 09 | 09 | 09 | | 01 | 01 | | 09 |
| | | 05 | 10 | 10 | 10 | 10 | 05 | 02 | 02 | | 10 |
| | | 05 | 11 | 11 | 11 | 11 | 05 | 03 | 03 | | 11 |
| | | 04 | 12 | 12 | 12 | 12 | 04 | 04 | 04 | | 12 |
| | | 04 | 13 | 13 | 13 | 13 | 04 | 05 | 05 | | 13/42 |
| | | 04 | 14 | 14 | 14/40 | 14 | 04 | 06 | 06 | 24 | 14/40 |
| | | | 15 | 15 | 15/41 | 15 | | 07 | 07 | 35 | 41 |
| | | | | | 16 | 16 | | 08 | 08 | | |
| | | | | | | 17 | | 09 | 09 | | |
| | | | | | | 18 | | | 10 | | |
| | | | | | | | | | 11 | | |
| | | | | | | | | | 12 | | |
| | | | | | | | | | 13 | | |

* La tabla de comparación de la gama de pago de las contrapartes es producida y mantenida por la Oficina del Estado de las Relaciones del Empleo y se proporciona para los propósitos informativos solamente. WSEU Council 24 proporcionaran las actualizaciones como llegan a estar disponibles. [Nota histórica: Nota de Negociación no 29, que fue suprimida.]

# APÉNDICE 9
# ACUERDO DE 2007-2009

## Acción en 2005-2007 Notas de Negociación

| 2005-2007 NN # | Título | Acción |
|---|---|---|
| 1 | Asignación De Coches A Los Empleados | Movido al nuevo Artículo XVI |
| 4 | Trabajo Basado En El Hogar | Movido a 6/17/9 |
| 9 | Programas De Ayuda Para El Empleado | Removido |
| 11 | Tiempo Que Estipula | Movido a 15/1/2 |
| 12 | Aviso De Acciones Disciplinarias | Removido |
| 14 | Memo-Respuestas Del Agraviado | Removido |
| 15 | Progresión Del Pago Del Especialista De La Clasificación Del Delincuente | Movido a 12/2/8 |
| 17 | Orden De la Aplicación de Transacciones Que Implican Los Ajustes Del Pago Que Ocurren en La Misma Fecha | Movido a 12/11/1 |
| 18 | Días De Las Vacaciones Que se Llevan al Siguiente Año Para El Equipo Que Estipula De La Unión | Movido a 13/6/7/C |
| 23 | Progresión Del Pago Del Consejero Del Empleo Y Del Entrenamiento | Movido a 12/2/3 |
| 24 | Trabajo Ligera | Movido a 13/15/10 y a 13/16/5-6 |
| 25 | Reportes de Deducción de Las Deudas - UW-Madison | Removido |
| 26 | Discusión Del Formato De La Información-DER Y de WSEU | Movido a 2/4/3 y a 5/2/2 |
| 27 | Sistemas De La Progresión De Pago Y Rejillas | Removido |
| 29 | Tabla De Comparación De La Gama de Pago De Las Contrapartes | Movido al apéndice 8 |
| 31 | Instituto Del Liderazgo | Removido |
| 32 | Equipo De VDT/CRT | Removido |
| 35 | Hostigamiento En El Lugar De Trabajo | Removido |
| 36 | Prevención De La Enfermedad De Lyme | Movido a 9/8/2 |
| 37 | Teleconmutación | Movido a 6/18/1 |
| 38 | Oficial de Corrección, Sargento de Corrección, Técnico Psiquiátrico Del Cuidado, Consejero De La Juventud - Administración de Pago Avanzado | Movido a 12/11/2 |
| 39 | Trabajador Social - Progresión De Pago | Movido a 12/2/15 |
| 40 | Progresión Del pago Del Agente De La Libertad Condicional y Libertad Bajo Palabra | Movido a 12/2/10 |
| 41 | Pago Psiquiátrica Del Técnico Del Cuidado 1 | Removido |
| 42 | Piloto Adicionado Para Los Especialistas Del Rescate Del Fuego/Del Desplome En El Departamento De Asuntos Militares | Movido a 12/8/11 |
| 43 | Progresión De Pago del Especialista Del Empleo Y Entrenamiento | Movido a 12/2/4 |
| 44 | Progresión De Pago de la Analista De Mercado De Trabajo | Movido a 12/2/6 |
| 45 | Progresión De Pago Del Representante de Entrenamiento Del Programa de Aprendizaje | Movido a 12/2/1 |
| 46 | Progresión Vocacional De Pago Del Gerente de | Movido a 12/2/16 |

| 2005-2007 NN # | Título | Acción |
|---|---|---|
| | Casos de La Rehabilitación | |
| 49 | Progresión de Pago del Auxiliar De Los Servicios Psicológicos | Movido a 12/2/12 |
| 50 | Progresión de Pago Asociado Psicológica | Movido a 12/2/11 |
| 51 | Progresión de Pago Del Líder De La Recreación | Movido a 12/2/13 |
| 52 | Progresión de Pago De la Gerencia de Casos de La Rehabilitación | Movido a 12/2/14 |
| 53 | Progresión de Pago De la Especialista De Los Servicios De Ombudsman | Movido a 12/2/9 |
| 54 | Progresión de Pago Del Seguro De Medigap | Movido a 12/2/7 |
| 55 | Progresión de Pago Experimental De la Especialista De La Recreación | Movido a 12/2/5 |
| 57 | Ayuda Administrativa, Trabajadores Manuales, Seguridad y Seguridad del Público Y Unidades Técnicas - Vacaciones Adicionales Y Días De Fiesta Adicionales que se Llevan de un año al otro. | Removido |
| 58 | Ajuste De Tarifa Del pago bajo De La Seguridad Y De La Seguridad Del Público | Removido |
| 60 | Progresión Del Pago de la Especialista Del Cadete | Movido a 12/2/2 |
| 63 | Recálculo De Pago Para Las Reclasificaciones Específicas De Los Técnicos De La Ingeniería Antes Del Acuerdo 2005-2007 | Removido |
| 64 | PSS – Días de Vacaciones Adicionales que se Llevan de un año al otro. | Removido |
| 65 | Programas Del Aprendizaje | Removido |

**APÉNDICE 10**
**ACUERDO DE 2007-2009**

**Acción en 2005-2007 Memorándums de la Comprensión**

| 2005-2007 MOU # | Título | Acción |
|---|---|---|
| 1 | Informe Del Comité De Salud Y De Seguridad | Movido a 9/16/2 |
| 5 | Conflictos Interpersonales | Removido |
| 6 | El Consenso/Comunicaciones de Ganar-Ganar | Movido a 11/2/8 |
| 7 | Servicio De Referencias al Empleado | Removido |
| 8 | Colección De La Deducción De Las Deudas | Movido a 2/2/8 |
| 16 | Estacionamiento Y Tránsito | Removido |
| 21 | Departamento De Correcciones Órdenes Equivocados | Substituido por MOU 16 |
| 27 | Entrenamiento De La Computadora – Continuo | Movido a 11/13/10 |
| 28 | Procedimiento Del Agravio - Pre-Registración | Movido a 4/2/1 |
| 29 | Estacionamiento/Cuenta Pública Del Tránsito | Removido |
| 31 | DOC-Milwaukee Facilidad De La Detención Seguro OT | Substituido por MOU 16 |
| 33 | Movimiento Del SEA A WSEU | Removido |
| 35 | Agencia Alrededor del Estado Despidos Involuntarias De La Unidad De Empleo | Movido a 8/10/1 y a 8/10/2 nuevos |
| 40 | El Contraer Hacia Fuera | Suprimido |
| 41 | Opciones Del Despido Involuntaria De La Encuesta Sobre ASU | Suprimido |
| 44 | SPS Fecha de la Señoría Precedencia Después De La Rotura En Servicio | Removido |
| 45 | PSS - Labor\Cooperación De La Gerencia | Combinado con NN 18 |

## EQUIPO DE NEGOCIACIÓN DE LA GERENCIA

Mark J. Wild, Portavoz Principal y Director
División de Relaciones Laborales
Oficina de las Relaciones del Empleo del Estado

Leia Sarnstrom, Portavoz
División de Relaciones Laborales
Oficina de las Relaciones del Empleo del Estado

Paul Hankes, Director
División de la Remuneración
Oficina de las Relaciones del Empleo del Estado

Tim Borchert
División de la Remuneración
Oficina de las Relaciones del Empleo del Estado

Erin Fath
División de la Remuneración
Oficina de las Relaciones del Empleo del Estado

Stephen Hermosillo
Oficina de la Agencia de Servicios
Oficina de las Relaciones del Empleo del Estado

Dean Paynter
Oficina de la Agencia de Servicios
Oficina de las Relaciones del Empleo del Estado

Pat Waterman
Oficina de la Agencia de Servicios
Oficina de las Relaciones del Empleo del Estado

Cheryl Anderson
Departamento de los Servicios de la Salud y de la Familia

Jason Beier
Sistema de UW

Lynn Boodry
Departamento de los Asuntos Militares

Shannon Byrnes
Departamento de Correcciones
Stacy Davidsaver
Departamento de los Servicios de la Salud y de la Familia

James Federhart
Departamento de Recursos Naturales

Amy Franke
Departamento de los Asuntos Militares

Jerry French
Departamento de Desarrollo Laboral

Sherri Harris
Departamento de Correcciones

Richard Hodges
Departamento de Remuneración

Steve Janisch
Departamento de Transportación

Gary Kastorff
Departamento de Correcciones

Jean Nichols
Departamento de Correcciones

Georgia Pedracine
Departamento de Agricultura, Comercio, y Protección al Consumidor

Roy Pedretti
Departamento de Recursos Naturales

William Pollard
Departamento de Correcciones

Grace Roberts
Departamento de Correcciones

Stacey Rolston
Departamento de Recursos Naturales

Tom Sandine
Departamento de Asuntos Militares

Neal Spranger
Departamento de Asuntos Militares

Susan Townsend
Departamento de Remuneración

Barry Wanner
Departamento de Comercio

Doris Ziegler
Departamento de Transportación

## EQUIPO DE LA UNION QUE ESTIPULA

### Oficiales y Personal

Robert McLinn, Presidente
Marty Beil, Director Ejecutivo
Jana Weaver, Asistente Directora
Gary Lonzo, Representativa del Campo

### Ayuda Administrativa

Jan Banicki, Local 13
Chris Buttke, Local 91
Donald Martiniak, Local 68
Gary Mitchell, Local 2412
Susan Raasch, Local 579

### Trabajadores Manuales

Vernon Seay, Portavoz, Local 1
Jack Connell, Local 1914
John Parrish, Local 171
Donald Schmerda, Local 82
Michael Will, Local 126

### Seguridad y Seguridad del Publico

Ronald Keenan, Local 104
Martin Kehrein, Local 333
Ronald McAllister, Local 6
Jason, Wenzel, Local 18
Russell Wilson, Local 1215

### Técnico

Lawrence Lautenschlager, Portavoz, Local 48
William Hayes, Local 634
Catherine Horenberger, Local 634
Kenneth Weaver, Local 758
Gerald Zastrow, Local 584

**Servicios Sociales Profesionales**

Bill Brockmiller, Local 2748
Thomas Corcoran, Portavoz, Local 2748
Amy Huss, Local 2748
David Kopplin, Local 2748
Laura Welle, Local 2748

## ÍNDICE

Abroga, Comisión Personal ……..……237
Acción afirmativa ……129
Acción en 2005-2007 memorándum de la comprensión……...180
Acción en 2005-2007 notas de negociación……233
Acoso sexual……108
Definición……...108
Procedimiento del agravio……...……...108
Remedios……...……...108
Actividad de la unión……..36
Asistencia a las reuniones de la Unión……...38
Cambio de horario……..38
Conferencias de la unidad que estipulan……39
Clases educativas……..36
Correo electrónico……..40
El uso del fax……..44
Licencia sin pago……42
Orientación de la unión local……43
Servicio de correo……..41
Orientación……..43
Contribuciones del retiro……43
Uso del teléfono……..55
Visitaciones en el lugar de trabajo……...41
Actividades de organización, empleados (PSS)……131
Acto justo de los estándares de trabajo……108
Acuerdo……12
Alcance del……..13
Impresión de……39
Propósito de……12
Terminación de……225
Administración de pago……...180
Administración de pago para las clasificaciones selectas……216
Adopción……302
Aeroplano, reembolso del costo……230
Agenda, reuniones de la Unión-Gerencia……112
Agentes de la libertad condicional y libertad bajo palabra (P&P)……173
Horario del trabajo ……..225
Empleado probatorio……225
Definición ……..225
Procedimiento del agravio ……226
Agentes de P&P……29
Beepers ……29
Agravios del grupo ……..57
Agravios de la Unión ……..56
Agregaciones……174

Alcance del Acuerdo……..13
Alojamiento, recorrido……..231
Ambiente hostil del trabajo……110
Apariencia en la corte ……...93
Apéndice
1 - Plan de pago de la ayuda administrativa……271
1 - Rejilla basada en la señoría de los Trabajadores Manuales……...272
1 - Plan de pago profesional de los servicios sociales……..274
1 - Plan de pago de la seguridad y de la seguridad del público……...273
1 - Plan de pago técnico……275
2 - Plan de pago de la unidad de ayuda administrativa……276
2 - Rejilla basada en la señoría de los Trabajadores Manuales……...279
2 - Plan de pago profesional de los servicios sociales……..280
2 - Plan de pago de la seguridad y de la seguridad del público……..278
2 - Plan de pago técnico……274
3 - Estructura 1……281
3 - SPS - El pago se extiende 05-31 y 05-32…… 280
3 - Estructura 3……293
3 - Unidad que estipula técnica de la rejilla 6-25 del pago (pilotos)……292
3 - Estructura 4……296
3 - Estructura 5……304
3 - Estructura de pago técnica (RCT)……...305
3 - Estructura 6……309
3 - Estructura de Pago para Servicios Sociales Profesionales (Agentes de P&P A, B, C y Trabajadores Sociales de Correcciones A, B, y C; Especialista del Programa de Correcciones Obj; y Especialista de Clasificación A & B)……308
4 - Plan de pago de la unidad de ayuda administrativa……314
4 - Rejilla basada en la señoría de los Trabajadores Manuales……...314
4 - Plan de pago profesional de los servicios sociales……..318
4 - Plan de pago de la seguridad y de la seguridad del público……..316
4 - Plan de pago técnico……317
5 - Ajustes del pago de la transacción del personal…….. 318
6 - Créditos suplementales de la conversión del seguro médico sobre el retiro ……325
7 - Administración de pago para las clasificaciones selectas……..…….. 325
8 - Designaciones de la gama de pago de las contrapartes……335
9 - Acción en 2005-2007 notas de negociación……..335
10 - Acción en 2005-2007 memorándum de la comprensión……...339
Aprendizaje, maquinista……..260
Arbitraje……48
Estado de pago del testigo ……..54
Procedimiento apresurado ……..52

Procedimiento del agravio ……..34
Procedimientos del panel ……49
Procedimientos especiales ……52
Procedimiento del árbitro ……49
Archivo personal……...126
Asignación del trabajo……93
Automóvil……...228
Reembolso del costo ……..228
El comenzar en tiempo frío ……116
Aviso del empleado……38
Aviso de la Unión……243
Emplear sobre el mínimo (HAM) ……..243
Emplear levantando clasificación (RHR) ……243
Ayuda administrativa (AS), clasificaciones en…… ….24
Beepers……..254
Beepers, PSS ……..254
Beneficios de 230.36 ……...51, 52, 117, 161, 181
Beneficios del empleado
Beneficios de 230.36……51, 52, 117, 161, 181
Beneficios de compensación para el trabajador……216
Comidas durante tiempo de servicio……212
Cuenta financiada como reembolso del empleado……220
Días festivos……..203
Días festivos personales……203
Días festivos, proracion……...205
Examinaciones promociónales……..200
Licencia catastrófica……218
Licencia de enfermedad……188
Licencia sin pago……201
Permiso anual……..242
Seguro dental……187
Seguro de la continuación de ingresos……187
Seguro medico……..186
Seguro de vida……..187
Retiro……..212
Tiempo de votación……..211
Vacaciones……195
Calidad de miembro, deducciones de las deudas ……...31
Certificación médica, licencia enferma……93
Cheques de la nómina de pago, directo depósito ……135
Cheques de pago, distribución ……120
Cierre prohibido……81
Citas dentales, licencia de enfermedad ……..188
Citas médicas, licencia de enfermedad……188
Código de la preparación ……243
Código del vestido ……117

Comidas…….229
Comités ……131
Comité de entrenamiento consultivo ……122
Compensación para el trabajador……..216
Conferencias, unidad que estipula ……..38
Conferencias de la unidad que estipulan, actividad de la unión ……38
Consejeros de jóvenes, horas del trabajo……233
Consideraciones relacionadas del tiempo ……106
Contraer hacia fuera ……127
Contraer hacia fuera consecuciones bajo Ch. 16, Estatutos de Wis.……265
Contribuciones del retiro, actividad de la unión ……212
Convenciones, Unión ……38
Costo de arbitraje, procedimiento del agravio ……..48
Costos móviles, procedimiento del despido ……90
Costos de recorrido, avanzados……231
Costos de la relocalización, procedimiento del despido……90
Costos de recorrido, avanzados……111
Costos de recorrido misceláneos ……111
Créditos suplementales de la conversión del seguro medico sobre el retiro ……324
Cuenta del reembolso financiada por el empleado ……..220
Cuidado de niño……131
Cuidado temporal de la emergencia, licencia enferma ……190
Deberes fuera de la descripción de la posición ……242
Deber del jurado……...210
Deducciones de las deudas ……31
Calidad de miembro……..31
Mantenimiento de la calidad de miembro ……31
P.E.O.P.L.E……...128
Democión……58
En lugar de despido ……..86
Depósito directo de la nómina de pago comprueba……...250
Designaciones de la gama de pago de las contrapartes ……..331
Descarga, procedimiento del agravio ……45
Despido de temporada ……82
Diferencial……..173
De la noche……..173
Fin de semana ……173
Disciplina……..58
Procedimiento del agravio ……46
Suspensión ……47
Discriminación ……108
Distribución de Medicamento, de DHFS/MMHI y de DVA/Unión Grove……248
Donaciones de la sangre ……...129
Edificios, salud y seguridad ……95
Educación……36
Clases, actividad de la Unión ……..36

Entrenamiento anual, servicio militar ……...206
Entrenamiento requerido (T)……..124
En curso (PSS) ……125
Reembolso de la cuota……126
Relacionada a la carrera, licencia sin pago……123
Educación en curso (PSS)……125
Correo electrónico - lista ……264
Emergencias publicas, servicio militar……..206
Emplear levantando la clasificación (RHR)……..172
Empleo de media jornada, definición ……73
Empleados del año escolar, procedimiento del despido ……82
Emplear sobre el mínimo (HAM) ……243
Endosos del autobús escolar……120
Enfermedad, exposición relativa al trabajo ……..96
Enfermedad de Lyme Tuberculosis (TB) ……...95
Entrenamiento ……122
Entrenamiento anual, servicio militar……206
Entrenamiento en servicio ……124
Entrenamiento requerido (T) ……124
Entrevistas con las transferencias……...80
Equipo que estipula……335
Gerencia ……...335
De la Unión ……..338
Equipo que estipula de la gerencia ……..335
Equipo que estipula de la unión ……338
Equipo de primeros auxilios……..93
Ergonómica……...104
Informe común del comité de salud y de seguridad sobre ……...104
Estado de empleo peligroso ……..213
Estado salarial (DMV)……..244
Estándar……...63
Especialistas experimentales de la recreación, horas del trabajo ……..263
Evaluación de funcionamiento concentrada……..60
Evaluaciones de funcionamiento ……61
Examinaciones
Del ojo ……..105
Médico ……95
Promocionales ……117, 200
Examinaciones médicas
Ropa protectora ……95
Gafas de Seguridad……105
Gafas de sol de seguridad ……106
Examinaciones del ojo ……105
Examinaciones promociónales ……200
Examinadores médicos independientes comunes……256
Excepción temporal del despido ……91

Exhibición de la computadora……104
Expediente de la detención/de la convicción ……132
Expedientes de divulgación del tiempo (BC) ……242
Funcionarios de la elección……211
Funcionarios elegidos que asisten a reuniones……212
Gafas de seguridad……105
Gerencia endereza……45
GWA retrasa, la unidad anterior del empleado……133
HAM (emplear sobre el mínimo)……243
Horario (agentes de la libertad condicional y libertad bajo palabra (P&P)……253
Horarios del trabajo……63
Agentes de la libertad condicional y libertad bajo palabra (P&P)……253
Huelga prohibido……222
Impresión del acuerdo……39
Inspección de seguridad……98
Institución que se cierra, transferencias……81
Invalidez parcial……224
Licencia catastrófica ……218
Licencias de conductores comerciales ……120
Licencia de enfermedad……188
Licencia fúnebre……194
Licencia por maternidad……105
Licencia por paternidad……202
Licencia del rehén……217
Licencia sin la perdida de pago……218
Licencia sin pago……46
Lugar de trabajo libre de Acoso……108
Memorándum de la Comprensión……348
Acto 33……264
Agentes de P&P……266
Agentes de P&P-uso de beepers/paginadores durantes horas fuera de servicio
Aprendizajes
General……260
Maquinista……260
Aviso especial en hoja……268
Beepers de PSS……254
Comunicación del agente de la libertad condicional y la libertad bajo palabra (P&P)……250
Contraer hacia fuera bajo Cap. 16, Estatutos de Wis……265
Correo electrónico - lista ……264
Democión – sargento correccional y consejero del juvenil avanzado……250
Deposito directo de la nomina de pago comprobado……250
Examinadores médicos independientes comunes……255
Horas de los patrones de trabajo alternativo……256
Horas de trabajo – especialistas de la reconstrucción y consejero experimentales para los jóvenes……262

Horas de trabajo – horario para los de libertad condicional y los agentes de libertad bajo palabra……253
Pago de la preparación del deber para los técnicos de Silvicultura de DNR
Procedimiento del despido……249
Restauración del despido……266
Salarios – tarifa del pago para las demociones voluntarios selectos……..256
Sargento correccional de promociones (SPS)……267
Transferencia en el evento del cierre del centro juvenil……258
Transferencias (SPS)……..258
Cinturón Negro y Zapatos de Vestir de DOC y DHFS……..264
Motocicleta……...228
Reembolso del costo……..228
Negociaciones locales……116
Negociar, obligación ……..224
Ningún huelga o cierre……222
Niños del programa de Foster……..190
Notas de negociación……231
Actividades del sindical de PSS……...245
Ayuda del entrenamiento para los empleados de DDC en DHFS……240
Cobertura de FLSA……234
Deberes fuera de la descripción de la posición ……242
Distribución de la medicación de DHFS/MMHI y DVA/Unión……..248
Expedientes de divulgación del tiempo (BC)……242
Evaluaciones de funcionamiento……241
Tiempo suplementario para las clases selectas en DNR……235
Tiempo suplementario para los especialistas del rescate de emergencias del fuego……241
Tiempo suplementario y remuneración de los días festivos para las clases selectas en DNR (SPS)……..235
Transferencia de medicamentos……244
Programa experimental adicionado……244
Progresión social de pago de los trabajadores de correcciones……246
PSS – remuneración en horas suplementarias para los agentes de la libertad condicional de libertad bajo palabra……246
Reembolso dentro de las comidas de la ciudad de las jefaturas para los oficiales del entrenamiento del guarda campo de la conservación……249
Roturas de descanso.....233
Roturas de descanso ULP.....233
Tarifas mínimas levantadas y emplear sobre el mínimo……243
TECH – certificación de AALAS para los animales técnicos de la investigación de UW Madison……247
Trabajadores sociales clínicos de DHFS……246
Transferencia – agente de la libertad condicional y libertad bajo palabra……246
Transferencias permisivas – agentes de la libertad condicional y libertad bajo palabra (C) Trabajador-Corrección social (C) y de los especialistas de la clasificación del delincuente (B)……..246

Vestido y código de la preparación……117
Oferta razonable……87
Definición……87
Procedimiento del despido……..87
Opciones del empleado sobre la notificación del despido…….…..265
Órdenes equivocadas, SPS…….….260
Orientación, Actividad de la Unión ……81
Orientación del trabajo……81
Pago en efectivo……68
Pago superior, días festivos……68
Pago en transferencia……75
Pago del vuelo……..174
Parte justa, deducciones de las deudas……31
Patrones de trabajo alternativos……256
Perdida de beneficios, actividad de la Unión……36
Periodos de la comida……..66
Definición ……66
Periodos de descanso……...70
Periodo de pago……...172
Permiso anual……...121
Pirámide……...68
Pre-inducción física, servicio militar……..206
Prioridad de los derechos de Artículo VII y del Artículo VIII……75, 82
Prioridad de la transferencia endereza……...80
Procedimiento del agravio……46
Acoso sexual……108
Agravios del grupo……57
Agravios de la Unión……56
Arbitraje……..48
Procedimientos del panel arbitral……49
Testigo, estado de pago……..54
Beneficios de 230.36……51
Descarga……45
Disciplina…….…58
Empleado probatorio……54
Estado de pago del testigo del arbitraje…….…54
Evaluación de funcionamiento concentrada…….…60
Paso dos…….….48
Paso tres…….….48
Paso uno…….….48
Peticiones de la información…….…58
Procedimiento arbitral apresurado…….….52
Procedimiento arbitral del árbitro……53
Procedimientos arbítrales especiales……51
Procedimiento exclusivo…….….54
Procesando agravios……..….56

Representante del agravio……...55
Retroactividad……..…54
Procedimiento arbitral apresurado…….…….52
Procedimiento arbitral de la Unión……..49
Procedimiento del despido……82
Acto 33…….…..265
Aviso……..…..83
Aviso de la Unión……83
Ayuda……..…..91
Comité de entrenamiento consultivo……..…..122
Costos móviles……90
Costos de la relocalización……90
Democión voluntario……86
Despido de temporada……82
Empleados del año escolar……83
Excepción de la acción afirmativa……83
Excepción especial de las habilidades……83
Excepción temporal del despido……91
Libertad condicional permisiva…….……266
Oferta razonable……87
Opciones del empleado……85
Procedimientos generales……84
Reducción en horas……..84
Restablecimiento……..88
Restauración……86
Separación……86
Servicio de remisión del empleado (ERS)……25
Protección del pie, salud y seguridad ……..97
Reconocimiento, unidad que estipula……..14
Recorrido……227
Recurso seguro……235
Recurso seguro, horas del trabajo……235
Reducción en horas, procedimiento del despido……..84
Reembolso del estacionamiento……231
Reembolso, recorrido……..228
Reestablecimiento, procedimiento del despido……88
Registro, ayudante de la enfermera……..132
Reglas de trabajo……118
Renuncia para las transferencias……75
Reorganización, aviso de la Unión……126
Reparto del trabajo, definición……73
Reprimenda verbal……59
Restauración, procedimiento del despido……..86
Retiro……..212
Créditos suplementales de la conversión del seguro medico sobre el retiro….324
Retroactividad, procedimiento del agravio……54

Reuniones de la clasificación/de la asignación de la gama de pago.....179
Reuniones de la Unión, asistencia……..39
Reuniones de la Unión-Gerencia……..110
RHR (tarifas que están levantadas para el empleado)……..172
RMR (tarifas mínimas que están levantadas)……243
Ropa protectora……..95
Salud y seguridad……..93
Seguridad, Unión……..i
Seguro de la continuación de ingresos, beneficio del empleado……187
Seguro dental, beneficio del empleado …….....187
Seguro de la vida, beneficio del empleado……..187
Seguro medico……186
Semana de trabajo, definición…….67
señoría……62
Separación, procedimiento del despido……..…86
Servicio de correo, actividad de la Unión……..…41
Servicio militar……206
Servicios sociales profesionales (PSS), clasificaciones……28
Sitio del trabajo……...70
Tableros de anuncios……33
Tareas normalmente peligrosas……..99
Tarifa de pago para las demociones voluntarios selectos……256
Tarifas mínimas levantadas (RMR)……...243
Tarifa superior, definición……..66
Técnico (T), clasificaciones……..19
Tecnologías, utilización de……44
Teleconmutación……74
Teléfono……..40
Tiempo compensatorio……..69
Tiempo flexible……73
Tiempo del recorrido……122
Tiempo de servicio repetido……..71
Tiempo de votación……..211
Topando (bumping), procedimiento del despido…… ..85
Transacciones del personal……..34
Ajustes del pago……35
Divulga……35
Transferencias……...75
Cierre de la facilidad de la juventud……....81
Cierre de la institución……...81
Dentro el empleo de unidades……...75, 77
Entrevistas……...80
Pago……78
Transporte de herramientas……94
Transporte, salud y seguridad de la emergencia……93
Media jornada……..196

Media jornada, horas del trabajo……..196
Uniformes……117
Uso del correo electrónico, actividad de la Unión……....40
Uso del fax, actividad de la Unión……...40
Uso del procedimiento del despido ……....40
Uso de vehículos del Estado…….232
Vacante permanente, definición……..79
Vehículos de motor, proporcionado por el Patrón…….96
Violencia en el lugar de trabajo……..106
Visitaciones en el lugar del trabajo……..41
WSEU/Relacionado al Estado de Wisconsin…….32

## NOTAS