



10 de diciembre de 2020

El aumento del plan de pago y otros cambios al salario se implementarán en enero

En enero, la UW–Madison hará un aumento de 2 por ciento al salario de los empleados de acuerdo al plan de pago del 2019–2021. Este incremento que se había planificado hace mucho tiempo supondrá un aumento salarial de 2 por ciento para la mayoría de los empleados y entrará en vigor en enero de 2021.

El plan de pago, aprobado en diciembre de 2019 por la legislatura de la Junta Colectiva de Relaciones Laborales [*Joint Committee on Employment Relations (JCOER)*], especificó que se haría un aumento de 4 por ciento que sería implementado en dos fases. La fecha de vigencia del primer aumento de 2 por ciento fue en enero de 2020. El segundo aumento de 2 por ciento será efectivo el próximo mes.

Todo el personal académico, el profesorado, empleados limitados y el personal universitario son elegibles para recibir el aumento del plan de pago. Algunas categorías de empleados, incluidos los empleados temporales y los estudiantes empleados por hora no serán elegibles.

Para los empleados que reciben un salario mensual, el incremento de 2 por ciento estará vigente a partir del 1 de enero de 2021 y el 3 de enero de 2021 para los empleados que reciben un pago quincenal. Los empleados a quienes se les paga por hora, verán el aumento en su declaración de ingresos (*earning statement*) del 28 de enero. Y para los que reciben el pago mensual el aumento aparecerá en su declaración de ingresos de enero, pagado el 1 de febrero. A los empleados que estarán recibiendo el aumento de salario, se les enviará un aviso por escrito informándoles sobre su nueva tasa de pago, cuándo entrará en efecto, y cuándo podrá ver este aumento reflejado en su nómina o cheque de pago.

Para poder cualificar a recibir los aumentos salariales, las personas deben de haber estado empleados en su puesto de trabajo actual al 22 de noviembre de 2020 (para empleados cuyo pago es por hora) o a la fecha del 1 de diciembre de 2020 (para empleados cuyo pago es mensual). Además, los empleados deben de haber completado la capacitación de prevención de acoso sexual de UW–Madison, deben haber cumplido las expectativas de desempeño identificadas en su última evaluación de desempeño. A los supervisores se les exige que hayan completado las evaluaciones de desempeño laboral de los empleados que supervisan. Se pudieran aplicar criterios adicionales a nivel de su división.

Impacto del plan de pago en el programa de días de permiso obligatorio sin sueldo (*Furlough*)

El aumento del plan de pago en enero de 2021 ayudará a amortiguar/paliar levemente el impacto de los días de permiso obligatorios sin sueldo. Para los empleados de UW–Madison con menos ingresos, el incremento de 2 por ciento compensará la mayor parte del permiso obligatorio temporal. Estos aumentos también subirán el salario base de los empleados, lo cual es un cambio positivo que continuará mucho más allá cuando ya no sean necesarios los días de permiso obligatorio sin sueldo.

Para los empleados que estén participando en días de permiso obligatorio sin sueldo intermitente durante la segunda ronda de todo el campus ([Round Two of Campus-wide, Intermittent Furlough](#)) en el 2021, la obligación del permiso obligatorio se basará en su paga/salario anual después del aumento del plan de pago. Para la mayoría de los empleados, los días de permiso obligatorio requeridos serán idénticos a los días de permiso obligatorio sin sueldo intermitente para todo el campus de la primera ronda. Solo un número limitado de empleados debería tener un incremento en el número de permisos obligatorios sin sueldo requerido después del aumento del plan de pago.

Salario mínimo de \$15 por hora

La UW–Madison primeramente anunció en noviembre de 2019 el aumento del salario mínimo ([announced an increase in the minimum wage](#)) para empleados del personal universitario a \$15 por hora, con planes de implementarlo en la primavera de 2020. Al momento de informarlo, los dirigentes/líderes de la universidad explicaron que un salario mínimo más alto permitiría que la universidad pueda competir con mayor eficacia para conseguir trabajadores en un mercado laboral ajustado y para fortalecer el compromiso de UW–Madison de pagarles un salario justo a todos los empleados.

Tal como se anunció previamente, la crisis presupuestaria a raíz del COVID-19 retrasó la implementación. Ahora seguiremos adelante con la aplicación del salario mínimo de \$15 a partir del 17 de enero de 2021.

El personal universitario es elegible para el mismo. El aumento del salario mínimo en la universidad afectará primordialmente a los trabajadores en puestos de mantenimiento/limpieza, cuidado de animales y servicios de alimentos. El aumento del salario mínimo no será aplicado a los empleados temporales ni a los estudiantes empleados.

Aumento del salario digno

El personal universitario y los empleados temporales también recibirán un aumento para que sea similar al nuevo salario digno de la ciudad de Madison de \$13.86 por hora a partir del 3 de enero de 2021 si actualmente fuera menos de \$13.86. UW–Madison se remite al salario digno estándar de la ciudad de Madison, el cual equivale al 110 por ciento del nivel de pobreza federal para una familia de cuatro personas, al determinar el salario digno. El aumento del plan de pago de 2 por ciento para el personal universitario afectado, se aplicará después de implementar el nuevo salario digno.

Muchos de los empleados que reciban el salario digno pasarán al salario mínimo de \$15 por hora efectivo a partir del 17 de enero de 2021. Sin embargo, los empleados temporales no serán elegibles para el aumento del salario mínimo, por lo cual, se seguirá aplicando el salario digno de \$13.86 a aquellos empleados temporales que al presente estén ganando menos de \$13.86 por hora.

Acuerdo con empleados del área de la construcción

UW–Madison también llegó a un convenio colectivo de trabajo con los empleados de oficios del área de la construcción (*Building Trades*). Por último, los contratos necesitarán ser aprobados por la JCOER y la legislatura en pleno para que luego sean firmados por el gobernador y que tengan vigencia. Los empleados del área de la construcción son la única unidad de negociación colectiva certificada en el campus. Según la ley estatal, el sindicato solamente puede negociar salarios hasta el nivel del Índice de precios al consumidor [*Consumer Price Index (CPI)*]. El acuerdo señala que los empleados de oficios reciban un aumento de 1.81 por ciento para el 2020–2021, a partir del 3 de enero de 2021. Si hubiese un retraso en la implementación, los empleados de oficio elegibles recibirán un pago único (*lump sum*) equivalente al monto/cantidad del aumento por todas las horas en estatus de pago retroactivo hasta las fechas de vigencia inicial de los contratos.