

**2005  
ACUERDO  
Para Edificio  
Comercial**

ENTRE

Service Employees  
International Union  
Local 32BJ

Y

THE REALTY ADVISORY  
BOARD ON LABOR  
RELATIONS, INC.

A PARTIR  
DEL 1 DE OCTUBRE DE 2004  
AL 31 DE DICIEMBRE DE 2007

**INSIDE FRONT COVER**

# INDEX

SUBJECT	PAGE
Actuación como miembro de un jurado .....	103-104
Acumulación .....	70-71
Agencia de colocación .....	98-99
Antigüedad .....	11, 77-79, 95
Aportes políticos voluntarios .....	7-8
Aprobación del Convenio.....	33, 37
Arbitraje .....	26-30
Ascensos.....	79-80
Asignación para comida.....	63
Asistencia lega (con violiciones) .....	96-97
Aviso de terminación .....	24, 90, 109-110
Ayudante general.....	57, 100
Baños .....	93
Bolsa de trabajo por automatización .....	105-106
Bonificación por asistencia .....	51
Botiquines.....	92
Casilleros .....	93
Cierre patrona.....	30-33
Clasificación de los edificios .....	55-56
Cláusula de excepción.....	110
Clausura .....	52-53
Cobertura del Convenio .....	9-12, 1-2
Condiciones climáticas .....	107-108
Condiciones de trabajo (Supt.).....	66-69
Contratación de tareas.....	9-12
Conversión de elevadores .....	94-95, 105-106

# INDEX

SUBJECT	PAGE
Convocatoria .....	82-83
Costo de vida.....	57-59
Costos de transporte .....	108-109
de seguridad .....	109-110
Decretos gubernamentales.....	107
Definiciones de tareas .....	100-101
Derechos de la administración .....	15-17
Desastre Común .....	108
Descuentos de cuotas sindicales .....	6-8
Despachador de elevadores .....	60, 100
Despido.....	16-17, 24, 68, 109-110
Día de descanso .....	91
Día de Elecciones .....	75
Día personal .....	75-76
Días de licencia por enfermedad .....	49, 50-52
Días libres .....	61, 65-66
Diferenciales de salarios .....	57, 69-70
Diferenciales .....	57, 69-70
Director de seguridad contra incendios .....	64, 101
Discriminación .....	98
Distintivo de la unión .....	92
Edificios con adversidades.....	38-39
Edificios recientemente construidos .....	35-36
Edificios remodelados.....	35-36
Embargo .....	102
Empleado de media jornada.....	52, 76, 87, 101

# INDEX

SUBJECT	PAGE
Empleado experimentado.....	80-82
Empleados de relevo .....	76
Escupideras.....	109
Fallecimiento (en la familia del empleado) .....	102-103, 106-107
Feriados .....	71-75
Fiduciarios.....	39-48
Flexibilidad.....	11
Fondo de asistencia lega.....	46
Fondo de capacitación.....	46
Fondo de pensión.....	43-48, 81-82
Fondo de salud.....	39-43, 46-48
Fondo suplementario de jubilación y ahorro .....	46-48, 81-82
Formación de piquetes .....	30-33
Gafas.....	92
Guardias de incendio .....	87
Guardias.....	59-60, 62, 100-101, 111
Habitaciones para empleados.....	99-100
Herramientas .....	96-97
Honorarios de la agencia de empleos .....	98-99
Horario de votación.....	75
Horarios.....	13-15, 76
Horas de trabajadores ausentes .....	11, 61
Horas extras .....	59-63, 74-75
Horas .....	59-64
Huelga .....	30-33
Identificación del empleado .....	104

# INDEX

SUBJECT	PAGE
Identificación .....	104
del empleado) .....	102-103, 106-107
Indemnización por accidentes y enfermedades laborales.....	48-49
Ingenieros .....	70
Jefe de limpieza.....	57, 100
Jubilación .....	43-48, 93-96
Layoff .....	77-79
Lesiones .....	83-86
Ley de beneficios por incapacidad.....	48-49
Ley de licencias médicas y familiares .....	51, 86
Ley de prescripción.....	26-27
Ley de seguro de desempleo .....	48-49
Licencia autorizada .....	83-86
Licencia médica .....	83-86
Licencia para asuntos de la Unión .....	86
Licencias .....	96-97
Llamada de incendio e inundación.....	92
Mejores condiciones .....	13-14
Método de pago de salarios .....	76-77
Multas.....	96-97
Negociación con varios empleadores.....	33-39
Otros .....	101
Pago con prima.....	13-14, 62-63, 74-76
Pago por terminación del empleo .....	93-96
Período de almuerzo .....	59-60
Períodos de descanso.....	35-36, 60-61

# INDEX

SUBJECT	PAGE
Permiso por paternidad/maternidad .....	85
Permisos .....	97
Plazas vacantes.....	79-82
Plazo del convenio .....	111-112
Procedimiento de agravios y quejas.....	24-25
Programa de capacitación .....	101-102
Razón de despido .....	24
Reapertura .....	42-43, 107, 110
Rechazo del Convenio.....	36-37
Reconocimiento de la unión .....	1-8
Reducción de personal .....	17-23
Reemplazos .....	79-82
Renuncias .....	68, 93-96
Ropa de trabajo .....	82-83
Salario de reemplazantes de vacaciones.....	79-80, 90-91
Salario mínimo diario.....	63
Salario para contrataciones nuevas .....	80-81
Salarios por hora .....	120-124
Salarios .....	56-64, 69-70
Sanitarios .....	93
Seguridad de la unión .....	1-8
Seguridad en edificios .....	102
Seguridad .....	46, 62, 102, 109-110
Seguro de vida.....	13-14
Semana laboral .....	59
Servicio militar .....	97

# INDEX

SUBJECT	PAGE
Subcontrataciones .....	9-12
Superintendentes .....	64-69
Tablero de avisos .....	92
Trabajo nocturno .....	62
Transferencia de títulos .....	33-39, 52-54, 96
Uniformes.....	91-92
Vacaciones, pago de vacaciones .....	86-90
Venta .....	33-39, 52-54, 96
Verificación de antecedentes de seguridad .....	109-110
Visitas al centro de servicio .....	104-105
Visitas de la unión .....	103

EL REALTY ADVISORY BOARD ON LABOR RELATIONS, INC. ("RAB"), una asociación constituida por varios empleadores, debidamente autorizada y facultada para celebrar este convenio en nombre de sus miembros los cuales aparecen en la Lista proporcionada a SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION, LOCAL 32BJ ("Union"), y la Unión, en nombre de sus miembros y otros empleados de servicio en edificios a quienes se aplica este convenio y para quienes es el agente de negociación colectiva, mediante el presente documento acuerdan a partir de este primer día de octubre de 2004 lo siguiente:

## **ARTÍCULO I**

### **Reconocimiento y Seguridad de la Unión**

1. La Unión es reconocida como representante exclusiva de negociación colectiva de todas las clasificaciones de empleados de servicio en cada edificio comprometido con este Convenio en la ciudad de Nueva York, en los condados de Nassau, Suffolk, Westchester, Putnam, Dutchess, Rockland, Orange y Sullivan, Nueva Jersey (ruta 195 al norte), Connecticut y en otras áreas que puedan estar en la jurisdicción geográfica

de la Unión. Este convenio se aplicará a todas las clasificaciones de empleados de servicio que trabajan para el Empleador. El Artículo II de este Convenio también se aplicará a los empleados de contratistas de limpieza y mantenimiento que emplean a empleados en cualquier edificio comprometidos con este Convenio que trabajen en cualquier categoría de trabajo cubierta por este Convenio. Este Convenio incluirá una clasificación de Superintendente de edificios en edificios donde el Superintendente ha sido cubierto por el Convenio RAB de edificios comerciales y aquellos cubiertos por el antiguo Convenio entre la Unión Local 164 y el RAB.

El trabajo realizado conforme a los términos de este convenio no deberá ser realizado por personas que no estén cubiertas por el convenio colectivo, excepto según lo estipulado en el Artículo II.

2. Habrá un taller agremiado durante el plazo de este convenio en cada edificio donde había un taller agremiado en virtud del Convenio de edificios comerciales 2002 y en otros edificios donde se haya acordado o determinado que la mayoría de los empleados en tales edificios están afiliados a la Unión o han solicitado la afiliación a ésta.

El "taller agremiado" exige afiliación a la Unión por parte de todo empleado en el edificio

como condición de empleo luego del trigésimo día tras la contratación o la fecha de celebración de este Convenio, la que sea posterior, o en el caso de edificios recientemente organizados, después del trigésimo día tras el convenio o la determinación que una mayoría de los empleados en tales edificios estén afiliados a la Unión o hayan solicitado su afiliación a ésta, y exige que la Unión no solicite ni exija al Empleador que despida, o de otra forma, discrimine contra cualquier empleado excepto en cumplimiento de la ley.

En el caso de que la disposición de seguridad de la Unión incluida en este convenio se considere inválida, inaplicable o sin efecto legal en general o con respecto a cualquier edificio debido a la interpretación o a un cambio en los estatutos federales o estatales, ordenanzas o reglas municipales o decisiones de cualquier organismo, entidad o subdivisión administrativo gubernamental, la cláusula permitida de seguridad de la Unión según los estatutos, decisiones o reglamentos comenzará a regir en reemplazo de la cláusula de seguridad de la Unión establecida en este documento.

3. Cuando la Unión presente un reclamo ante el RAB y el Empleador de que la mayoría de los empleados en un edificio están afiliados a la Unión o han solicitado su afiliación a ésta, el requisito de taller agremiado se hará efectivo

dentro de los quince (15) días posteriores, a menos que el Empleador o el RAB, dentro de diez (10) días, notifique a la Unión que exija una determinación de dicho reclamo.

4. Una vez que el Empleador reciba una carta del secretario-tesorero de la Unión solicitando el despido de cualquier empleado ya que éste no ha cumplido los requisitos de este Artículo, a menos que el Empleador cuestione la probidad de hacerlo, tal empleado será despedido dentro de quince (15) días de dicho aviso si previo a ello, el empleado no toma las medidas adecuadas para cumplir dichos requisitos. Si el Empleador cuestiona la probidad del despido, deberá inmediatamente someter el asunto al procedimiento de agravio y quejas y si no se soluciona por esta vía, al Arbitro para la determinación final. Si finalmente se soluciona o se determina que el empleado no ha cumplido con dichos requisitos, él será despedido dentro de diez días luego de que se le haya entregado al RAB y al Empleador el aviso por escrito de la determinación final.

El Empleador será responsable de las cuotas de afiliación impagas, luego de la recepción del aviso estipulado en esta sección y de haber agotado los recursos contractuales. La obligación del Empleador comenzará quince (15) días después de dicho aviso o, si el

Empleador cuestiona el despido, tras el fallo final del árbitro.

5. La Unión eximirá al Empleador de toda responsabilidad con respecto a un despido solicitado por la Unión de acuerdo con este Artículo siempre que el Empleador no haya hecho nada para causar o aumentar su propia responsabilidad con respecto al despido de empleados.

6. Durante cualquier período en el que no esté establecido que una mayoría de los empleados en un edificio estén afiliados a la Unión o hayan solicitado su afiliación a ésta, se acuerda que todos los empleados, quienes a la fecha de la firma de este convenio para su edificio, están afiliados a la Unión y al día según la Constitución y los Estatutos de la unión, y todos los empleados que de ahí en adelante se afilien permanecerán, como condición de empleo, afiliados al día de la Unión durante la vigencia de este convenio.

7. Al celebrar este Convenio, el Empleador le proporcionará a la Unión y al RAB una lista completa de los nombres, números de seguro social, direcciones particulares y ubicación laboral de todos los empleados cubiertos por este Convenio, y notificará a la Unión y al RAB de los nombres y números de seguro social, direcciones particulares y ubicación laboral de cada empleado nuevo contratado a partir de entonces.

El Empleador notificará por escrito a la Unión y al RAB, en cuanto se haga efectiva la cancelación de una cuenta en donde se empleen afiliados a la Unión, y el Empleador notificará a la Unión cuando adquiriera un nuevo trabajo de servicio en un edificio.

8. La Unión tendrá el derecho de inspeccionar los informes de seguro social y todos los registros de la nómina del Empleador (excepto los salarios de los supervisores no sindicalizados) para determinar si se está cumpliendo con este convenio. La Unión tendrá el derecho a un arbitraje expeditivo en el caso de que el Empleador no cumpla con este derecho de inspección. Las inspecciones también las podrán realizar la Unión o el Árbitro a solicitud del RAB. El RAB puede unirse a la Unión en todo momento en el que se realice dicha inspección. Todos los Fondos fiduciarios de beneficios establecidos según este convenio tendrán el mismo derecho de inspeccionar que la Unión, pero también tendrán el derecho a inspeccionar los registros de la nómina de los Supervisores cuando éstos estén cubiertos por dichos fondos.

9. Cada Empleador acepta deducir las cuotas mensuales de la Unión, cuotas de inscripción y todos los cargos legales de la remuneración de cada empleado de quien recibe autorización por escrito y continuará realizando tales

deducciones mientras dicha autorización se encuentre en vigencia.

Mediante el presente documento el Empleador acepta los aportes políticos voluntarios sobre la base de las autorizaciones firmadas por los empleados de acuerdo con la ley aplicable.

Tales deducciones se realizarán de la remuneración correspondiente al primer período completo de pago trabajado por cada empleado tras la recepción de la autorización y a partir de entonces se realizará el primer día de pago de cada mes, y se enviará a la Unión, a más tardar, el vigésimo día de cada y todo mes en curso. Tales deducciones constituirán fondos fiduciarios mientras estén en manos del Empleador.

Si el Empleador no le remite a la Unión las cuotas deducidas u otras sumas de dinero de acuerdo con esta sección a más tardar el vigésimo día, el Empleador deberá pagar intereses por sobre dichas cuotas u otras sumas de dinero a la tasa de un uno por ciento mensual a partir del vigésimo primer día, a menos que el Empleador pueda demostrar que el retraso fue debido a circunstancias fuera de su control. No se cobrará interés por el incumplimiento inicial de un Empleador de deducir aportes políticos voluntarios hasta treinta (30) días después de que el Empleador haya recibido un aviso por

escrito de la Unión respecto a su incumplimiento. Si un signatario no revoca las cuotas ni la autorización al finalizar el año siguiente a la fecha de autorización o al final del contrato vigente, el que sea primero, esto será considerado como una renovación de autorización, irrevocable durante otro año o hasta el vencimiento del próximo contrato, el que sea primero.

La Unión acuerda eximir a tal Empleador y al RAB de toda responsabilidad incurrida por motivo de tales deducciones.

En conformidad con la prórroga del Artículo I, Sección 1, que incluye a Nueva Jersey, Connecticut, los condados de Nassau, Suffolk, Westchester, Putnam, Dutchess, Rockland, Orange y Sullivan en Nueva York y la jurisdicción geográfica de la Unión, el RAB y la Unión establecerán un comité conjunto de la industria formado por al menos 6 representantes de todos los sectores de la industria comercial y residencial que se reunirán en forma continua, pero no menos que trimestralmente. El comité evaluará y analizará las condiciones de mercado prevalecientes, incluidos salarios y alquileres, y creará procedimientos para resolver conflictos organizacionales y de representación de la Unión a fin de minimizar la interrupción y el conflicto y promover relaciones y condiciones de trabajo estables y eficientes.

## **ARTÍCULO II**

### **Cobertura del Convenio de Subcontratistas**

1. El Empleador no celebrará ningún convenio o acuerdo destinado a la realización del trabajo y/o a las categorías de trabajo hasta este momento realizadas por los empleados cubiertos por este convenio, excepto dentro de las disposiciones y limitaciones estipuladas a continuación.

2. El Empleador le entregará un aviso por escrito anticipado al RAB y a la Unión por lo menos con tres (3) semanas de antelación a la fecha efectiva de contratar tales servicios o de cambiar contratistas, indicando el nombre y dirección del contratista.

3. El Empleador le exigirá al contratista mantener trabajando a todos los empleados del grupo negociador en convenios colectivos en el sitio en el momento en que se otorgó el contrato, y mantener la estructura de salarios y de beneficios existente. La Unión puede rechazar cualquier contratista cuando éste no haya realizado los pagos pertinentes a los fondos de salud, pensión, capacitación, asistencia legal y suplementario de ahorro y jubilación o habitualmente no cumplido con los acuerdos de trabajo con la Unión Service

Employees International Union (SEIU) que cubre otros edificios en la industria en la Ciudad de Nueva York. El rechazo de un contratista no será arbitrario.

El Empleador acepta que los empleados entonces ocupados en el trabajo contratado pasarán a ser empleados del contratista inicial o cualquier contratista sucesor, y acepta emplear o volver a emplear a los empleados que trabajan para el contratista cuando el contrato se termine o se cancele. Esta disposición no se interpretará como que evita la terminación del empleo de cualquier empleado según otras disposiciones de este acuerdo con relación a enfermedad, jubilación, renuncia, despido con causal o layoff por motivo de una reducción de personal; sin embargo, un contratista no podrá reducir personal o cambiar el horario de trabajo sin primero obtener permiso por escrito de la Unión, el que no se deberá denegar injustificadamente.

Si la Unión no responde por escrito la solicitud del contratista de reducir personal o cambiar los horarios de trabajo dentro de cuatro (4) semanas después de la notificación por escrito, o si la Unión niega por completo o en parte la solicitud del contratista, este último debe, si desea proseguir con la reducción de personal o el cambio de horario de trabajo, invocar y concluir un arbitraje expeditivo en

conformidad con el Artículo VIII antes de implementar cualquier reducción o cambio.

Si el contratista no cumple cualquier convenio con la Unión que cubra el trabajo subcontratado, el Empleador será responsable solidaria y mancomunadamente con el contratista de cualquier y todo daño sufrido por los empleados o el RAB como resultado de éste o de cualquier aporte impago de salud, pensión, capacitación, asistencia legal y de los aportes suplementarios de jubilación y ahorro. La responsabilidad del Empleador comenzará en la fecha que recibe el aviso por escrito de la Unión o del RAB de que el contratista no ha cumplido.

4. Cualquier contratista de limpieza que preste servicios a un dueño y/o agente de administración que sea suscriptor de este convenio tendrá derecho a las siguientes disposiciones de este convenio en los edificios signatarios: antigüedad, horas, flexibilidad, trabajo de empleados ausentes y el derecho al procedimiento de un juicio expeditivo con respecto al procedimiento de reducción de personal en conformidad con la Sección 3 de este Artículo. Cualquier otra disposición relacionada con una reducción de personal será aquella estipulada en el contrato de los contratistas de limpieza con la Unión.

5. Cuando y donde un contratista tiene derecho a contratar empleados con salarios,

horas, plazos y condiciones distintas de aquellas exigidas por este convenio (incluidos, entre otros, los empleados cubiertos por el Artículo XIII, párrafo 2 del Convenio para contratistas de limpieza 2005 con la Unión Local 32BJ y los empleados cubiertos por el Artículo XIII párrafo 2 del Convenio para contratistas de limpieza independientes), entonces el dueño y/o agente que realice dicho trabajo puede emplear a empleados a los mismos salarios, horas, términos y condiciones que serían aplicables a los empleados del contratista.

6. Este Artículo se debe aplicar a todos los empleados que trabajan en cualquier edificio comprometido con este Convenio y a las categorías de empleados en la medida que tales categorías de los empleados son "razonablemente reclamables" por la Unión, dentro de las leyes en vigencia con relación a la Junta Estadounidense de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board). En el caso de que la aplicación de este Artículo, o cualquier parte de éste, esté en violación de la ley, entonces este Artículo, o cualquier parte del mismo, permanecerá aplicable en la medida que lo permita la ley.

## **ARTÍCULO III**

### **Salarios, Horas y Condiciones de Trabajo**

1. Los salarios, horas, disposiciones y condiciones de empleo estipulados en este convenio por el presente documento se hacen parte del presente.

2. Salvo que se haya estipulado lo contrario en el presente, los salarios indicados en el Artículo XVII entrarán en vigencia el 1 de octubre de 2004, y todos los otros términos y condiciones entrarán en vigencia en la fecha de pago más cercana al 1 de octubre de 2004. En cuanto a todos los edificios que acepten este convenio después, entrará en vigencia de acuerdo con el Artículo X.

3. No se interpretará ninguna disposición de este convenio de tal manera que reduzca el salario de cualquier empleado. Si los empleados en cualquier edificio tenían vigente el 1 de enero de 2002 términos o condiciones mejores que los proporcionados por el presente documento, aplicables en general a ellos en cuanto a salarios, horas, pago por enfermedad, vacaciones, feriados, pagos con prima por trabajos en sábados y/o domingos, períodos de descanso, actuación como miembros de un jurado o seguro de vida colectivo, tales términos o condiciones mejores deben

continuar sólo para los empleados que trabajaban para el Empleador al 1 de enero de 2002. Cualquier empleado que haya recibido mejores términos o condiciones después del 1 de enero de 2002, continuará recibiendo los mismos. El árbitro puede liberar las obligaciones de las sentencias anteriores si el cumplimiento pudiera imponer una penuria indebido, injusticia o inequidad para el Empleador.

Un cambio de horarios o labores a excepción de lo estipulado en el párrafo 4 de este Artículo, siempre que los períodos de descanso y almuerzo estén distanciados razonablemente, no violará esta Sección, siempre y cuando el empleado, la Unión y el RAB reciban un aviso por escrito con por lo menos una semana de antelación, y que dicho cambio sea razonable. Sin embargo, todo empleado que actualmente trabaje una semana de trabajo normal de lunes a viernes (y si tal empleado deja su trabajo por cualquier motivo, la persona que ocupe ese puesto) recibirá pago con prima a razón del pago normal más la mitad de su salario por hora ordinario y habitual para cualquier trabajo realizado por él un sábado o domingo.

4. A todos los empleados nuevos se les puede ofrecer o asignar cualquier labor de limpieza en el edificio, siempre que no supere un día de trabajo razonable.

A los empleados actuales de limpieza de oficina se les puede asignar cualquier labor de limpieza en los pisos de oficinas siempre y cuando (1) el Empleador le entregue un aviso por escrito a la Unión tres (3) semanas antes de cualquier nueva asignación, a excepción de las tareas temporales, y (2) el Empleador no asigne a los empleados volúmenes de trabajo o labores que requieran un esfuerzo, fuerza o destreza de tipo físico fuera de lo usual. El Empleador no aplicará esta disposición para aumentar sustancialmente los volúmenes actuales de trabajo o alterar las tareas en forma considerable, de modo que se exija al empleado trabajar más de un día de trabajo razonable.

Si la Unión presenta una queja y/o arbitra un conflicto en conformidad con esta disposición, el Empleador en dicho arbitraje tendrá el deber de demostrar que un día de trabajo razonable, según lo estipulado anteriormente, es lo que se ha exigido al empleado.

## **ARTÍCULO IV**

### **Derechos de la Administración**

1. La Unión reconoce los derechos de la administración de dirigir y controlar sus políticas sujetas a las obligaciones de este convenio.

2. Los empleados cooperarán con la administración dentro de las obligaciones de este convenio para facilitar la operación eficiente de los edificios.

3. Si cualquier empleado es despedido injustamente, éste será reintegrado a su antiguo puesto sin perder su antigüedad o categoría y sin sufrir una reducción salarial. El Comité conjunto de la industria para agravios y quejas o el Árbitro podrán determinar si, y hasta qué punto, el empleado deberá ser remunerado por el Empleador por el tiempo perdido.

4. Si un empleado es trasladado de un establecimiento a petición de un cliente, el Empleador puede negarle al empleado otro empleo en ese establecimiento, siempre que haya una razón de buena fe que justifique dicho traslado, aparte de la petición en sí. A menos que el Empleador tenga motivos para despedir al empleado, el Empleador colocará al empleado en un trabajo similar en otro establecimiento dentro del mismo condado cubierto por este Convenio, sin perder su antigüedad o sufrir una reducción salarial o de beneficios y pagará a dicho empleado el Pago por reemplazo equivalente al Programa de pago por terminación del empleo establecido en el Artículo XIX, Sección 21(a), pero no menos de dos (2) semanas de salario.

En el caso de que un empleado sea trasladado a otro edificio y no esté llenando una plaza vacante, el Empleador buscará voluntarios de acuerdo con la antigüedad en el cargo. Si no hay voluntarios, se seleccionará a los empleados principiantes para el traslado los cuales recibirán

el mismo Pago por reemplazo y la protección ofrecida a los empleados trasladados.

## **ARTÍCULO V**

### **Reducción de Personal**

1. El Empleador tendrá derecho a reducir su personal en las siguientes circunstancias, siempre y cuando pueda establecer que los cambios indicados a continuación eliminan una cantidad de trabajo similar a las reducciones propuestas en las horas por trabajador:

(a) Un cambio en las especificaciones del trabajo o tareas que den como resultado una reducción del trabajo;

(b) Eliminación de todo el trabajo especificado o parte de él;

(c) Vacantes en el edificio;

(d) Reconstrucción de todo el edificio o parte de él;

(e) Que el arrendatario desempeñe por sí mismo el trabajo;

(f) Introducción de avances tecnológicos;

(g) Cambio en la naturaleza o tipo de arrendatarios;

2. Si el Empleador desea reducir personal se le exige que, además de sus créditos acumulados por vacaciones y el pago por

terminación de empleo, de haberlos, dé a los empleados que trabajaron durante un (1) año o más aviso de layoff o despido con una (1) semana de antelación o en su reemplazo, el pago de una semana adicional. El Empleador dará un aviso por escrito a la Unión y al RAB con cuatro (4) semanas de antelación.

El Empleador incluirá en dicha notificación lo siguiente:

(a) La razón de la reducción, especificando si la reducción se hace según una o más de las razones estipuladas en este Artículo.

(b) Si la reducción es con relación al trabajo de limpieza de oficinas, la notificación deberá incluir horarios de trabajo que indiquen las horas, superficie de limpieza y frecuencia de ésta antes y después de la reducción.

(c) Si es por otro trabajo, la notificación deberá incluir el trabajo preciso que se eliminará, estipulando las horas-hombre usadas en la tarea que se ha de eliminar y el cambio en los horarios y labores de los empleados restantes como resultado de la reducción de personal.

(d) Si la reducción se debe a avances tecnológicos, el aviso describirá el avance tecnológico; cómo reducirá el trabajo, el número de horas-hombre o trabajo reducido, y el cambio en los horarios y labores de los

empleados restantes como resultado de la reducción de personal.

3. En el caso de que se realice una reducción de personal y la razón de dicha reducción deje de existir, entonces el Empleador reintegrará la planta de trabajadores que existía antes de la reducción de personal.

4. Si la Unión se queja o arbitra un conflicto de acuerdo con esta disposición, se aplicará lo siguiente:

(a) El arbitraje será expeditivo y en ningún caso se programará y atenderá más allá de siete (7) días calendario después de la solicitud de arbitraje de la Unión.

(b) El Empleador demostrará afirmativamente que ha eliminado una cantidad de trabajo similar a la reducción de las horas de los trabajadores.

(c) El árbitro emitirá su fallo dentro de siete (7) días calendario tras el cierre de la audiencia.

(d) No se otorgará ninguna suspensión sin consentimiento mutuo.

5. El Empleador tendrá derecho a reducir personal entre los empleados que trabajen en su edificio en conformidad con el Artículo II del Convenio colectivo, siempre y cuando pueda establecer que los cambios indicados a continuación eliminan una cantidad de trabajo

similar a las reducciones propuestas en horas de trabajo:

- (i) Plazas vacantes en el edificio;
- (ii) Reconstrucción de todo el edificio o parte de él;
- (iii) Que el arrendatario desempeñe por sí mismo el trabajo;

El Empleador dará un aviso por escrito a la Unión y al RAB con cuatro (4) semanas de antelación de cualquier reducción de personal. El aviso debe incluir la razón específica de la reducción y el número de horas por trabajador que se reduzca.

A solicitud de la Unión, se proporcionará información adicional con respecto a cambios en las tareas provocadas por la reducción.

En el caso de que no se entregue el aviso de cuatro semanas de antelación estipulado en el presente documento y el Empleador realiza un layoff de sus empleados en conformidad con esta disposición, el Empleador pagará un monto igual al de los salarios y beneficios complementarios de los empleados que han sufrido el layoff (incluidos, entre otros, aportes a los fondos de pensión, salud, capacitación, asistencia legal y a los Fondos suplementarios de jubilación y ahorro, feriados, vacaciones, pago por enfermedad y pagos con prima) para

el período que comienza con el layoff hasta cuatro (4) semanas después de que el Empleador notifique a la Unión o se emita el fallo arbitral final, lo que sea primero, pero en ningún caso menos de cuatro (4) semanas, aun si el layoff es ratificado por el árbitro.

En el caso de que se implemente la reducción de personal y que la razón de la reducción dejara de existir, se reintegrará la planta de trabajadores que existía antes de la reducción.

(b) En el caso de que el Empleador desee implementar una reducción de personal entre los empleados que trabajan en su edificio en conformidad con el Artículo II de este convenio por cualquier motivo estipulado en el Artículo V, subsección 1, que no esté estipulado en otro lugar, lo puede hacer siempre y cuando le pueda demostrar a un comité especial, conformado por el presidente de la Unión, o su designado, y el presidente del RAB, o su designado, que tal reducción es justificada. Al tomar esta determinación, el comité considerará si la reducción solicitada está acompañada de una reducción correspondiente en el trabajo, en los niveles de productividad existentes en el edificio y cualquier otro factor que el comité considere de importancia. No se podrá implementar ninguna reducción sin el acuerdo unánime del comité. La decisión del comité

será definitiva, obligatoria e inmodificable de acuerdo con las disposiciones de arbitraje de este Convenio.

Se convocará al comité mediante una solicitud por escrito del Empleador. Se debe formular una solicitud por escrito al presidente de la Unión y al presidente del RAB mediante correo registrado o certificado (con confirmación de recibo). El comité debe reunirse dentro de los sesenta (60) días a partir del recibo de dicha solicitud escrita. En el caso de que el comité no se reúna a los sesenta (60) días y el Empleador aún solicite una reducción de personal, deberá presentar otro aviso por escrito a los miembros del comité mediante correo registrado o certificado (con confirmación de recibo) de que intenta implementar la reducción dentro de los diez (10) días. Si el comité no se reúne dentro de los diez (10) días después de dicho aviso (a excepción de la suspensión solicitada por el Empleador) se puede implementar la reducción de personal de acuerdo con lo estipulado en el presente documento.

Esta disposición se aplicará a todos los empleados que están trabajando en conformidad con el Artículo II de este Convenio, no obstante cualquier disposición de cualquier otro convenio colectivo.

6. En el caso de que no se entregue el aviso de cuatro semanas de antelación en conformidad con el presente documento y el Empleador realiza un layoff de sus empleados en conformidad con esta disposición, el Empleador pagará un monto igual al de los salarios y beneficios complementarios de los empleados que han sufrido el layoff (incluidos, entre otros, a aportes a los fondos de pensión, salud, capacitación, asistencia legal y suplementarios de jubilación y ahorro, feriados, vacaciones, pago por enfermedad y pagos con prima) para el período que comienza con el layoff hasta cuatro (4) semanas después de que el Empleador notifique a la Unión o la emisión del fallo arbitral final, lo que sea primero, pero en ningún caso menos de cuatro (4) semanas, aun si el layoff es ratificado por el árbitro.

El hecho de que el pago de los salarios y beneficios complementarios de los empleados esté estipulado en el presente documento no se interpretará de ninguna manera como una limitación de las facultades del árbitro y la autoridad según las otras condiciones de este Convenio.

## **ARTÍCULO VI**

### **Razones de Despido**

Cualquier empleado que sea despedido deberá recibir una declaración escrita de la razón o razones para dicho despido a más tardar cinco (5) días laborales después de la fecha del despido.

## **ARTÍCULO VII**

### **Procedimiento de Agravios y quejas**

Habrà un Comité conjunto de la industria para agravios y quejas y un procedimiento de agravios y quejas.

1. Para intentar decidir todos los asuntos que no estén cubiertos por cualquier disposición de este convenio, y que no sean incoherentes con dichas disposiciones, ni estén obligados a ser arbitrados según las condiciones del convenio.

2. Para intentar decidir sin arbitraje cualquier asunto entre las partes que en virtud de este convenio se deban someter a un Árbitro.

3. El agravio o queja puede primero ser tratado entre el representante de la administración y un representante de la Unión. Si no se soluciona, se puede solicitar un arbitraje.

4. Todos los reclamos de la Unión se presentan solamente por la Unión y ningún

individuo tendrá el derecho de transar o llegar a un acuerdo sin el permiso por escrito de la Unión.

5. Cualquier asunto sometido a arbitraje será sometido simultáneamente al Comité conjunto de la industria para agravios y quejas.

6. El comité estará compuesto por representantes de la Unión y el RAB quienes pueden estar presentes en cualquier reunión. Si la reunión del comité no se celebra antes de la fecha de arbitraje, se cancelará la reunión. Será la función del comité buscar e incentivar soluciones para todos los conflictos entablados ante éste.

7. Cualquier queja o agravio, a excepción de que se estipule lo contrario en el presente documento y a excepción de que una queja o agravio que conlleve violaciones del salario base y los aportes de pensión, salud, asistencia legal, capacitación y de los Fondos suplementarios de ahorro y jubilación, se deberá presentar por escrito al RAB dentro de 120 días después de acontecido, excepto en casos de agravios o quejas que conlleven la suspensión sin pago o despido los cuales se presentarán dentro de 45 días, a menos que el Empleador acepte una prórroga. El Árbitro tendrá la autoridad de extender las limitaciones de tiempo antes mencionadas por una causa justificada.

## **ARTÍCULO VIII**

### **Arbitraje**

1. Un Árbitro de contratos tendrá la facultad para decidir todas las diferencias entre las partes en cuanto a interpretación, aplicación o cumplimiento de cualquier parte de este convenio y otros asuntos como los que se exige expresamente que él arbitre, incluidos asuntos que pueden ser iniciados por los Fiduciarios de los fondos.

2. Una audiencia se programará inicialmente dentro de dos (2) a quince (15) días hábiles una vez que la Unión o el RAB haya enviado un aviso por escrito a la Oficina del Árbitro de Contratos, con copia a la otra parte, de cualquier asunto a ser sometido. Mediante el presente documento se renuncia a la toma de juramento por parte del Árbitro y al período y a los requisitos de hacer entrega de los avisos de la manera prescrita por ley. El Árbitro emitirá un fallo escrito dentro de diez (10) días luego de que termine la audiencia. Si el fallo no es emitido oportunamente, la Unión o el RAB pueden exigirle por escrito que el fallo se emita en diez (10) días más. Si no se ha emitido una decisión dentro de ese tiempo, ya sea la Unión o el RAB pueden notificar al Árbitro del cese de sus funciones en cuanto a todos los asuntos que se le hayan presentado en ese proceso. Por consentimiento mutuo de la Unión y el RAB, se

puede extender el plazo, tanto de la audiencia como de la decisión, en un caso particular. Si una de las partes, luego de haber recibido el aviso por escrito, no comparece ante el Árbitro, se puede emitir un fallo con el testimonio de la otra parte.

El Árbitro no otorgará más de una suspensión por parte sin el consentimiento de la parte contraria.

Habrà un proceso de arbitraje expeditivo cuando el contrato así lo estipule que exigirá que el Árbitro vea y determine el asunto dentro de cuatro (4) semanas luego de que se presente la solicitud de arbitraje.

El debido aviso por escrito se debe enviar por correo, fax o por entrega en persona a la dirección del Empleador que el RAB le proporcionó a la Unión.

En el caso de que la Unión comparezca ante un Árbitro sin el reclamante, el Árbitro celebrará la audiencia siempre y cuando ésta no esté suspendida. El Árbitro decidirá el caso sobre la base de las pruebas aducidas durante la audiencia.

3. El proceso en el presente documento con respecto a los asuntos sobre los cuales el Árbitro de contratos tiene jurisdicción será el método único y exclusivo para determinar todos estos asuntos, y dicho Árbitro tendrá facultades

para otorgar los recursos pertinentes, siendo el fallo definitivo y obligatorio para las partes y el o los empleados o empleadores afectados. Nada en el presente documento se interpretará de forma que prohíba a cualquiera de las partes recurrir a un tribunal para obtener la exención de cualquier fallo arbitral, o para hacer valer los derechos conforme a dicho fallo. En cualquier procedimiento para confirmar un fallo por parte del Árbitro, el servicio se puede realizar por correo registrado o certificado, dentro o fuera del estado de Nueva York, según sea el caso.

4. Si cualquiera de las partes no acatara un fallo de arbitraje dentro de dos semanas después de que dicho fallo les fuera enviado por correo registrado o certificado, cualquiera de éstas, puede, a su única y absoluta discreción, tomar cualquier medida necesaria para asegurar dicho fallo, incluidos, entre otros, juicios de acuerdo a Derecho. Si cualquiera de las partes entablara tal juicio, tendrá derecho, de ser la parte victoriosa, a recibir de la otra parte todos los gastos de honorarios de abogados y costas judiciales.

5. Los reclamantes que asistan a procedimientos de agravios o quejas y a arbitrajes durante su horario de trabajo normalmente programado recibirán su salario por esta asistencia.

6. Si un reclamante requiere que un

empleado del edificio sea testigo en la audiencia y el Empleador la suspende, el empleado testigo deberá recibir su salario de parte del Empleador por concepto de sus horas de trabajo normalmente programadas durante su asistencia a dicha audiencia. Esta disposición se limitará a un empleado testigo.

7. Se considerará al RAB como parte de cualquier proceso en virtud de este artículo.

8. Las partes han aceptado una Oficina del Árbitro de Contratos para la Industria de servicios a edificios. La Unión y el RAB han nombrado al siguiente grupo de árbitros:

John Anner

Stuart Bauchner

Noel Berman

Nicholas Cooney

John Dorsey

Howard C. Edelman

Robert J. Herzog

Theodore H. Lang

Marilyn M. Levine

Randi Lowitt

Earl Pfeffer

William Schecter

Bernard Young

Con aviso por escrito enviado con treinta

(30) días de anticipación a cada uno, la Unión o el RAB pueden pedir el cese de sus funciones a cualquier Árbitro del grupo. Se nombrarán Árbitros sucesores o adicionales de mutuo acuerdo entre la Unión y el RAB. En el caso de la destitución, fallecimiento o renuncia de todos los Árbitros, los sucesores o sustitutos temporales serán escogidos por la Unión y el RAB. Si las partes no logran coincidir en un sucesor, entonces el presidente de la Junta de relaciones de empleo del estado de Nueva York nombrará a un sucesor después de consultarlo con las partes.

El costo de la Oficina del Árbitro de Contratos deberá ser compartido de una manera determinada por la Unión y el RAB.

## **ARTÍCULO IX**

### **Prohibición de Huelgas o Cierres Patronales**

1. No habrá ningún paro, huelga, cierre patronal o formación de piquetes, excepto según lo estipulado en las Secciones 2, 3 y 4 de este Artículo. Si se viola esta disposición, el asunto se podrá someter inmediatamente al Árbitro.

En el caso de una presunta violación de este Artículo, el RAB o la Unión pueden, por medio de entrega por mano o fax, solicitar un arbitraje

inmediato. La Oficina del Árbitro de Contratos programará una audiencia por la presunta violación dentro de las 24 horas siguientes a la recepción de dicho aviso. El Árbitro emitirá un fallo que determine si la presunta huelga o cierre patronal es una violación del convenio colectivo y adjudicará un recurso adecuado. Ésta es una disposición de procedimiento cuyo único fin es acelerar el arbitraje.

2. Si no se acatara el fallo o fallo del Árbitro en contra del Empleador por los salarios o pagos de los Fondos suplementarios de jubilación y ahorro y de los Fondos para salud, pensión, capacitación y asistencia legal o un fallo o fallo en contra de un contratista por éstos u otros pagos dentro de las tres (3) semanas siguientes al envío de dicho fallo por correo registrado o certificado al Empleador o contratista a su última dirección conocida, la Unión puede ordenar una detención del trabajo, paro o formación de piquetes en el edificio afectado para hacer cumplir el fallo y también puede, por el presente, obligar al pago de los salarios perdidos a cualquier empleado que realice tal actividad. Habiendo cumplido con el fallo y el pago de los salarios perdidos, deberá cesar dicha actividad.

3. A excepción de que se estipule lo contrario en este Artículo, si cualquiera de las partes no acatara el fallo del arbitraje dentro de las tres (3) semanas siguientes, dicho fallo se enviará por correo registrado o certificado a las partes; cualquiera de ellas, a su absoluta discreción, podrá entablar una demanda para hacer cumplir dicho fallo. Si cualquiera de las partes iniciara tal juicio, tendrá derecho, de ser la parte victoriosa, a recibir de la otra parte todos los gastos razonables de honorarios de abogados y costas judiciales. Si cualquiera de las partes no acatara el fallo del arbitraje y no iniciara una demanda en el tribunal para anular dicho fallo dentro de las tres (3) semanas siguientes a que se emita dicho fallo según lo estipulado anteriormente, la parte reclamante tendrá el derecho a declararse en huelga y obligar al pago de los salarios perdidos a cualquier empleado que participe en la huelga o cierre patronal sin afectar los otros términos y condiciones de este Convenio.

4. La Unión puede ordenar un paro, huelga o formación de piquetes en un edificio donde el trabajo previamente realizado por los afiliados a la Unión o dentro de la jurisdicción de éste sea desempeñado por personas ajenas al grupo negociador en convenios colectivos en cualquier lugar del edificio, siempre que se haya dado previamente aviso por escrito de 72

horas al Empleador y al RAB, ya sea por entrega en mano o por fax, de la intención de la Unión de hacer eso.

5. La Unión no se hará responsable de ninguna violación de este Artículo donde pareciera que se hayan tomado todas las medidas razonables para evitar y terminar la violación.

## **ARTÍCULO X**

### **Negociaciones con Varios Empleadores**

1. Los Empleadores en la Lista maestra proporcionada por el RAB a la Unión al inicio de las negociaciones estarán obligados según las condiciones de este Convenio.

Todos los edificios enumerados por el RAB deben pagar la escala salarial y otras disposiciones y condiciones del empleo en conformidad con el Convenio del RAB antes del vencimiento de este convenio salvo que en los condados de Nassau y Suffolk se negociarán en forma separada los salarios y aportes al fondo de beneficios.

2. Si hubiera una venta de buena fe u otra transferencia de títulos de cualquier edificio miembro, o un cambio de control mediante un alquiler, o en el caso de propiedades no corporativas, si cualquier persona o personas se despojara de su propiedad o control por medio

de cualquier arreglo, los sucesores de la propiedad o control pueden, a menos que hayan indicado de otro modo su intención de no estar obligados por este convenio, unirse al RAB y aprobar el contrato dentro de los 45 días siguientes a dicha adquisición, siempre y cuando:

(a) El edificio no esté obligado por otro convenio.

(b) Se entregue aviso por escrito a la Unión dentro de los 5 días siguientes a haberse unido al RAB. Se debe dar aviso por entrega en mano o por correo a más tardar el quinto día laboral.

(c) Si el edificio estaba cubierto por un convenio, (1) durante dicho período no existe un layoff o cambio en los salarios, horas, disposiciones o condiciones de un empleo contenido en el presente; (2) el nuevo dueño o beneficiario de la transferencia reconoce la antigüedad del empleado y su estado de vacaciones; (3) se hayan pagado en su totalidad hasta la fecha de transferencia toda obligación para con los empleados y aquellas en conformidad con los Fondos suplementarios de jubilación y ahorro y/o los Fondos de salud, pensión, capacitación y asistencia legal; y (4) se dispone pagar retroactivamente cualquier remuneración inferior al salario producto de una clasificación incorrecta del edificio en virtud del Artículo XVI. Cualquier aprobación

por parte del Empleador se considerará vigente en la fecha de venta.

(d) Un edificio que se convierta en propiedad de una cooperativa o condominio se debe tratar como un edificio recién adquirido en la fecha de entrada en vigencia de la declaración del plan de la cooperativa o condominio o la transferencia de títulos, o en la transferencia de acciones a los primeros dueños de la cooperativa o la venta de la primera unidad del condominio, lo que sea posterior.

(e) Cualquier Empleador signatario de un convenio con la Unión distinto a este Convenio permanecerá sujeto a las condiciones de ese convenio hasta su fecha de vencimiento. Si tal empleador se une al RAB, puede aprobar el contrato de éste y estar completamente cubierto por las condiciones del Convenio del RAB después de la fecha de vencimiento de su otro convenio y antes de la celebración de un nuevo contrato siempre y cuando:

(1) Se dé aviso por escrito a la Unión de dicha aprobación antes de la fecha de vencimiento del otro contrato;

(2) Tal empleador no esté en incumplimiento según el otro contrato, y

(3) El RAB apruebe dicha afiliación.

3. Con respecto a los edificios recién construidos y recientemente organizados o

remodelados que sean ocupados por arrendatarios, tendrán cuarenta y cinco (45) días para presentar un compromiso con este Convenio una vez que la Unión le presente un aviso de representación al Empleador, con copia al RAB, indicando la participación mayoritaria de los empleados existentes.

Cuando no se cumplen los plazos estipulados en este Artículo, este Convenio no será aplicable a dicho edificio a menos que la Unión acepte por escrito tal compromiso.

4. No obstante este Artículo, la Unión puede negarse a aceptar cualquier edificio (a) hasta que represente a la mayoría de los empleados de servicio del edificio; (b) donde los aportes a los Fondos suplementarios de jubilación y ahorro y/o los Fondos de pensión, salud, capacitación y asistencia legal estén en mora por tres (3) meses o más a partir del pago en la fecha vencida; (c) donde no se haya cumplido un fallo del Árbitro; (d) el Empleador está en violación de un contrato de mano de obra con el Service Employees International Union en cualquier otro lugar de la ciudad de Nueva York, los condados de Nassau o Suffolk; o (e) la Unión no puede negarse a aceptar un edificio que, durante el plazo de éste o el Convenio colectivo anterior, el Empleador haya tomado un edificio cuyos empleados estén representados por la Unión y en el cual se haya

instituido una reducción de personal o hayan cambiado las condiciones existentes de empleo, siempre que el Empleador haya hecho esto de una manera coherente con las condiciones de este Convenio. Esta disposición no se interpretará como la exención del Empleador de cualquier otra obligación en virtud de este Convenio. No se ejercerá el derecho al rechazo con el fin de exigir que el edificio forme parte de cualquier otro convenio. Antes de rechazar cualquier edificio o al tomar cualquier medida posterior, la Unión notificará al RAB por escrito.

5. En el caso de que la Unión celebre un contrato o contratos, o celebre renovaciones o modificaciones de contrato o contratos con cualquier Empleador(es) que cubran los edificios comerciales que contengan términos económicos nuevos o modificados u otras condiciones que estén vigentes en o después del 1 de octubre de 2004, cuyos términos o condiciones económicas sean más favorables para dicho Empleador(es) que aquellos contenidos en este Convenio, el RAB y todos sus edificios miembros tendrán derecho a cualquier o todo término más favorable y podrán tener el beneficio total de dichos términos, en el momento de notificar a la Unión. Se puede renunciar a esta disposición por escrito por una causa demostrada por el presidente del RAB o su designado y el presidente de la Unión o su designado.

Cuando lo solicite el presidente de RAB, la Unión proporcionará copias de cualquier convenio fuera de Brooklyn, Manhattan, Staten Island o Queens que sea más favorable para el Empleador que los términos del presente contrato.

En los edificios donde los salarios según la categoría de "otros" antes del 1 de octubre de 2004 fueran inferiores de aquellos estipulados en el Convenio de edificios comerciales, los aumentos de salario acordados por la Unión y los Empleadores que cubren dichos edificios el 1 de octubre de 2004 o con posterioridad a dicha fecha no se interpretarán como "más favorable" dentro del significado de este Artículo a menos que el aumento porcentual en los salarios de la categoría de "otros" sea menor que la estipulada en este Convenio. Esta disposición no se aplicará a:

- (a) Edificios recientemente organizados durante el primer período de contratos;
- (b) Edificios en bancarrota;
- (c) Edificios en administración judicial;
- (d) Empleados que son única y exclusivamente guardias de seguridad;
- (e) Edificios de un solo dueño; y
- (f) Edificios con apremios a los cuales se les otorgó exención de responsabilidad de acuerdo

con las condiciones de este Convenio.

(g) Edificios ubicados fuera de Manhattan, Brooklyn, Queens y Staten Island.

La Unión proporcionará al RAB una lista de los convenios actuales que sean más favorables al Empleador que este Convenio.

Cualquier Empleador que reclame dificultades financieras en la operación de un edificio puede solicitar una audiencia ante un comité especial que consta del presidente de la Unión o su designado y el Presidente del RAB o su designado. En tal audiencia, el Empleador presentará pruebas de las dificultades financieras, incluidos, entre otros, los estados financieros. El comité puede conceder o denegar, en su totalidad o en parte, la exención de las disposiciones de este contrato. Esta disposición no estará sujeta a quejas ni arbitrajes.

## **ARTÍCULO XI**

### **Fondos Suplementarios de Jubilación y ahorro y Fondos de Salud, Pensión, Capacitación y Asistencia Legal**

#### **A. FONDO DE SALUD**

1. El Empleador acepta realizar pagos a un fondo fiduciario para salud, conocido como "Building Service 32BJHealth Fund" (Fondo de salud Building Service 32BJ) para proteger a

los empleados cubiertos por este Convenio que trabajen más de dos (2) días cada semana de trabajo, incluidos los empleados de otros Empleadores de la industria o relacionados con ésta para quienes se pagan los aportes, con beneficios de salud en virtud de tales disposiciones, reglas y reglamentos según lo dispongan los Fiduciarios del fondo, de conformidad con el Convenio y Declaración de fideicomisos; siempre y cuando el Empleador pueda, al realizar los pagos exigidos al Fondo, proteger a otros empleados que él elija y siempre y cuando dicha cobertura cumpla con las leyes y el Convenio de fideicomisos.

Los empleados que estén recibiendo una indemnización por enfermedades y accidentes laborales o beneficios por incapacidad o pensiones de incapacidad estarán cubiertos por el Fondo de Salud hasta que estén cubiertos por Medicare o treinta meses desde la fecha de la incapacidad, lo que sea primero.

En ningún caso un empleado que haya estado previamente cubierto para tales beneficios de salud perderá dicha cobertura como resultado de cambios a esta disposición y se le exigirá al Empleador realizar aportes para estos empleados.

2. A partir del 1 de enero de 2005, el Empleador deberá aportar \$8710.64 al Fondo

anualmente por cada empleado, pagadero cuándo y cómo determinen los Fiduciarios, para cubrir a los empleados y a sus cargas familiares con beneficios de salud según lo acordado por las partes de la negociación colectiva y conforme a las disposiciones, reglas y reglamentos que podrían determinar los Fiduciarios. Para el período comprendido entre el 1 octubre de 2004 y el 31 de diciembre de 2004 (el "período de espera"), habrá un pago global de \$494.00 que será pagado por el Empleador a cada empleado cubierto en cualquier momento entre el 1 de octubre de 2004 y el 31 de marzo de 2005 (la fecha de acumulación). Sólo se le exigirá a un Empleador que haga los aportes para cualquier empleado cubierto por el período de espera, el cual, a menos que el aporte se realice con anterioridad, será el Empleador del empleado a la fecha de acumulación.

3. A partir del 1 de enero de 2006, la proporción de aportes al fondo será de \$9750.64 por año.

4. A partir del 1 de enero de 2007, la proporción de aportes al fondo será de \$10790.64 por año.

5. A excepción de las salvedades del Artículo III, Sección 3, de este convenio con respecto al seguro de vida colectivo, cualquier

Empleador que tenga un plan vigente antes de la fecha de entrada en vigencia de este Convenio que proporcione beneficios de salud equivalentes a los beneficios establecidos en el presente o mejores que ellos, y el costo de éstos para el Empleador sea, por lo menos, de la misma magnitud, puede cubrir a sus empleados según su plan existente o según este Fondo. Si los Fiduciarios deciden que el plan ya existente no proporciona beneficios de salud superiores a uno o más tipos de beneficios de salud de este Fondo, el Empleador podrá participar en el Fondo entera o parcialmente para hospitalizaciones y/o cobertura quirúrgica, y realizar sus pagos al Fondo por el monto determinado uniformemente por los Fiduciarios para todos los Empleadores que participen de manera similar.

Si se promulga una futura legislación aplicable, no habrá duplicación o acumulación de cobertura y las partes negociarán tales cambios según lo exija la ley.

6. Si durante el plazo de este convenio, los Fiduciarios determinan que el pago establecido en el presente no es suficiente para mantener los beneficios y reservas suficientes para tales beneficios, exigirán a las partes que aumenten las cantidades necesarias para mantener dichos beneficios y reservas. En el caso de que los

Fiduciarios no puedan llegar a un acuerdo sobre la cantidad que se exige para mantener los beneficios y las reservas, el asunto se referirá a arbitraje.

7. El presidente de la Unión y el presidente de RAB pueden determinar, a su discreción, antes del inicio de los años contractuales que comienzan el 1 de enero de 2006 y el 1 de enero de 2007, destinar cualquier porción de los aumentos programados de la tasa anual de los aportes del Fondo de salud del Empleador al Fondo de capacitación y/o al Fondo legal.

## B. FONDO DE PENSIÓN

1. El Fondo de pensión Building Service 32BJ continuará en vigor y efecto de acuerdo con sus disposiciones, las que incluyen las facultades de sus Fiduciarios para modificar los montos de los beneficios de pensión y las condiciones según las cuales se pagarán los beneficios, y para continuar cubriendo a tales empleados de otros Empleadores de la industria para la cual se realizan los aportes o aquellos relacionados con ésta, siempre y cuando dicha cobertura cumpla con la ley y el Convenio de fideicomisos.

Los empleados que no puedan trabajar y que estén recibiendo beneficios por incapacidad o indemnizaciones por accidentes y enfermedades laborales continuarán

acumulando beneficios de pensión durante los períodos de incapacidad hasta seis (6) meses o durante el período de incapacidad, el que sea antes.

2. A partir del 1 de enero de 2005, el Empleador pagará al Fondo la suma de \$43.75 semanales a cada empleado de planta como se define en el Plan de pensión de servicio del edificio, tal como pueda ser enmendado, a excepción de lo estipulado en la Sección 3 del presente documento.

A partir del 1 de enero de 2006, el Empleador pagará al Fondo la suma de \$49.75 para cada empleado de planta.

A partir del 1 de enero de 2007, el Empleador pagará al Fondo la suma de \$58.75 para cada empleado de planta.

3. Si el Empleador tiene un plan de pensión y jubilación vigente que los Fiduciarios hayan determinado que proporciona beneficios equivalentes o superiores a aquellos bajo el Plan de pensión Building Service 32BJ, éste puede continuar dicho plan siempre y cuando continúe proporcionando beneficios de jubilación equivalentes o superiores a los beneficios proporcionados por el Plan de pensión Building Service 32BJ durante el plazo de este Convenio y deberá ser eximido de cualquier obligación de realizar pagos al Fondo.

4. Si el Empleador tiene un plan ya existente, según lo mencionado anteriormente, no deberá discontinuar o reducir los beneficios sin aprobación previa de los Fiduciarios y seguirá obligado para con el o los empleados con respecto a cualquier beneficio al cual tengan derecho.

5. En ningún caso se deberá interpretar que los Fiduciarios o alguno de ellos, la Unión o el RAB, directa o indirectamente, por razón de este convenio, dan su consentimiento para la cancelación, cambio o disminución de cualquier derecho legal, adquirido o no, que cualquier persona pueda tener en la continuación ya existente de cualquier plan de pensión de un Empleador, y los Fiduciarios o cualquiera de ellos, la Unión y el RAB deberán ser eximidos de toda responsabilidad por parte de un Empleador con respecto a cualquier acción tomada por cualquier persona cubierta por el plan de dicho Empleador que entable una demanda basada en cualquier hecho realizado en conformidad con la Sección 4 de este Artículo. Se le entregará un aviso de tramitación de cualquier acción de este tipo al Empleador, el que puede defender la acción en nombre de la parte eximida de responsabilidad.

## C. FONDO DE CAPACITACIÓN, BECAS Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

El empleador acepta aportar a un Fondo que será administrado como parte del Fondo de capacitación, becas y seguridad ocupacional Thomas Shortman. A partir del 1 de enero de 2005, la tasa de aporte al Fondo Thomas Shortman será de \$145.60 anuales por cada empleado.

## D. FONDO COLECTIVO PREPAGADO DE ASISTENCIA LEGAL

A partir del 1 de enero de 2005, el Empleador acuerda aportar \$223.60 anuales al Fondo colectivo prepagado de asistencia legal pagadero según lo determinen los Fiduciarios.

## E. FONDO SUPLEMENTARIO DE JUBILACIÓN Y AHORRO (SRSF)

A partir del 1 de enero de 2005, el Empleador aportará al SRSF \$13.00 semanales por empleado.

## F. DISPOSICIONES APLICABLES A TODOS LOS FONDOS

1. Si el Empleador no realiza los informes o los pagos exigidos a los Fondos, los Fiduciarios pueden a su única y absoluta discreción tomar cualquier medida necesaria, incluidos, entre otros, el arbitraje inmediato y juicios de

acuerdo a Derecho, para hacer valer dichos informes y pagos, junto con los intereses, daños y perjuicios según lo estipulado en los Convenios de fondos fiduciarios y cualquier y todo gasto de cobranza, incluidos, entre otros, honorarios de abogados, costos y cargos de arbitraje y costas judiciales.

A cualquier Empleador que esté en mora regular o constantemente en sus pagos al Fondo suplementario de jubilación y ahorro y a los Fondos de salud, pensión, asistencia legal y capacitación se le puede exigir, a elección de los Fiduciarios de los fondos, que proporcione al Fondo fiduciario pertinente valores que garanticen el pago oportuno de dichos pagos.

2. Los Fiduciarios de los fondos realizarán las enmiendas al Convenio de fideicomisos y aprobarán los reglamentos que exija la ley aplicable y que en cualquier caso estipulan que los empleados que trabajan bajo la jurisdicción de la Unión (el que no incluye a ninguna persona en un puesto gerencial importante) pueden sólo recibir beneficios si su Empleador tiene un convenio colectivo con la Unión. Cualquier conflicto sobre la jurisdicción de la Unión será solucionado por el Presidente de la Unión y el Presidente del RAB.

3. Los empleados contratados a partir del 1 de abril de 1996, tendrán un período de espera de tres (3) meses antes de ser admisibles como participantes en los fondos y no se realizarán aportes en nombre de estos empleados durante estos tres meses.

## **ARTÍCULO XII**

### **Ley de Beneficios por Incapacidad**

#### **Ley de Seguro de Desempleo**

1. El Empleador cubrirá a sus empleados de modo que reciban los beneficios en efectivo máximos semanalmente en conformidad con la Ley de beneficios por incapacidad del estado de Nueva York no sujetos a aportación, y también de acuerdo con la Ley de seguro de desempleo del estado de Nueva York, sin importar que dichas coberturas sean obligatorias.

2. El hecho de no cubrir a los empleados convierte en responsable al Empleador de toda pérdida de beneficios y seguros.

3. El empleador cooperará con los empleados en el procesamiento de sus reclamaciones y deberá suministrar todos los formularios necesarios, dirigidos adecuadamente y publicar el aviso con información correcta de los lugares para presentar las reclamaciones.

4. Si el empleado informa al Empleador que está solicitando los beneficios por indemnización por accidentes y enfermedades laborales, no se deberá pagar una licencia por enfermedad a dicho empleado, a menos que éste solicite específicamente por escrito el pago de dicha licencia. Si un empleado informa al Empleador que está solicitando beneficios por incapacidad, entonces solamente se deberán pagar cinco días de licencia por enfermedad a dicho empleado (si tiene estos días disponibles) a menos que específicamente solicite por escrito el pago de una licencia adicional por enfermedad.

5. A cualquier empleado que se le exija asistir a una audiencia por Indemnización por accidentes y enfermedades laborales se le pagarán sus horas ordinarias durante dicha asistencia.

6. Cualquier costo en el que incurra la Unión para hacer cumplir la disposición de este Artículo correrá por cuenta del Empleador.

7. Las Partes aceptan establecer un comité auspiciado por el Fondo de salud Building Service 32BJ para investigar e informar de la factibilidad de los beneficios por incapacidad y desempleo autoasegurados.

## **ARTÍCULO XIII**

### **Días de Licencia por Enfermedad**

1. Cualquier empleado de planta con por lo menos un (1) año de servicio (según se define en la Sección 4 más adelante) en las instalaciones o con el mismo Empleador recibirá una licencia por enfermedad de diez (10) días en un año calendario por enfermedades de buena fe.

A cualquier empleado con derecho a beneficios por enfermedad se le permitirán cuatro (4) días únicos de licencia por enfermedad por año tomados en días únicos. Los seis (6) días restantes de licencia pagada por enfermedad se podrán pagar, tanto por enfermedades de más de un (1) día de duración o se podrán contabilizar como días disponibles de licencia por enfermedad.

El empleado recibirá el pago por enfermedad ya mencionado sin importar si dicha enfermedad está cubierta o no por los Beneficios por incapacidad del estado de Nueva York y/o los Beneficios por indemnización por accidentes y enfermedades laborales; sin embargo, no habrá acumulación o duplicación de los beneficios por incapacidad y/o beneficios de indemnización por accidentes y enfermedades laborales junto con el pago de licencia por enfermedad.

2. Un empleado ausente de sus labores debido a enfermedad solamente en un día de trabajo programado inmediatamente antes y/o solamente en dicho día inmediatamente después de un feriado no cumplirá los requisitos de pago por enfermedad por dicho día o días de ausencia.

3. A los empleados que han continuado empleados hasta el final del año calendario y no han utilizado todos sus beneficios por enfermedad se les pagará en el siguiente mes de enero un pago por día completo por cada día por enfermedad que tenga disponible.

Cualquier empleado que tenga un registro perfecto de asistencia durante el año calendario recibirá una bonificación por asistencia de \$ 125.00 dólares además del pago de los días por enfermedad que tenga disponibles.

A los efectos de dicha disposición, la asistencia perfecta significará que el empleado que no haya utilizado sus días por enfermedad, salvo que cualquier licencia por enfermedad o licencia no remunerada que sea admisible de acuerdo con la Ley de licencias médicas y familiares no se considerará como determinante de la asistencia perfecta.

Si un Empleador no le paga a un empleado antes de fines de febrero, entonces dicho Empleador pagará un día adicional, a menos que el Empleador impugne el derecho o monto adeudado.

4. A los efectos de este Artículo, un empleo de un (1) año se cumplirá en la fecha de aniversario del empleo.

Los empleados que completen un (1) año de servicio después del 1 de enero recibirán una participación a prorrata de los beneficios por enfermedad por el resto del año calendario.

Un empleado de "planta" será definido como un empleado de jornada completa o media jornada en un horario ordinario. Aquellos empleados con menos de cuarenta (40) horas regulares a la semana recibirán una parte a prorrata de los beneficios por enfermedad según lo estipulado en el presente calculados según una semana de cuarenta (40) horas.

5. El Empleador asume voluntariamente todos los pagos establecidos en este Artículo, en consideración de las concesiones hechas por la Unión con respecto a varias otras disposiciones de este convenio, y se considerará dicho pago como un aporte o ayuda voluntaria dentro del significado de cualquiera de las disposiciones obligatorias aplicables.

## **ARTÍCULO XIV**

### **Adquisición de un Edificio por Autoridad Pública**

Cuando una autoridad pública adquiere un edificio de cualquier naturaleza por medio de

una expropiación, compra o de otra manera, el último dueño garantizará el pago por terminación del empleo y de las vacaciones acumuladas adeudadas a los trabajadores hasta la fecha de transferencia del título. Sin embargo, la Unión procurará que dicha autoridad asuma las obligaciones de los pagos. Si esto no tiene éxito y el último dueño se hace responsable de dichos pagos, las cantidades correspondientes quedarán prendadas hasta el fallo de expropiación o en cualquier monto recibido por dicho último dueño.

## **ARTÍCULO XV**

### **Venta o Transferencia del Edificio**

En el caso de que un Empleador trate de terminar su relación empleador-empleado según este Convenio, entonces el Empleador le dará un plazo razonable por escrito a la Unión y al RAB antes de la fecha de entrada en vigencia pertinente, y a solicitud de la Unión, el Empleador deberá reunirse con éste para negociar el efecto de dicho terminación sobre los empleados afectados. La obligación de negociar estará sujeta a arbitraje, pero el hecho de no llegar a un acuerdo sobre el efecto no estará sujeto a arbitraje.

En el caso de un cambio de Empleadores en un edificio, el RAB se esforzará al máximo para que el Empleador sucesor se una al RAB y cumpla con las condiciones de este Convenio.

En el caso de que un Empleador deje cesante a un empleado o empleados debido a un cambio en la propiedad, operación o control de un edificio o edificios, y a dicho(s) empleado(s) no se le(s) ofrezca un empleo o el Empleador sucesor no los emplee en el edificio o edificios con los salarios, horas y condiciones de trabajo ya existentes, el (los) empleado(s) que sea(n) dejado(s) cesante(s) recibirá(n) indemnización por cesantía en la cantidad de un pago de seis (6) meses, además de cualquier otro pago acumulado adeudado según este Convenio.

Nada de lo contenido en el presente se considerará que limite o disminuya de ninguna manera el derecho de la Unión de hacer cumplir este convenio en contra de cualquier beneficiario de una transferencia en conformidad con las leyes aplicables que tratan las reglas de sucesión o de otro tipo; ni que limite o disminuya de ninguna manera el derecho de la Unión o empleado de entablar acciones judiciales en conformidad con las disposiciones de las leyes de relaciones laborales estatales o federales, o cualquier estatuto, norma o reglamento que pueda ser aplicable.

## **ARTÍCULO XVI**

### **Clasificación de los Edificios**

1. Los edificios son clasificados como edificios A, B o C, según las siguientes definiciones:

a) Edificios clase A: superficie total de más de 280,000 pies cuadrados.

b) Edificios clase B: superficie total de más de 120,000 pies cuadrados pero no más de 280,000.

c ) Edificios clase C: superficie total de menos de 120,000 pies cuadrados.

2. La superficie total de un edificio LOFT es la suma total de las áreas existentes en los distintos pisos de un edificio loft, incluido el espacio del sótano, pero sin incluir la parte del penthouse utilizada por la maquinaria y accesorios del edificio y la parte del sótano utilizada por los servicios básicos públicos y para la operación general de la propiedad.

La superficie total de un piso entero se calculará midiendo desde las superficies internas de revoque de todos los muros externos de espacio abarcadas en el local del arrendatario, incluidos columnas, pasillos, inodoros, fregaderos, conductos de los elevadores, etc., excepto el espacio reservado para la torre de vigilancia de incendios.

3. La superficie total de un edificio de oficinas es la suma total de las áreas existentes en los pisos del edificio, incluido el espacio del sótano, pero sin incluir la parte del penthouse utilizada por la maquinaria y accesorios del edificio y la parte del sótano utilizada por los servicios básicos públicos y para la operación general de la propiedad.

La superficie total de un piso entero se calculará midiendo desde las superficies internas de revoque de todos los muros exteriores del espacio utilizado por el arrendatario en el piso, incluidos columnas y pasillos, pero sin incluir inodoros, clóset de los auxiliares de limpieza, fregaderos, conductos de los elevadores, escaleras, torres de incendio, conductos de ventilación, huecos para las tuberías, armarios con medidores, salidas de humo y tubos de chimeneas, y cualquier otro hueco vertical y las paredes que lo encierren. No se descontará cualquier columna, pilastra o proyección necesaria al edificio.

## **ARTÍCULO XVII**

### **Salarios y Horas**

1. (a) A partir del 1 de enero de 2006, todo empleado cubierto por este Convenio recibirá un aumento de salario de \$ 0.25 por cada hora de trabajo ordinaria y habitual.

(b) A partir del 1 de julio de 2006, todo empleado cubierto por este Convenio recibirá un aumento de salario de \$ 0.175 por cada hora de trabajo ordinaria y habitual.

(c) A partir del 1 de enero de 2007, todo empleado cubierto por este Convenio recibirá un aumento de salario de \$ 0.25 por cada hora de trabajo ordinaria y habitual.

(d) A partir del 1 de julio de 2007, todo empleado cubierto por este Convenio recibirá un aumento de salario de \$ 0.25 por cada hora ordinaria y habitual trabajada.

(e) Además, el diferencial de salario mínimo por hora para ayudantes generales, jefes de limpieza y despachadores (los cuales incluirán a todos los empleados que hacen un trabajo similar o comparable, sin importar cuál sea el cargo) se aumentará en \$0.025 a partir del 1 de enero de 2006, en \$0.025 adicionales a partir del 1 de julio de 2006, en \$0.025 adicionales a partir del 1 de enero de 2007 y en \$0.025 adicionales a partir del 1 de julio de 2007 por cada hora ordinaria y habitual trabajada.

Los salarios mínimos se aumentarán de modo que reflejen los aumentos anteriormente mencionados en cada categoría de trabajo.

(f) A partir del 1 de enero de 2006, en el caso de que el aumento porcentual del costo de vida Índice de precios al consumidor de los

trabajadores urbanos asalariados y trabajadores administrativos del Área Metropolitana de la ciudad de Nueva York (Nueva York-Nueva Jersey) desde noviembre de 2004 a noviembre de 2005 exceda el 6.5%, en tal caso, se deberá otorgar un aumento del \$ 0.10 por hora por cada aumento total del 1% en el costo de vida que supere el 6.5 % efectivo a la primera semana completa de trabajo que comience después del 1 de enero de 2006. En ningún caso dicho aumento, en conformidad con esta disposición, superará los \$ 0.20 por hora. Al calcular los aumentos en el costo de vida que superen el 6.5%, se hará caso omiso de los de menos de 0.5% y los aumentos del 0.5% o más se considerarán un número entero. Cualquier aumento en virtud del presente documento se agregará al mínimo.

A partir del 1 de enero de 2007, en el caso de que el aumento porcentual del costo de vida Índice de precios al consumidor de los trabajadores urbanos asalariados y trabajadores administrativos de la ciudad de Nueva York-Área metropolitana (Nueva York-Nueva Jersey) entre noviembre de 2005 y noviembre de 2006 exceda el 6%, en tal caso, se deberá otorgar un aumento del \$ 0.10 por hora por cada aumento total del 1% en el costo de vida que supere el 6.5% efectivo a la primera semana laboral completa que comience después del 1 de enero

de 2007. En ningún caso dicho aumento, en conformidad con esta disposición, superará los \$0.20 por hora. Al calcular los aumentos en el costo de vida que superen el 6%, se hará caso omiso de los de menos de 0.5% y los aumentos del 0.5% o más se consideraran un número entero. Cualquier aumento en virtud del presente documento se agregará al mínimo.

2. (a) La semana de trabajo estándar consistirá en cinco (5) días consecutivos de lunes a domingo y no superará las ocho (8) horas diarias en ningún día.

Las horas extras se deberán pagar a razón del pago normal más la mitad por todas las horas trabajadas que superen las ocho (8) horas diarias o las cuarenta (40) horas a la semana, lo que sea mayor. Se considerará feriado pagado un día trabajado con el fin de computar el pago por horas extras. No habrá jornada dividida.

(b) A los empleados incluidos en la nómina el o antes del 1 de enero de 1978 no se les reducirá su horario de trabajo. A los empleados incluidos en la nómina el o antes del 1 de enero de 1978 no se les aumentará su horario de trabajo en más de una (1) hora diaria sin el consentimiento por escrito de la Unión. Donde sea factible, se aplicará la hora adicional a la primera parte del horario de trabajo. El Empleador entregará a la Unión un aviso por escrito tres (3) semanas antes de cualquier

cambio en el horario de trabajo, a excepción de cambios temporales. Esta disposición no evitará que el Empleador tenga empleados trabajando horas extras. Los empleados contratados después del 1 de enero de 1978 trabajarán dichas horas según las asigne el Empleador, siempre y cuando éstas no sean cinco (5) horas diarias y cinco (5) días consecutivos en una semana, a excepción de los guardias como se define en este Convenio.

(c) Las horas laborales semanales para operadores y despachadores de ascensores incluirán dos períodos de descanso de veinte (20) minutos diarios, pero excluirán el receso de almuerzo de no menos de cuarenta y cinco (45) minutos o más de una (1) hora diaria.

Los empleados, aparte de aquellos a los que se refiere el párrafo anterior, cuya mayoría de horas se encuentra entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. recibirán un período de almuerzo/descanso de quince (15) minutos. A elección del Empleador, los empleados que trabajen siete (7) horas o más por día, además de su pago ordinario por las horas programadas recibirán, ya sea un pago adicional por hora ordinaria de media hora (1/2) o se les relevará media hora (1/2) antes. Los empleados que trabajen seis (6) horas diarias recibirán un pago adicional por hora ordinaria de veinticinco (25) minutos o se les relevará veinticinco (25) minutos antes. Los

empleados que trabajen cinco (5) horas diarias recibirán un pago adicional por hora ordinaria de quince (15) minutos o se les relevará quince (15) minutos antes. Este cambio no afectará, de modo alguno, las disposiciones sobre horas extras del contrato, ni afectará los derechos del Empleador a reprogramar las horas para proporcionar la continuidad necesaria de la cobertura.

(d) Cuando debido al ausentismo, no haya suficientes empleados para atender el edificio, el Empleador puede (1) solicitarle a estos que trabajen tiempo adicional y por sobre su horario de trabajo en forma voluntaria o (2) contratar empleados adicionales o extras para desempeñar el trabajo. El tiempo adicional y por sobre el horario de trabajo normal no será obligatorio, a menos que el Empleador no pueda cumplir satisfactoriamente los requisitos del trabajo en forma voluntaria. En tal caso, el trabajo por sobre el horario de trabajo ordinario se asignará en orden inverso de la antigüedad.

(e) Todo empleado tendrá derecho a dos (2) días consecutivos libres en un período cualquiera de siete (7) días, y cualquier trabajo que se desempeñe en dichos días se considerará como horas extras y se pagará a razón del pago normal más la mitad.

(f) A ningún empleado se les reducirán sus horas laborales con el fin de efectuar una

reducción correspondiente en el pago. Esta disposición no se aplicará a los empleados de relevo:

3. Los Empleadores en la industria se reunirán y consultarán con la Unión para intentar reprogramar la hora de salida de los empleados a fin de posibilitar a los grupos de trabajadores nocturnos, cuando sea factible, dejar el trabajo durante horas en las que puedan llegar a casa sanos y salvos. De no llegar a un acuerdo, el asunto se podrá derivar a los comités de negociación colectiva del RAB y de la Unión para mayor discusión.

4. Los sábados y domingos son días pagados con prima para todos los empleados (se excluye a los guardias contratados el o después del 1 de enero de 1978) y el trabajo desempeñado en dichos días se debe pagar a razón del pago normal más la mitad del salario por hora ordinaria y habitual.

Al determinar si el turno de trabajo de un empleado se va a considerar como si fuera un sábado o domingo, con el fin del día pagado con prima, se entiende que el significado del trabajo de sábado o domingo será igual a como se aplica ahora o, donde no exista dicha práctica, se basará en la práctica de pago con prima de feriado.

5. A cualquier empleado que el Empleador llame para trabajar en cualquier momento no consecutivo con su horario ordinario se le deberá pagar, por lo menos, cuatro (4) horas extras.

6. A los empleados que se les exija trabajar horas extras se les pagará, por lo menos, una hora al salario de horas extras, a excepción de los empleados que trabajen horas extras debido al ausentismo o a los retrasos.

7. Cualquier empleado que haya trabajado ocho horas en un día y al que se le exija trabajar, por lo menos, cuatro horas extras dicho día, se le entregará un subsidio para comida de \$15.00.

8. Cualquier empleado clasificado como "otro" que reemplace a un "jefe de limpieza" ausente por más de cuatro (4) horas recibirá el salario por hora del "jefe de limpieza" por el turno entero.

Cualquier empleado que dedique una semana completa o más desempeñando un trabajo clasificado de mayor remuneración recibirá el salario más alto por dicho servicio.

9. No se asignarán horas extras a modo de medida disciplinaria. El Empleador no le exigirá a un empleado que trabaje una cantidad excesiva de horas extras.

10. El Empleador acepta esforzarse al máximo para proporcionar un mínimo de dieciséis (16) horas libres entre turnos para sus empleados.

11. Al director de seguridad contra incendios asignado regularmente, nombrado por el empleador y certificado por el Departamento de Bomberos se le pagará una bonificación única de \$ 500.00 al año el 1 de diciembre de cada año calendario. Esto no incluirá una persona de relevo o reemplazo temporal.

Si más de una persona ostenta el mismo cargo de director de seguridad contra incendios durante el año, se prorrateará la bonificación.

El Empleador tendrá el derecho de designar el director de seguridad contra incendios.

## **ARTÍCULO XVIII**

### **Superintendentes**

#### **A. COBERTURA**

Este artículo se aplicará solamente a los superintendentes de edificios comerciales que estaban previamente cubiertos por el convenio colectivo de la Unión Local 164, Service Employees International Union y sus Empleadores.

## B. SALARIOS Y HORAS

A partir del 1 de enero de 2006, los superintendentes cubiertos por este Convenio recibirán un aumento salarial por semana de \$12.50.

A partir del 1 de julio de 2006, los superintendentes cubiertos por el presente documento recibirán un aumento salarial por semana de \$9.50.

A partir del 1 de enero de 2007, los superintendentes cubiertos por el presente documento recibirán un aumento salarial por semana de \$12.50.

A partir del 1 de julio de 2007, los superintendentes cubiertos por el presente documento recibirán un aumento salarial por semana de \$12.50.

Los salarios mínimos se aumentarán de modo que reflejen los aumentos anteriormente mencionados.

Los aumentos en el costo de vida, si existiera alguno, otorgados en virtud el Artículo XVII de este Convenio se otorgarán a los superintendentes en las mismas cantidades y en la misma fecha de entrada en vigencia.

El superintendente tendrá derecho a dos (2) días libres por cada semana de trabajo, uno de

los cuales será domingo y cualquier trabajo desempeñado en cualquiera de estos días se le pagará a razón del pago normal más la mitad del salario ordinario y habitual por todas las horas trabajadas.

El sábado continuará siendo un día pagado con prima y cualquier trabajo desempeñado este día será pagado a razón del pago normal más la mitad del salario por hora ordinaria y habitual.

### C. CONDICIONES DE TRABAJO

1. Cualquier superintendente de reemplazo recibirá un salario por contrato, a excepción que incluya un pago extra atribuible a los años de servicio, capacidad especial y consideraciones especiales más allá de los requisitos del trabajo.

2. No se le exigirá al superintendente que (a) renueve los cables de los elevadores o que construya bloques o que ahueque paredes de azulejos, (b) haga funcionar los elevadores, a excepción del período de descanso, de almuerzo y emergencias. y a excepción de que en cualquier edificio que emplee tres empleados o menos durante el día, sin incluir el superintendente, el superintendente de dichos edificios realizará todas las labores que acostumbre hasta ese momento, (c) realice el trabajo del portero, a excepción de un edificio que emplee tres empleados o menos en el día,

sin incluir el superintendente, en cuyo caso éste debe continuar realizando el trabajo que desempeñaba hasta ese momento, (d) realice el trabajo en un andamio que no esté directamente sobre un techo, un retranqueo o dentro del edificio, (e) realice un trabajo dentro de cualquier tanque de combustible, de presión o que esté herméticamente sellado, (f) construya mesas de corte, soportes para maquinarias o arme soportes o (g) realice cualquier trabajo que estén en conflicto con las leyes estatales, federales o municipales.

3. No se penalizará o discriminará al superintendente por asistir a los arbitrajes, audiencias o reuniones, pero este privilegio no se interpretará como una interferencia a la operación ordenada del edificio.

4. Es posible que se agreguen a las labores del superintendente algunas más o menos misceláneas y el trabajo de relevo por el cual su remuneración adicional lo distingue de otras clases de trabajadores en el edificio, con sujeción a los procedimientos de agravios y quejas y arbitraje estipulados en el presente documento.

5. El Árbitro puede considerar casos excepcionales en los cuales la Unión reclame que se exige del superintendente trabajo excesivo o la utilización de habilidades singulares o pintura, y puede relevar al

superintendente de dicho trabajo excesivo, o exigir remuneración adicional por el mismo.

6. Ningún superintendente que deje su cargo por su propia voluntad tendrá derecho a vacaciones acumuladas, a menos que le haya dado al Empleador por lo menos treinta (30) días de aviso por escrito de terminación del empleo.

7. La Unión puede cuestionar la probidad de la terminación del empleo de los servicios del superintendente y exigir la reintegración a su trabajo o indemnización por cesantía, si la hubiera, según sea el caso, presentando una queja en virtud del Artículo VII de este Convenio. El Árbitro debe dar la debida consideración a las responsabilidades administrativas del superintendente y a la necesidad de cooperación entre el superintendente y el Empleador.

8. Ninguna disposición de este Convenio se interpretará como que reduce el salario o remuneración por hora del superintendente o que baja o empeora las disposiciones o condiciones de su empleo. Esta disposición no se interpretará como una forma de evitar que el Empleador ejerza sus prerrogativas de administración para hacer los cambios en el equipo, los horarios, los turnos, el número de empleados y las labores necesarias e inherentes a la operación, mantenimiento y revisión del

edificio no incoherentes con la letra o el espíritu de cualquier otra disposición específica de este Convenio.

9. En cualquier parte donde exista un conflicto entre el Convenio de edificios comerciales 2002 y las condiciones de este artículo, prevalecerán las condiciones de éste.

## **ARTÍCULO XIX**

### **Condiciones Generales**

#### *1. Diferenciales*

Se mantendrán las diferencias de salarios entre las distintas clases de trabajadores dentro de un edificio.

Se reconoce que pueden surgir o existir diferencias de salarios, aparte de las exigidas en el presente, debido a salarios por sobre el monto mínimo exigido por este Convenio. Ningún cambio en dichos diferenciales se considerará una violación de este Convenio, a menos que parezca el resultado de un intento por derribar la estructura de salarios correspondiente al edificio.

Cuando un empleado ostente habilidades mecánicas o técnicas de consideración y dedique más del 75% de su jornada laboral en el edificio en un trabajo que involucre dichas habilidades, su salario se determinará de mutuo acuerdo entre el Empleador y la Unión. Tal

empleado recibirá un salario de no menos de diez dólares (\$10) por semana por sobre su salario mínimo de contrato para un ayudante general.

Si el Empleador y la Unión no pueden llegar a un acuerdo sobre el salario de dicho empleado o en los casos que exista una desigualdad obvia debido a una aplicación regular de habilidades especializadas por parte del empleado en su trabajo, la cantidad o exactitud de la diferencia se puede determinar mediante un arbitraje o procedimiento de quejas y agravios.

No obstante lo anterior, se entiende que los ingenieros titulados cubiertos por este Convenio constituirán una unidad negociadora por separado y recibirán los mismos salarios y beneficios que los que se pagan a los ingenieros según el Convenio del Consejo Realty Advisory Board (RAB) que cubre ingenieros titulados en la ciudad de Nueva York, salvo que los aportes para el fondo de pensión, salud, asistencia legal y capacitación se continúen pagando según las condiciones de este Convenio.

## *2. Acumulación*

No habrá acumulación de horas extras, pagos por enfermedad, por feriados o por cualquier otro día en los que se paga con prima. Si más de uno de los factores antes mencionados son aplicables, la remuneración

se calculará de acuerdo con el monto mayor.

### 3. *Feriatos*

Los siguientes son los feriatos reconocidos por convenio:

#### **Feriatos**

<b><u>Feriatos</u></b>	<b><u>2005</u></b>	<b><u>2006</u></b>	<b><u>2007</u></b>
Día de Año Nuevo	31 de diciembre (2004)) Viernes	2 de enero Lunes	1 de enero Lunes
Natalicio de Washington	21 de febrero <sup>1</sup> Lunes	20 de febrero Lunes	19 de febrero Lunes
Viernes Santo	25 de marzo Viernes	14 de abril Viernes	6 de abril Viernes
Memorial Day	30 de mayo Lunes	29 de mayo Lunes	28 de mayo Lunes
Día de la Independencia	4 de julio Lunes	4 de julio Martes	4 de julio Miércoles
Día del Trabajo	5 de septiembre Lunes	4 de septiembre Lunes	3 de septiembre Lunes
Día de la Hispanidad	10 de octubre Lunes	9 de octubre Lunes	8 de octubre Lunes
Día de Acción de Gracias	24 de noviembre Jueves	23 de noviembre Jueves	22 de noviembre Jueves
Día después de			

Acción de Gracias	25 de noviembre Viernes	24 de noviembre Viernes	23 de noviembre Viernes
Navidad	26 de diciembre Lunes	25 de diciembre Lunes	25 de diciembre Martes

### **Feriatos Movable**

Martin Luther King	17 de enero Lunes	16 de enero Lunes	15 de enero Lunes
Yom Kippur	13 de octubre Jueves	2 de octubre Lunes	22 de septiembre Lunes
Eid al-Fitr	3 de noviembre Jueves	24 de octubre Martes	13 de octubre Sábado

Habr  un feriado adicional en cada año de contrato, el cual será el D a de Martin Luther King, Eid al-Fitr o Yom Kippur o un día personal a elección del empleado. El día personal se programará de acuerdo con los párrafos (3) y (4) a continuación.

En los edificios donde la mayor parte de los ocupantes est  trabajando el Viernes Santo y/o el día después de Acción de Gracias, el día del Natalicio de Lincoln y/o el D a de los Veteranos se les puede sustituir dichos días siempre y cuando se entregue aviso a la Unión y al RAB el o antes del 1 de marzo de cada año.

El Empleador debe publicar el calendario de

feriados en el tablero de avisos, el cual deberá permanecer ahí todo el año.

Al Natalicio de Washington, Viernes Santo, el Día de la Hispanidad y al día después de Acción de Gracias se les puede dar el tratamiento de día personal en vez de que se les considere feriados fijos en virtud de las siguientes condiciones:

(1) Antes del 1 de febrero de cada año, cada edificio puede designar uno o más días como días personales con aviso por escrito a la Unión y a los empleados. El hecho de no designar estos días se considerará como el acuerdo de dejar tales días como feriados fijos.

(2) Cada edificio que designe tales días como personales puede, con aviso por escrito enviado treinta (30) días antes a la Unión y a los empleados, cambiar dicha designación y convertir el día en feriado fijo. Los empleados que hayan recibido un día personal por dichos feriados se emplearán en dicho feriado a razón del pago normal más la mitad.

(3) Los empleados con derecho a días personales pueden seleccionar dicho día o días con cinco (5) días de aviso previo al Empleador siempre que esa selección no dé como resultado una reducción de personal en el edificio de menos del 75% del personal normal. Dicha selección se debe hacer de acuerdo con la

antigüedad.

(4) Los empleados con derecho a días personales que no usen dicho día o días en un año calendario deben tomarlos como días libres durante los seis primeros meses del año siguiente siempre que, sin embargo, el Empleador informe por escrito tanto al empleado como a la Unión el 31 de enero del año entrante que dichos días están disponibles y que se perderán si no se usan antes del 1 de julio de ese año.

Los empleados recibirán su salario por hora ordinaria y habitual por el día normal de ocho (8) horas no trabajado y, si se les exige trabajar un día feriado, recibirán además del pago antes mencionado, un pago con recargo a razón del pago normal más la mitad de su salario por hora ordinaria y habitual de pago para cada hora trabajada, con un mínimo de cuatro (4) horas de pago con prima. Cualquier empleado al que se le exija trabajar un día feriado más de ocho (8) horas continuará recibiendo la remuneración anteriormente mencionada establecida para el trabajo en feriados, a saber, salario por hora ordinaria y habitual más una prima a razón del pago normal más la mitad del salario de hora ordinaria y habitual.

Cualquier empleado de planta de jornada completa que se enferme en cualquier semana de pago en la cual haya un feriado, tiene

derecho al pago de día feriado o un día libre (sólo un día) correspondiente si trabajó por lo menos un día durante dicha semana de pago.

Cualquier empleado de jornada completa cuyo día libre ordinario, o uno de dichos días, caiga en un feriado, recibirá pago adicional de un día por ello o, a elección del Empleador, recibirá un día laboral libre adicional dentro de los diez (10) días inmediatamente anteriores o posteriores al feriado. Si el empleado recibe el día libre extra antes del feriado y su empleo ha terminado por cualquier razón, no es necesario que el Empleador lo compense por ese día.

#### *4. Horario de votación*

Cualquier empleado que tenga que trabajar el día de Elecciones y da aviso legal tendrá un permiso de dos (2) horas libres, designadas por el Empleador, mientras estén abiertas las urnas.

#### *5. Día personal*

Todos los empleados recibirán un día personal por cada año de contrato. Este día personal es adicional a los feriados enumerados en el párrafo 3 anterior. El día personal se programará de acuerdo con la siguiente disposición:

Los empleados pueden seleccionar dicho día o días con cinco (5) días de aviso al Empleador siempre que esa selección no dé como resultado

una reducción de personal en el edificio de menos del setenta y cinco por ciento (75%) del personal normal. Dicha selección se debe hacer de acuerdo con la antigüedad.

#### *6. Horarios*

El trabajo en horas extras y con prima se distribuirá de manera uniforme en tanto que sea compatible con la operación eficiente del edificio, excepto cuando sábados y domingos sean una parte ordinaria de la semana de trabajo. La preferencia en cuanto al trabajo con prima se otorgará a los empleados de planta de jornada completa del edificio.

#### *7. Empleados de relevo*

A los empleados de relevo o de media jornada se les pagará el mismo salario por hora que a los empleados de jornada completa en la misma clasificación ocupacional.

#### *8. Método de pago de salarios*

Todos los salarios, incluidas las horas extras, se pagarán semanalmente en efectivo o con cheque, con un estado detallado de las deducciones en la nómina.

Si un día de pago ordinario cae en un feriado, se le debe pagar al empleado el día anterior.

Los empleados a los que se les pague con cheque y que trabajen durante el horario de atención de los bancos tendrán un tiempo razonable para cobrarlo fuera de su horario de descanso y almuerzo. El Empleador deberá hacer los arreglos pertinentes en un banco de su conveniencia para tales cobros de cheques.

En caso de que el cheque de salario del Empleador para un empleado sea devuelto por falta de fondos en buena fe dos veces en un año, el Empleador deberá pagar a todos los empleados en efectivo o con cheque certificado.

El Empleador puede exigir, sin costo para el empleado, que se deposite electrónicamente el cheque de un empleado en el banco designado por el empleado. El Empleador notificará a la Unión de este arreglo.

Las partes acuerdan establecer un comité para estudiar la posibilidad de permitir pagos de salarios quincenales a discreción del Empleador y sujetos a la ley vigente.

### 9. *Antigüedad y layoff*

Para fines de layoff y convocatoria, los nombres de todos los empleados cubiertos por este convenio se publicarán en listas de antigüedad del edificio según la fecha de su empleo en el edificio y departamento o la clasificación del puesto de trabajo.

En el caso de layoff debido a reducción de personal, se debe respetar el orden inverso ala antigüedad de clasificación de puestos o departamento, a excepción de lo estipulado en el pago por terminación del empleo, Cláusula general 21, con la debida consideración de la eficiencia y necesidades especiales de un departamento.

En el caso de que un empleado sea asignado a otra clasificación de puesto de trabajo y exista una reducción de personal en vigor en dicha clasificación de puesto o departamento, el empleado tendrá el derecho de ejercer su antigüedad completa en el edificio al volver a su clasificación de puesto de trabajo o departamento anterior.

Nada de lo contenido en esta sección se interpretará de tal manera que permita que un empleado reemplace a uno de menor antigüedad que trabaje para otro Empleador en el mismo edificio.

Para todos los otros fines, la antigüedad de un empleado se basará en la duración total del servicio con el Empleador o en el edificio, lo que sea mayor.

La fecha de antigüedad para todos los puestos en virtud del convenio será la fecha en la cual el empleado comenzó a trabajar en el edificio para el agente y/o dueño, sin importar

si existe un convenio colectivo y sin importar el tipo de trabajo desempeñado por el empleado.

10. *Reemplazos, ascensos, plazas vacantes, períodos de prueba y empleados recientemente contratados*

a. Al ocupar las plazas vacantes o puestos recién creados en el equipo de negociación, se les dará preferencia a aquellos empleados que ya trabajen en el edificio, de acuerdo con la antigüedad del empleado, pero de ser requerido, también se considerarán la capacitación, habilidad y apariencia.

Nada de lo contenido en esta sección se interpretará de tal manera que le dé derecho a un empleado a ocupar una plaza vacante o recién creada con otro Empleador en el mismo edificio.

Cualquier persona empleada como extra o contingente con una regularidad sustancial durante un período de cuatro (4) o más meses deberá recibir preferencia para un empleo estable.

Si no se puede ocupar la plaza vacante con un empleado actual, el Empleador debe ocuparla de acuerdo con las otras condiciones de este convenio colectivo.

En el caso de que se cree una nueva clasificación en un edificio, el Empleador

negociará un salario por hora para esa clasificación con la Unión.

Habrá un período de prueba de sesenta (60) días calendario para todos los empleados recién contratados.

b. A partir del 4 de febrero de 1996, un nuevo empleado contratado en la categoría de guardia u "otros" recibirá un salario inicial del ochenta (80%) por ciento del salario mínimo habitual por hora, y no obstante el Artículo XVII, sección 1, los salarios para el período de contratación nueva de treinta meses deberán reflejar aumentos anuales del 80% del aumento anual.

Una vez completados los treinta (30) meses de empleo, se pagará a los nuevos empleados contratados un salario mínimo por hora completo.

Esta disposición no se aplicará a ningún empleado experimentado ("Empleados experimentado") que haya sido empleado en la Industria de servicios a edificios de la ciudad de Nueva York (la "Industria") a partir del 3 de febrero de 1996. Se definirá a los empleados experimentados como una persona que haya trabajado en la industria durante un período de por lo menos treinta (30) días dentro los veinticuatro (24) meses inmediatos anteriores a la contratación (excluidos los empleos de relevo durante vacaciones).

No se puede poner fin al empleo de un empleado experimentado ni negarle empleo con el propósito de discriminarlo basado en su remuneración y/o beneficios.

La Unión puede presentar una queja por tal discriminación de acuerdo con las disposiciones de agravios y quejas y arbitraje del Convenio (Artículos VII y VIII).

Si el Árbitro determina que a un empleado experimentado ha sido cesado de sus funciones o que se le ha negado empleo debido a tal discriminación, el Árbitro:

(1) En caso de terminación del empleo: reintegrará al empleado experimentado todo su salario y beneficios retroactivos a la fecha del despido del empleado experimentado.

(2) En el caso de no contratación: si el árbitro determina que un a empleado experimentado no se le dio preferencia para un empleo sin que exista causa justificada, él instruirá al Empleador para que contrate al empleado experimentado con el salario y beneficios completos retroactivos a la fecha de la denegación de contratación.

No se realizarán aportes en nombre de un nuevo empleado contratado al Fondo de pensión de servicio de edificios ni al Fondo suplementario de jubilación y ahorro, hasta que éste haya completado dos (2) años de empleo.

Se harán aportes en nombre de un empleado experimentado de acuerdo con las otras disposiciones de este convenio.

### 11. *Convocatoria*

Cualquier empleado que haya trabajado un (1) año o más dentro del mismo edificio y que sufra un layoff, tendrá el derecho de convocatoria, siempre y cuando el período de layoff de dicho empleado no exceda los seis (6) meses. Los derechos de convocatoria se aplican a todas las plazas vacantes permanentes y puestos temporales si se espera que el puesto temporal dure por lo menos sesenta (60) días. La convocatoria se realizará en el orden inverso a la antigüedad departamental del empleado que ha sufrido el layoff. El Empleador notificará por correo certificado al empleado calificado que más recientemente haya sufrido un layoff (con recibo de confirmación) a su última dirección conocida, de cualquier plaza vacante. Se enviará una copia a la Unión. Entonces, el empleado tendrá siete (7) días desde la fecha en que se envió la carta para expresar, en persona o por correo registrado o certificado, su deseo de aceptar la vacante disponible. En el caso de que ningún empleado acepte la convocatoria, se enviarán avisos sucesivos a los empleados calificados hasta que se haya agotado la lista de empleados calificados. En el momento de volverlo a

emplear, se le acreditará al empleado el estado completo de antigüedad, menos el período de layoff. Cualquier empleado que recibe pago por terminación del empleo y es posteriormente vuelto a contratar retendrá dicho pago y para el propósito de futuros pagos por terminación del empleo recibirá la diferencia de lo que ya recibió y lo que tiene derecho a recibir si se le pone término a su empleo en una fecha a futuro. Todo dinero abonado por concepto de vacaciones le será acreditado al Empleador en relación con los derechos de vacaciones correspondientes a la fecha. Además, en el caso de que un Empleador o agente tenga una plaza vacante en un edificio donde no hay empleados calificados en estado de layoff, el Empleador o agente deberá hacer todo lo razonablemente posible para ocupar la plaza vacante con empleados calificados del Empleador o agente que estén en estado de layoff de otros edificios.

## *12. Licencia autorizada y permiso por maternidad*

a. Una vez durante el plazo de vigencia de este Convenio, presentando una solicitud escrita al Empleador y a la Unión, a un empleado de planta que trabaje cinco (5) días a la semana y al menos cinco (5) horas al día y que haya estado empleado en el edificio por cinco (5) años o más se le otorgará una licencia autorizada por enfermedad o lesión que no exceda los seis (6) meses.

La licencia autorizada descrita anteriormente está sujeta a una prórroga que no exceda los seis (6) meses en el caso de una incapacidad para trabajar de buena fe, esté o no cubierta por la Ley de indemnización por accidentes y enfermedades laborales del estado de Nueva York o la Ley de beneficios por incapacidad del estado de Nueva York. Cuando dicho empleado es física y mentalmente capaz de retomar sus labores, ese empleado deberá, con un aviso por escrito de una (1) semana de antelación al Empleador, ser empleado nuevamente sin perder su antigüedad.

En casos que conlleven lesiones laborales, los empleados que estén con licencia médica autorizada de más de un año pueden tener derecho a volver a sus trabajos si se demuestra que existe una causa justificada.

b. Una vez durante el plazo de vigencia de este Convenio, presentando una solicitud por escrito al Empleador y a la Unión, a un empleado de planta que trabaje cinco (5) días a la semana y al menos cinco (5) horas al día y que haya estado empleado en el edificio por dos (2) años pero menos de cinco (5) años se le otorgará una licencia autorizada por enfermedad o lesión que no exceda los sesenta (60) días. Cuando dicho empleado es física y mentalmente capaz de retomar sus labores, ese empleado deberá, con un aviso por escrito de

una (1) semana de antelación al Empleador, ser empleado nuevamente sin perder su antigüedad.

c. Todo empleado que esté tomando una licencia debido a la indemnización por accidentes y enfermedades laborales o por incapacidad mantendrá su cobertura para beneficios de salud sin necesidad de realizar pagos al Empleador de acuerdo con el Artículo XI, Párrafo A, subpárrafo 1.

d. En caso de embarazo se tratará como cualquier otra incapacidad sufrida por un empleado de acuerdo con las leyes aplicables.

e. En los edificios en que trabajen más de tres (3) empleados, un empleado tendrá derecho a dos semanas de licencia autorizada sin goce de salario por permiso de paternidad o maternidad. La licencia se debe tomar inmediatamente después del nacimiento o adopción del menor.

f. Una vez cada cinco (5) años, presentando una solicitud por escrito de seis (6) semanas al Empleador, a un empleado de planta que trabaje cinco (5) días a la semana y al menos cinco (5) horas al día y que haya estado empleado en el edificio por cinco (5) años o más se le otorgará una licencia autorizada por motivos personales que no exceda los cuatro (4) meses. Después de volver al trabajo, el empleado deberá ser empleado nuevamente sin perder su antigüedad.

Cualquier empleado que solicite una licencia personal estará cubierto en cuanto a beneficios de salud durante el período de la licencia siempre y cuando el empleado solicite cobertura de salud mientras se tome la licencia y le pague al Empleador por adelantado el costo de la misma.

Se desistirá de cualquier limitación de tiempo con respecto a la solicitud por escrito de seis semanas en caso de que se requiera una licencia de emergencia.

g. Cualquier Empleador al que se le exija por ley cumplir con las disposiciones de la Ley de licencias médicas y familiares (FMLA, por sus siglas en inglés) deberá cumplir con los requisitos de dicha ley.

h. El RAB motivará a sus miembros a cooperar para otorgar licencias autorizadas para asuntos de la Unión.

### *13. Vacaciones y empleados de relevo de vacaciones*

a. Todo empleado con una continuidad sustancial en cualquier edificio o que sea empleado con el mismo Empleador recibirá cada año vacaciones pagadas según lo siguiente:

#### **Empleados que han trabajado:**

6 meses .....3 días laborales

1 año .....	2 semanas
5 años .....	3 semanas
15 años .....	4 semanas
21 años .....	21 días laborales
22 años .....	22 días laborales
23 años .....	23 días laborales
24 años .....	24 días laborales
25 años .....	5 semanas

El tiempo de empleo para efectos de las vacaciones se basará en el tiempo de vacaciones al que un empleado tendría derecho el 15 de septiembre del año en que se toma las vacaciones, sujeto a agravio y arbitraje si el resultado no es razonable.

Los empleados de media jornada que trabajan regularmente recibirán una asignación proporcional de vacaciones de acuerdo con el número promedio de horas semanales que trabajen.

A los guardias de incendio que hayan trabajado sustancialmente una (1) temporada de incendios en el mismo edificio o para el mismo Empleador, al sufrir un layoff, se les pagará al menos tres (3) días de salario en vez de vacaciones.

Los guardias de incendio que hayan sido empleados más de (1) temporada de incendios

completa en el mismo edificio o por el mismo Empleador se considerarán como empleados de jornada completa para calcular las vacaciones.

Los días libres habituales y feriados por Convenio que caigan durante el período de vacaciones no se contarán. Si cae día feriado por convenio durante el período de vacaciones del empleado, éste deberá recibir un día adicional de salario o, a elección del Empleador, un día libre adicional dentro de diez (10) días inmediatamente antes o después de sus vacaciones.

Los salarios de vacaciones se pagarán antes del período de vacaciones a menos que el empleado haya solicitado lo contrario, el cual tiene derecho a vacaciones efectivas y no puede ser obligado a recibir dinero a cambio.

Cualquier Empleador que no pague las vacaciones de acuerdo con esta disposición cuando las vacaciones hayan sido programadas regularmente deberá pagar dos (2) días adicionales por cada semana de vacaciones adeudadas en esa oportunidad.

Cuando sea compatible con la operación adecuada del edificio, la elección del período de vacaciones será de acuerdo con la antigüedad en el edificio y restringido al período que comienza el 1 de abril y termina el 15 de septiembre de cada año. Estas fechas se pueden

cambiar y se puede tomar la tercera semana de vacaciones en un momento aparte, por mutuo acuerdo entre el Empleador y el empleado.

La cuarta y quinta semana de vacaciones pueden ser programadas, a elección del Empleador, con dos (2) semanas de aviso al empleado, por una o dos semanas aparte del período en que se toma el resto de sus vacaciones.

Cualquier empleado que deje su trabajo por cualquier motivo tendrá derecho a la asignación de acumulación de días de vacaciones, calculado sobre la base de la duración de su servicio según lo estipulado en la programación de vacaciones basándose en el tiempo transcurrido desde el 16 de septiembre anterior (o desde su fecha de empleo si fue contratado posteriormente) a la fecha de su partida. Cualquier empleado que haya recibido vacaciones durante el período anterior de vacaciones (1 de abril al 15 de septiembre) y que deje su trabajo durante el período de vacaciones siguiente según circunstancias que le otorguen derecho a la asignación, tendrá derecho de acumulación completa de días de vacaciones en vez de que se base en el período transcurrido desde el 16 de septiembre previo. Cualquier empleado que no haya recibido vacaciones y que haya trabajado al menos seis (6) meses antes de dejar su trabajo tendrá

derecho a la asignación de vacaciones equivalente a la asignación de vacaciones mencionada anteriormente.

Ningún empleado que deje un puesto voluntariamente tendrá derecho a vacaciones acumuladas a menos que dé aviso de terminación del empleo con cinco (5) días laborales de antelación.

Cualquier Empleador que asuma este Convenio será responsable del pago de vacaciones y el otorgamiento de vacaciones exigidas por este Convenio que se puedan haber acumulado antes de que el Empleador se haya hecho cargo del edificio, menos cualquier monto pagado u otorgado para ese año de vacaciones. En el caso de que el Empleador le haya puesto término a su relación Empleador-empleado según este Convenio y el Empleador sucesor no tenga un convenio con la Unión que disponga por lo menos los mismos beneficios de vacaciones, el Empleador será responsable de todos los beneficios acumulados de vacaciones.

b. A una persona contratada exclusivamente con el propósito de relevar a empleados durante sus vacaciones se le pagará el 60% del salario mínimo habitual aplicable. Si un empleado de relevo de vacaciones continua empleado más de cinco meses, a dicho empleado se le pagará el salario de un empleado recientemente

contratado experimentado, según sea el caso. Si se contrata a un reemplazante de vacaciones en un puesto permanente inmediatamente después de trabajar como reemplazante de vacaciones, a dicho empleado se le acreditará el tiempo trabajado como reemplazante de vacaciones con el fin de que complete el período de 30 meses exigido para lograr el salario completo en virtud de la disposición "Contrataciones nuevas".

En el caso de que el Árbitro determine que un Empleador está usando este salario por hora como subterfugio, dicho Árbitro puede, entre otros recursos, fallar por el salario completo desde la fecha de empleo al salario por hora de contratación aplicable.

No se realizarán aportes a los fondos de beneficios a nombre de la persona reemplazante de vacaciones.

#### 14. *Día de descanso*

Cada empleado recibirá al menos un (1) día completo de descanso cada siete (7) días.

#### 15. *Uniformes y otras prendas*

El Empleador suministrará y mantendrá los uniformes y ropas de trabajo cuando sea exigido por éste o cuando sea necesario para el trabajo. Todos los uniformes serán apropiados para la estación.

Se entiende que cuando el Empleador no exija uniformes, el empleado podrá usar ropa adecuada de su elección. Los empleados que trabajen en exteriores recibirán la vestimenta adecuada para tal fin.

En edificios de 500,000 pies cuadrados o más, se exigirá que el Empleador suministre uniformes y ropa de trabajo.

#### 16. *Botiquines*

El Empleador suministrará y mantendrá un botiquín adecuado y completo en un lugar de fácil acceso para todos los empleados.

#### 17. *Llamada de incendio e inundación*

Se deberá reembolsar todas las pérdidas de los efectos personales de los empleados en llamadas de incendio y/o inundación que ocurran en el cumplimiento de su deber.

#### 18. *Gafas y distintivo de la Unión*

Los empleados pueden usar gafas y el distintivo de la unión mientras están de servicio.

#### 19. *Tablero de avisos*

El Empleador proporcionará un tablero de avisos para uso exclusivo de los anuncios y avisos de reunión es de la unión.

#### 20. *Sanitarios*

Se mantendrán los sanitarios adecuados en cada edificio y armarios individuales y llaves

para éstos y para los baños, cuando se proporcionen baños, y el Empleador proporcionará jabón, toallas e instalaciones para lavarse para todos los empleados. Los baños y armarios individuales serán de uso de los empleados que trabajan en el edificio y lo mantienen.

### 21. *Pago por terminación del empleo*

(a) En el caso de terminación del empleo debido a que el empleado es incapaz física o mentalmente de realizar sus deberes o debido a una reducción de la planta de trabajadores que ocurra por razones distintas a la conversión de elevadores a la operación automática, el empleado recibirá, además de las vacaciones acumuladas, pago por terminación del empleo, de acuerdo con los años de servicio en el edificio o con el dueño, el que sea mayor, de acuerdo con lo siguiente:

<b>Empleado con: .....</b>	<b>Remuneración:</b>
5 y menos de 10 años .....	1 semanas de salario
10 y menos de 12 años .....	2 semanas de salario
12 y menos de 15 años .....	3 semanas de salario
15 y menos de 17 años .....	6 semanas de salario
17 y menos de 20 años .....	6 semanas de salario
20 y menos de 25 años .....	8 semanas de salario
25 años o más .....	10 semanas de salario

Un empleado física o mentalmente incapaz de realizar sus labores puede renunciar y recibir el pago por terminación del empleo

señalado anteriormente si entrega certificación por escrito de un médico de dicha incapacidad al momento de la terminación del empleo. En tal caso, el Empleador puede exigir que el empleado se someta a un examen médico realizado por un médico designado por el Empleador por cuenta de éste para determinar si de hecho el empleado está física o mentalmente incapacitado para realizar sus labores. Si el médico designado por el Empleador no está de acuerdo con la certificación del médico presentada por el empleado, este último será examinado por un médico designado por el director médico del Fondo de salud de Building Service 32BJ para tomar una determinación definitiva y obligatoria de si el empleado está física o mentalmente incapacitado para realizar sus labores.

(b) En caso de terminación del empleo por la conversión de los elevadores a la operación automática, el empleado recibirá, además de sus vacaciones acumuladas, pago por terminación del empleo de acuerdo con los años de trabajo en el edificio o con el Empleador, lo que sea mayor, según se indica a continuación:

<b>Empleado con:</b>	<b>Remuneración:</b>
5 y menos de 10 años . . . . .	2 semanas de salario
10 y menos de 12 años . . . . .	4 semanas de salario

12 y menos de 15 años . . . . .	5 semanas de salario
15 y menos de 17 años . . . . .	7 semanas de salario
17 y menos de 20 años . . . . .	8 semanas de salario
20 y menos de 22 años . . . . .	9 semanas de salario
22 y menos de 25 años . . . . .	10 semanas de salario
25 años o más . . . . .	11 semanas de salario

(c) El derecho a aceptar pago por terminación de empleo y a renunciar en donde haya habido una reducción de personal se determinará por antigüedad, es decir, el pago por terminación de empleo se le ofrecerá a los empleados más antiguos, luego al que siga en antigüedad y así sucesivamente hasta que sean aceptados. Si ningún empleado acepta la oferta, el o los empleados con menor antigüedad del Empleador serán despedidos y recibirán el pago aplicable por terminación del empleo.

(d) "Semana de salario" en los párrafos anteriores significa el salario habitual de una semana normal en el momento de la terminación del empleo. Si el Empleador ofrece empleo de media jornada al empleado que tiene derecho a pago por terminación del empleo por el período de su empleo de jornada completa, y si acepta el empleo de media jornada, se le considerará como empleado nuevo a los efectos de la antigüedad. Cuando un empleado sea asignado para un trabajo de media jornada o haya sufrido una reducción de pago debido a un cambio en un categoría laboral antes del 1° de

febrero de 1966, y no haya recibido pago por terminación del empleo de acuerdo con su sueldo anterior, la "semana de salario" será determinada por convenio o a través del procedimiento de agravios y arbitraje.

(e) Cualquier empleado que acepte el pago por terminación del empleo y que sea contratado nuevamente en el mismo edificio o por el mismo empleador será considerado como un empleado nuevo a todos los efectos, excepto según lo estipulado en la cláusula de Convocatoria.

A los efectos de esta sección, la venta o transferencia de un edificio no se considerará como terminación del empleo siempre que el empleado o empleados sea(n) contratado(s) por el comprador o beneficiario de una transferencia, en cuyo caso conservará(n) su antigüedad en el edificio para todo fin.

## *22. Herramientas, permisos, multas y asistencia legal*

El Empleador suministrará todas las herramientas, de las cuales el superintendente llevará un inventario adecuado. El Empleador continuará manteniendo y reemplazando cualquier herramienta especial dañada durante el desempeño ordinario del trabajo pero no estará obligado a reemplazar herramientas "regulares" si éstas se pierden o son robadas.

El Empleador asumirá los gastos de obtener o renovar permisos, licencias o certificados para los equipos específicos ubicados en el local del Empleador y pagará las multas y los salarios aplicables del empleado correspondientes al tiempo dedicado requerido por violación de los códigos, ordenanzas, reglamentos o estatutos administrativos, excepto cualquiera que sea resultado de una negligencia grave o desobediencia deliberada por parte del empleado.

El Empleador debe proporcionar asistencia legal cuando se requiera para los empleados que estén citados a comparecer en relación con violaciones del edificio.

### *23. Servicio militar*

Se observarán todos los estatutos y reglamentos válidos sobre la reintegración y el empleo de veteranos.

Los Empleadores y la Unión cooperarán para lograr los objetivos de esta disposición. También considerarán el establecimiento de planes para proporcionar capacitación de empleados a fin de que mejoren sus capacidades e ingresen a empleos de la industria.

### *24. Antidiscriminación*

No existirá discriminación en contra de

ningún empleado presente o futuro por razones de raza, credo, color, edad, incapacidad, país de origen, sexo, afiliación a un sindicato o cualquier otra característica protegida por la ley, incluidos, entre otros, reclamaciones hechas en conformidad con el Título VII de la Ley de derechos civiles, la Ley de norteamericanos incapacitados, la Ley de discriminación por edad en el empleo, la Ley de derechos humanos del estado de Nueva York, el Nuevo código de derechos humanos de la ciudad de Nueva York y cualquier otra ley, norma o reglamento similar. Todas estas reclamaciones estarán sujetas al procedimiento de agravios y quejas y de arbitraje (Artículos VII y VIII) como recurso único y exclusivo para las violaciones. Los árbitros aplicarán las leyes correspondientes al emitir las decisiones basadas en las reclamaciones de discriminación.

#### *25. Colocación/Honorarios de la agencia de empleo*

Ningún empleado será contratado por medio de una agencia que cobre comisión, a menos que el Empleador pague la tarifa completa.

En el de caso que la Unión establezca una agencia de colocación sindical, con aviso por escrito de sesenta (60) días al RAB, el párrafo anterior será reemplazado por el siguiente párrafo:

El Empleador acepta que en el caso de que necesitara empleados en las clasificaciones de empleos cubiertas por este Convenio, contratará a tales empleados de una agencia de colocación sindical que la Unión opere. La agencia de colocación sindical recomendará sólo postulantes calificados, de acuerdo con la antigüedad en su rubro a nivel de toda la industria,. En el caso de que la agencia de colocación sindical no pueda proporcionar postulantes satisfactorios al Empleador dentro de los tres (3) días laborales siguientes a la solicitud, el Empleador estará libre de contratar en el mercado abierto. Las instalaciones de la agencia de colocación sindical que opera la Unión tendrán que estar disponibles tanto para afiliados a la Unión como para aquellos que no lo están. La Unión, garantiza que en la operación de dicha agencia de colocación sindical y en las recomendaciones al Empleador, no discriminará en contra de ningún postulante individual para el empleo.

#### *26. Habitaciones para empleados*

A cualquier empleado que ocupe una habitación o apartamento en la propiedad del Empleador se le puede cobrar un alquiler razonable, a menos que dicha ocupación sea una condición de su empleo, en cuyo caso no se cobrará alquiler.

Si el Empleador pone término a las

funciones de un empleado que ocupa un espacio para vivir en el edificio, el Empleador dará un aviso por escrito de desalojo con treinta (30) días de anticipación, excepto cuando sea un despido a causa de una grave infracción del contrato de empleo.

### *27. Definiciones de tareas*

Despachador de elevadores: su responsabilidad principal es dirigir el funcionamiento y tráfico de los elevadores en el edificio y normalmente no los opera.

Ayudante general: posee una cierta cantidad de habilidades mecánicas o técnicas y dedica más del cincuenta (50%) de la jornada laboral en un edificio a quehaceres que requieran tal habilidad.

Jefe de limpieza: difiere del auxiliar de limpieza o persona de limpieza en que su principal responsabilidad es dirigir las operaciones de limpieza.

Guardia: un empleado cuya función es hacer cumplir las reglas que protegen la propiedad del Empleador o que protegen la seguridad de las personas en los recintos del Empleador y cuyas labores no incluirán el trabajo desempeñado según ninguna otra clasificación de puestos cubierta por este convenio.

Otros incluyen operadores de ascensores,

auxiliares de limpieza, auxiliar de limpieza/vigilante, personal de limpieza, supervisoras, guardias de seguridad, directores de seguridad contra incendios, exterminadores y todos los otros empleados de servicio que trabajen en el edificio bajo la jurisdicción de la unión, a excepción de aquellas clasificaciones especificadas anteriormente.

Un "empleado de planta de jornada completa", a menos que se especifique lo contrario, se definirá como el que está regularmente programado para trabajar al menos cinco días a la semana y al menos cinco horas al día.

Toda referencia al género masculino se considerará como una inclusión del género femenino.

### *28. Programas de capacitación requeridos*

El Empleador compensará a cualquier empleado que trabaje en un edificio por cualquier período de tiempo que el Empleador le exija asistir a cualquier programa instructivo o de capacitación en relación con la garantía de cualquier licencia, permiso o certificado que el Empleador exija para el desempeño de las labores en el edificio. El tiempo empleado se considerará como un día trabajado con el fin de calcular el pago por horas extras.

### *29. Integridad y seguridad del edificio*

El RAB y la Unión establecerán un comité conjunto obrero-patronal sobre integridad y seguridad del edificio.

El Comité se reunirá al menos en forma trimestral para analizar los procedimientos de integridad y seguridad, capacitación para el personal del edificio, protocolos de contratación, integración con profesionales de emergencia policíaca y de incendio y otros pasos destinados a maximizar la seguridad de los arrendatarios y empleados.

### 30. *Embargo*

Ningún empleado será despedido o sufrirá un layoff debido a una orden de embargo de sus ingresos, a menos que esto esté en conformidad con las leyes aplicables.

### 31. *Fallecimiento en la familia*

A un empleado de planta con al menos un (1) año de empleo en el edificio no se le exigirá trabajar por un máximo de tres (3) días inmediatamente después del fallecimiento de uno de sus padres, hermano, hermana, cónyuge o hijo y se le pagará su salario por hora habitual y ordinario por dichos tres días (3) en los cuales debía trabajar su horario ordinario o que tuviera derecho a pago por feriado.

Con respecto a los abuelos, el Empleador otorgará un día libre pago el día del funeral si

dicho día es un día laboral normalmente programado.

### 32. *Visitas de la unión*

Cualquier agente comercial u otro representante debidamente autorizado de la unión tendrá acceso a los edificios o lugares donde los afiliados a la Unión sean empleados para determinar si las condiciones de este convenio se han cumplido. Se debe otorgar acceso sólo si existe un aviso previo al Empleador y dicho acceso no interfiere con el trabajo que se realiza en el edificio.

### 33. *Actuación como miembro de un jurado*

Los empleados a los que se les exija cumplir los requisitos de jurados o actuar como tales recibirán la diferencia entre el salario por hora habitual y la cantidad que reciben por actuar como jurados con un máximo de tres (3) semanas en un año calendario.

En espera de que el empleado reciba el pago por su actuación como jurado, el Empleador pagará al empleado su pago habitual el día de pago correspondiente. Tan pronto como el empleado reciba su pago por su actuación como jurado, deberá reembolsar a su Empleador endosando el cheque por su actuación como jurado a nombre del Empleador.

A los empleados que actúen como jurados no se les exigirá que trabajen ningún turno dicho día. Si un empleado trabaja durante los

fin de semana y es asignado a ser miembro de un jurado, no se le exigirá que trabaje el fin de semana.

Con el fin de recibir el pago por su actuación como jurado, el empleado debe notificar al Empleador, por lo menos, dos (2) semanas antes de la fecha programada para su actuación como jurado.

Si el empleado no diera aviso con la debida antelación, no se aplicará la disposición de avisos concerniente al cambio de turno.

#### *34. Identificación*

A los empleados se les puede exigir que porten una prueba visible de que están empleados en los locales.

#### *35. Visita al centro de servicio*

Todo empleado de jornada completa que haya estado empleado en el edificio durante un (1) año o más tendrá derecho, con una (1) semana de aviso a su Empleador, a tomar un (1) día libre cada año calendario a razón del pago por hora habitual para concurrir a la oficina de uno de los fondos de beneficios con el fin de realizar negocios en la oficina de beneficios.

Dicho empleado recibirá un (1) día adicional libre con pago para concurrir a la oficina del fondo de beneficios si la oficina requiere dicha

visita.

En caso de que un empleado opte por concurrir a cualquiera de las oficinas de fondos de beneficios después de haber ejercido su derecho en conformidad con los dos (2) párrafos anteriores, puede usar cualquiera de sus días por enfermedad para ese fin.

Para recibir pago por dicho día, el empleado deberá mostrar una declaración firmada de la oficina de fondos de beneficios.

### *36. Bolsa de trabajo por automatización*

El presidente de la unión, o el vicepresidente, y el vicepresidente ejecutivo del RAB, o su designado, pueden constituir un comité para formular y efectuar un plan destinado a proporcionar empleo en la industria para empleados representados por la Unión con antigüedad que hayan perdido sus empleos debido a la conversión de los elevadores u otros aparatos mecánicos a la operación automática al momento en que se acerquen a los requisitos de edad y de servicio para tener derecho a recibir los beneficios de pensión.

Este comité puede disponer que se liste a tales empleados en una "Bolsa de trabajo por automatización" especial dando preferencia para el empleo en la medida que se pueda, en el orden de sus requisitos para beneficio de pensión a fin de llenar una vacante disponible

que coincida con la capacidad física y/o mental y la experiencia necesaria. El comité puede, en la medida que más se pueda, obtener y mantener información actualizada con respecto a las vacantes en el empleo y de nuevos trabajos disponibles en los edificios miembros del RAB cubiertos por este convenio.

El comité también puede considerar la institución de planes para proporcionar

capacitación de empleados a fin de que mejoren sus capacidades e ingresen a empleos en la industria.

El Empleador y la Unión cooperarán con el comité para lograr los objetivos de esta disposición.

### *37. Fallecimiento del empleado*

Si cualquier empleado fallece después de haber obtenido el derecho a cualquier salario o pago estipulado mediante el presente documento, pero antes de recibir, dicho salario o pago, se debe pagar a su sucesión, o en conformidad con la Sección 1310 de la Ley de procedimientos de tribunales con competencia en juicios sucesorios del estado de Nueva York, a menos que se estipule lo contrario en el presente documento. Esto no se aplicará a los beneficios según el Artículo XI, donde rijan las

reglas y reglamentos de los fondos de salud y pensión.

### 38. *Decretos gubernamentales*

Si debido a la legislación, a un decreto u orden gubernamental, cualquier aumento o beneficio presente en este documento está, de cualquier forma, bloqueado, frustrado, impedido o disminuido, la Unión puede con un aviso de diez (10) días solicitar una negociación entre las partes para tomar las medidas y acordar las revisiones en el contrato que puedan proporcionar legalmente beneficios y mejoras en sustitución para los empleados a un costo no mayor para el Empleador. Si no pueden lograr un acuerdo, se debe presentar el conflicto a arbitraje.

En caso de que cualquier disposición de este contrato requiera la aprobación de cualquier organismo gubernamental, el RAB cooperará con la Unión con respecto a eso.

### 39. *Condiciones climáticas*

Cuando el frío o calor extremos provoque dificultades a los empleados en el desempeño de sus labores normales, la Unión tiene el derecho de solicitar al Empleador que modifique los horarios de trabajo en forma tal que se les dé a los empleados la ventaja de contener el calor o el frío para que sea compatible con la operación eficiente del

edificio.

#### 40. *Desastre común*

No habrá pérdidas de pago como resultado de cualquier caso de fuerza mayor o desastre común que cause el colapso de todo o virtualmente todo el transporte público en la ciudad de Nueva York, haciendo imposible para los empleados llegar al trabajo, o cuando el Alcalde de la ciudad de Nueva York o el Gobernador del estado de Nueva York indiquen a los ciudadanos de la ciudad que no vayan a trabajar. El Empleador no será responsable de pérdidas de pago por más del primer día completo afectado por dicho caso de fuerza mayor o desastre común. A los Empleados necesarios para conservar la integridad o seguridad del edificio se les pagará solamente si no existe forma razonable para llegar al trabajo y los empleados que se nieguen a la oferta del Empleador de transporte alternativo no tendrán derecho a dicho pago. El término "transporte público" como se usa en el presente incluirá metros y buses.

#### 41. *Costos de transporte*

El RAB instará a sus miembros a adoptar un programa de beneficio complementario de transporte calificado según el cual los empleados puedan pagar por ciertos costos de transporte calificados (por ejemplo, pases de

tránsito, estacionamiento calificado) sobre un monto antes de impuestos, en la medida que lo permita la ley. El RAB pondrá a disposición de los miembros la información necesaria para asistirlos en la adopción e implementación del programa.

#### 42. *Escupideras*

No se le exigirá a los empleados limpiar escupideras.

#### 43. *Verificación de antecedentes de seguridad*

Todos los empleados estarán sujetos a una verificación de antecedentes de seguridad en cualquier momento. Un empleado deberá cooperar con un Empleador según sea necesario para realizar la verificación de antecedentes de seguridad. Cualquier empleado que se rehúse a cooperar estará sujeto a despido. Los empleados que no aprueben dicha verificación de antecedentes de seguridad estarán sujetos a despido.

Para propósitos de esta cláusula, sólo existirá causa justa para despedir a un empleado que no apruebe la verificación de antecedentes de seguridad si se establece que uno o más de los hallazgos de la verificación de antecedentes de seguridad está directamente relacionado con sus labores o responsabilidades laborales o que la continuación del empleo implicaría un riesgo

no razonable a la propiedad, la seguridad o el bienestar de individuos específicos o del público general o que constituye una violación de cualquier norma o reglamento gubernamental vigente. Si el cliente determina que el empleado no aprueba una verificación de antecedentes de seguridad, pero el Empleador no tiene causa suficiente para el despido según esta disposición, se aplicarán los términos de la Sección 4 del Artículo IV.

#### 44. *Cláusula de excepción*

Si cualquier disposición de este convenio se considerara ilegal o sin efecto legal, se considerará de nulidad absoluta sin afectar las obligaciones del resto de este convenio.

#### 45. *Convenio completo*

Este Convenio constituye la comprensión a cabalidad entre las partes y, salvo que acordaran lo contrario, no habrá exigencia de ninguna de las partes para negociar o renegociar ningún asunto cubierto o no cubierto por las disposiciones del presente documento.

## **ARTÍCULO XX**

### **Condiciones del Convenio y**

## **Renovaciones**

Este convenio continuará en vigor y efecto plenos a partir del 1 de octubre de 2004 y hasta el 31 de diciembre de 2007 inclusive, para todos los empleados excepto guardias y superintendentes cubiertos por el antiguo convenio Local 164/RAB.

Con respecto a los guardias, este Convenio tendrá vigencia hasta el 29 de febrero de 2008, pero todas las condiciones económicas negociadas entre el RAB y la Unión en el siguiente convenio a este contrato será retroactivo al 1º de enero de 2008, si el contrato lo estipula de dicha manera o cualquier fecha que se estipulara en el contrato para todos los otros empleados.

Con respecto a los superintendentes cubiertos por el antiguo Convenio Local 164/RAB, este acuerdo continuará hasta el 31 de enero de 2008.

En la fecha de vencimiento de este convenio, el mismo continuará en vigor y efecto plenos por un período extendido hasta que se celebre el convenio sucesor. Durante el período extendido, todos los plazos y condiciones estarán en vigencia y las partes negociarán un convenio sucesor retroactivo a la fecha de vencimiento. Todas las disposiciones y mejoras en tales convenios sucesores serán retroactivas

a menos que se estipule lo contrario en dichos convenios.

En el caso de que las partes no logren acordar las condiciones de un convenio sucesor, cualquiera de las partes, previo aviso por escrito con tres (3) días de anticipación, podrá cancelar este convenio. Tales cancelaciones no se aplicarán al Artículo XV, por un período de seis (6) meses luego de la fecha de vencimiento del contrato.

Sesenta (60) días antes de dicha fecha de vencimiento, las partes deberán comenzar las negociaciones tendientes a una renovación del convenio.

Si quince (15) días antes de que este convenio venza, las partes no han sido capaces de acordar las condiciones de un nuevo convenio, ambas partes se reunirán inmediatamente con la Junta de relaciones de empleo del estado de Nueva York con el fin de conciliar sus diferencias.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, las partes

de éste han estampado sus firmas y sellos el día y fecha antes mencionados.

REALTY ADVISORY BOARD  
ON LABOR RELATIONS, INC.

James F. Berg  
*Presidente*

SERVICE EMPLOYEES  
INTERNATIONAL UNION, LOCAL 32BJ

Michael P. Fishman  
*Presidente*

1 de octubre de 2004

Michael Fishman  
Local 32BJ, SEIU  
101 Avenue of the Americas  
New York, New York

**Re: Comité de estudio de la jubilación**

Estimado Mike:

Las partes acuerdan establecer un comité para estudiar la definición de los requisitos para optar a una pensión de jubilación por incapacidad y el nivel de beneficios aplicables y adecuados que acompañarán a cualquiera de dichas modificaciones.

Atentamente,

James F. Berg  
*Presidente de RAB*

**QUEDA ACORDADO:**

---

Michael Fishman  
*Presidente de Local 32BJ, SEIU*

1 de octubre de 2004

Michael Fishman  
Local 32BJ, SEIU  
101 Avenue of the Americas  
New York, New York

**Re: Comité especial y reducción de personal**

Estimado Mike:

Lo siguiente confirma nuestro acuerdo durante las negociaciones recientes en el sentido de que la Unión y RAB reafirman su compromiso con el proceso del Comité especial establecido en el Artículo V del Convenio para edificios comerciales y en el Artículo XIII del Convenio para contratistas.

El Comité especial se reunirá como mínimo de forma trimestral cuando lo solicite el presidente de RAB.

Atentamente,

James F. Berg  
*Presidente de RAB*

**QUEDA ACORDADO:**

---

Michael Fishman  
*Presidente de Local 32BJ, SEIU*

1 de octubre de 2004

Michael Fishman  
Local 32BJ, SEIU  
101 Avenue of the Americas  
New York, New York

**Re: Verificación de antecedentes de  
seguridad**

Estimado Mike:

Lo siguiente confirma nuestro acuerdo durante las negociaciones recientes en el sentido de que el Empleador puede invocar el Artículo XIX (Cláusulas generales) (Verificación de antecedentes de seguridad) en conjunto con una carta de "no correspondencia" del Seguro Social.

Atentamente,

James F. Berg  
*Presidente de RAB*

**QUEDA ACORDADO:**

---

Michael Fishman  
*Presidente de Local 32BJ, SEIU*

1 de octubre de 2004

Michael Fishman  
Local 32BJ, SEIU  
101 Avenue of the Americas  
New York, New York

**Re:        Mantenimiento de beneficios**

Estimado Mike:

El plan de beneficios del Fondo de salud Building Service 32BJ se modificará en lo siguiente:

A partir del 1 de julio de 2005, y cada seis meses desde entonces, los agentes fiduciarios revisarán las declaraciones de gastos incurridos (lo que incluye, entre otros, la amortización de cualquier préstamo al Fondo) y los costos proyectados según lo preparado por los asesores del Fondo fechados y adjuntos en la presente carta. En el caso de que dichos gastos y costos en cualquier período de seis meses hayan excedido las proyecciones, los agentes fiduciarios implementarán las medidas de ahorro de costos que sean suficientes para eliminar los primeros diez millones de dólares (anuales)

de dicho déficit, con un máximo de veinte millones de dólares durante la vigencia del Convenio de negociación comercial 2005.

Los agentes fiduciarios no implementarán ningún aumento en los aportes del Empleador conforme a la Sección 6 del Artículo XI A del Convenio colectivo hasta que se hayan implementado los términos del párrafo anterior.

Atentamente,

James F. Berg  
*Presidente de RAB*

### **QUEDA ACORDADO:**

---

Michael Fishman  
*Presidente de Local 32BJ, SEIU*



# SALARIOS MÍNIMOS

**1 de enero de 2005 - 31 de diciembre de 2005**

## EDIFICIOS DE OFICINAS

	<b>Habitual</b>	<b>Horas extras</b>	<b>8 Horas</b>	<b>40 Horas</b>
	<b>Hora Salario</b>	<b>Hora Nivel de</b>	<b>Nivel de</b>	<b>Nivel de</b>
<b>Clase A</b>				
Ayudante general	\$20.398	\$30.597	\$163.184	\$815.92
Jefe de limpieza	\$20.2855	\$30.4283	\$162.284	\$811.42
Despachadores	\$20.2855	\$30.4283	\$162.284	\$811.42
Otros	\$18.573	\$27.8595	\$148.584	\$742.92
*Guardias	\$17.116	\$25.674	\$136.928	\$684.64
<b>Clase B</b>				
Ayudante general	\$20.367	\$30.5505	\$162.936	\$814.68
Jefe de limpieza	\$20.2545	\$30.3818	\$162.036	\$810.18
Despachadores	\$20.2545	\$30.3818	\$162.036	\$810.18
Otros	\$18.542	\$27.813	\$148.336	\$741.68
*Guardias	\$17.116	\$25.674	\$136.928	\$684.64
<b>Clase C</b>				
Ayudante general	\$20.323	\$30.4845	\$162.584	\$812.92
Jefe de limpieza	\$20.2105	\$30.3158	\$161.684	\$808.42
Despachadores	\$20.2105	\$30.3158	\$161.684	\$808.42
Otros	\$18.498	\$27.747	\$147.984	\$739.92
*Guardias	\$17.116	\$25.674	\$136.928	\$684.64

## EDIFICIOS DE LOFTS

<b>Clase A</b>				
Ayudante general	\$20.348	\$30.522	\$162.784	\$813.92
Jefe de limpieza	\$20.2545	\$30.3818	\$162.036	\$810.18
Despachadores	\$20.2545	\$30.3818	\$162.036	\$810.18
Otros	\$18.542	\$27.813	\$148.336	\$741.68
*Guardias	\$17.116	\$25.674	\$136.928	\$684.64
<b>Clase B</b>				
Ayudante general	\$20.275	\$30.4125	\$162.20	\$811.00
Jefe de limpieza	\$20.2055	\$30.3083	\$161.644	\$808.22
Despachadores	\$20.2055	\$30.3083	\$161.644	\$808.22
Otros	\$18.493	\$27.7395	\$147.944	\$739.72
*Guardias	\$17.116	\$25.674	\$136.928	\$684.64
<b>Clase C</b>				
Ayudante general	\$20.152	\$30.228	\$161.216	\$806.08
Jefe de limpieza	\$20.0645	\$30.0968	\$160.516	\$802.58
Despachadores	\$20.0645	\$30.0968	\$160.516	\$802.58
Otros	\$18.452	\$27.678	\$147.616	\$738.08
*Guardias	\$17.116	\$25.674	\$136.928	\$684.64

\* Los guardias contratados antes del 1 de enero de 1978, recibirán el salario de "Otros"

# SALARIOS MÍNIMOS

1 de enero de 2006 - 30 e3 junio de 2006

## EDIFICIOS DE OFICINAS

	Habitual	Horas extras	8 Horas	40 Horas
	Hora Salario	Hora Nivel de	Nivel de	Nivel de
<b>Clase A</b>				
Ayudante general	\$20.673	\$31.0095	\$165.384	\$826.92
Jefe de limpieza	\$20.5605	\$30.8408	\$164.484	\$822.42
Despachadores	\$20.5605	\$30.8408	\$164.484	\$822.42
Otros	\$18.823	\$28.2345	\$150.584	\$752.92
*Guardias	\$17.366	\$26.049	\$138.928	\$694.64
<b>Clase B</b>				
Ayudante general	\$20.642	\$30.963	\$165.136	\$825.68
Jefe de limpieza	\$20.5295	\$30.7943	\$164.236	\$821.18
Despachadores	\$20.5295	\$30.7943	\$164.236	\$821.18
Otros	\$18.792	\$28.188	\$150.336	\$751.68
*Guardias	\$17.366	\$26.049	\$138.928	\$694.64
<b>Clase C</b>				
Ayudante general	\$20.598	\$30.897	\$164.784	\$823.92
Jefe de limpieza	\$20.4855	\$30.7283	\$163.884	\$819.42
Despachadores	\$20.4855	\$30.7283	\$163.884	\$819.42
Otros	\$18.748	\$28.122	\$149.984	\$749.92
*Guardias	\$17.366	\$26.049	\$138.928	\$694.64

## EDIFICIOS DE LOFTS

<b>Clase A</b>				
Ayudante general	\$20.623	\$30.9345	\$164.984	\$824.92
Jefe de limpieza	\$20.5295	\$30.7943	\$164.236	\$821.18
Despachadores	\$20.5295	\$30.7943	\$164.236	\$821.18
Otros	\$18.792	\$28.188	\$150.336	\$751.68
*Guardias	\$17.366	\$26.049	\$138.928	\$694.64
<b>Clase B</b>				
Ayudante general	\$20.550	\$30.825	\$164.40	\$822.00
Jefe de limpieza	\$20.4805	\$30.7208	\$163.844	\$819.22
Despachadores	\$20.4805	\$30.7208	\$163.844	\$819.22
Otros	\$18.743	\$28.1145	\$149.944	\$749.72
*Guardias	\$17.366	\$26.049	\$138.928	\$694.64
<b>Clase C</b>				
Ayudante general	\$20.427	\$30.6405	\$163.416	\$817.08
Jefe de limpieza	\$20.3395	\$30.5093	\$162.716	\$813.58
Despachadores	\$20.3395	\$30.5093	\$162.716	\$813.58
Otros	\$18.702	\$28.053	\$149.616	\$748.08
*Guardias	\$17.366	\$26.049	\$138.928	\$694.64

\* Los guardias contratados antes del 1 de enero de 1978, recibirán el salario de "Otros"

# SALARIOS MÍNIMOS

## 1 de enero de 2006 - 31 de diciembre de 2006

### EDIFICIOS DE OFICINAS

	Habitual Hora Salario	Horas extras Hora Nivel de	8 Horas Nivel de	40 Horas Nivel de
<b>Clase A</b>				
Ayudante general	\$20.873	\$31.3095	\$166.984	\$834.92
Jefe de limpieza	\$20.7605	\$31.1408	\$166.084	\$830.42
Despachadores	\$20.7605	\$31.1408	\$166.084	\$830.42
Otros	\$18.998	\$28.497	\$151.984	\$759.92
*Guardias	\$17.541	\$26.3115	\$140.328	\$701.64
<b>Clase B</b>				
Ayudante general	\$20.842	\$31.263	\$166.736	\$833.68
Jefe de limpieza	\$20.7295	\$31.0943	\$165.836	\$829.18
Despachadores	\$20.7295	\$31.0943	\$165.836	\$829.18
Otros	\$18.967	\$28.4505	\$151.736	\$758.68
*Guardias	\$17.541	\$26.3115	\$140.328	\$701.64
<b>Clase C</b>				
Ayudante general	\$20.798	\$31.197	\$166.384	\$831.92
Jefe de limpieza	\$20.6855	\$31.0283	\$165.484	\$827.42
Despachadores	\$20.6855	\$31.0283	\$165.484	\$827.42
Otros	\$18.923	\$28.3845	\$151.384	\$756.92
*Guardias	\$17.541	\$26.3115	\$140.328	\$701.64

### EDIFICIOS DE LOFTS

<b>Clase A</b>				
Ayudante general	\$20.823	\$31.2345	\$166.584	\$832.92
Jefe de limpieza	\$20.7295	\$31.0943	\$165.836	\$829.18
Despachadores	\$20.7295	\$31.0943	\$165.836	\$829.18
Otros	\$18.967	\$28.4505	\$151.736	\$758.68
*Guardias	\$17.541	\$26.3115	\$140.328	\$701.64
<b>Clase B</b>				
Ayudante general	\$20.75	\$31.125	\$166.00	\$830.00
Jefe de limpieza	\$20.6805	\$31.0208	\$165.444	\$827.22
Despachadores	\$20.6805	\$31.0208	\$165.444	\$827.22
Otros	\$18.918	\$28.377	\$151.344	\$756.72
*Guardias	\$17.541	\$26.3115	\$140.328	\$701.64
<b>Clase C</b>				
Ayudante general	\$20.627	\$30.9405	\$165.016	\$825.08
Jefe de limpieza	\$20.5395	\$30.8093	\$164.316	\$821.58
Despachadores	\$20.5395	\$30.8093	\$164.316	\$821.58
Otros	\$18.877	\$28.3155	\$151.016	\$755.08
*Guardias	\$17.541	\$26.3115	\$140.328	\$701.64

\* Los guardias contratados antes del 1 de enero de 1978, recibirán el salario de "Otros"

# SALARIOS MÍNIMOS

## 1 de enero de 2007 - 30 de junio de 2007

### EDIFICIOS DE OFICINAS

	Habitual Hora Salario	Horas extras Hora Nivel de	8 Horas Nivel de	40 Horas Nivel de
<b>Clase A</b>				
Ayudante general	\$21.148	\$31.722	\$169.184	\$845.92
Jefe de limpieza	\$21.0355	\$31.5533	\$168.284	\$841.42
Despachadores	\$21.0355	\$31.5533	\$168.284	\$841.42
Otros	\$19.248	\$28.872	\$153.984	\$769.92
*Guardias	\$17.791	\$26.6865	\$142.328	\$711.64
<b>Clase B</b>				
Ayudante general	\$21.117	\$31.6755	\$168.936	\$844.68
Jefe de limpieza	\$21.0045	\$31.5068	\$168.036	\$840.18
Despachadores	\$21.0045	\$31.5068	\$168.036	\$840.18
Otros	\$19.217	\$28.8255	\$153.736	\$768.68
*Guardias	\$17.791	\$26.6865	\$142.328	\$711.64
<b>Clase C</b>				
Ayudante general	\$21.073	\$31.6095	\$168.584	\$842.92
Jefe de limpieza	\$20.9605	\$31.4408	\$167.684	\$838.42
Despachadores	\$20.9605	\$31.4408	\$167.684	\$838.42
Otros	\$19.173	\$28.7595	\$153.384	\$766.92
*Guardias	\$17.791	\$26.6865	\$142.328	\$711.64

### EDIFICIOS DE LOFTS

<b>Clase A</b>				
Ayudante general	\$21.098	\$31.647	\$168.784	\$843.92
Jefe de limpieza	\$21.0045	\$31.5068	\$168.036	\$840.18
Despachadores	\$21.0045	\$31.5068	\$168.036	\$840.18
Otros	\$19.217	\$28.8255	\$153.736	\$768.68
*Guardias	\$17.791	\$26.6865	\$142.328	\$711.64
<b>Clase B</b>				
Ayudante general	\$21.025	\$31.5375	\$168.20	\$841.00
Jefe de limpieza	\$20.9555	\$31.4333	\$167.644	\$838.22
Despachadores	\$20.9555	\$31.4333	\$167.644	\$838.22
Otros	\$19.168	\$28.752	\$153.344	\$766.72
*Guardias	\$17.791	\$26.6865	\$142.328	\$711.64
<b>Clase C</b>				
Ayudante general	\$20.902	\$31.353	\$167.216	\$836.08
Jefe de limpieza	\$20.8145	\$31.2218	\$166.516	\$832.58
Despachadores	\$20.8145	\$31.2218	\$166.516	\$832.58
Otros	\$19.127	\$28.6905	\$153.016	\$765.08
*Guardias	\$17.791	\$26.6865	\$142.328	\$711.64

\* Los guardias contratados antes del 1 de enero de 1978, recibirán el salario de "Otros"

# SALARIOS MÍNIMOS

## 1 de julio de 2007 - 31 de diciembre de 2007

### EDIFICIOS DE OFICINAS

	Habitual Hora Salario	Horas extras Hora Nivel de	8 Horas Nivel de	40 Horas Nivel de
<b>Clase A</b>				
Ayudante general	\$21.423	\$32.1345	\$171.384	\$856.92
Jefe de limpieza	\$21.3105	\$31.9658	\$170.484	\$852.42
Despachadores	\$21.3105	\$31.9658	\$170.484	\$852.42
Otros	\$19.498	\$29.247	\$155.984	\$779.92
*Guardias	\$18.041	\$27.0615	\$144.328	\$721.64
<b>Clase B</b>				
Ayudante general	\$21.392	\$32.0880	\$171.136	\$855.68
Jefe de limpieza	\$21.2795	\$31.9193	\$170.236	\$851.18
Despachadores	\$21.2795	\$31.9193	\$170.236	\$851.18
Otros	\$19.467	\$29.2005	\$155.736	\$778.68
*Guardias	\$18.041	\$27.0615	\$144.328	\$721.64
<b>Clase C</b>				
Ayudante general	\$21.348	\$32.022	\$170.784	\$853.92
Jefe de limpieza	\$21.2355	\$31.8533	\$169.884	\$849.42
Despachadores	\$21.2355	\$31.8533	\$169.884	\$849.42
Otros	\$19.423	\$29.1345	\$155.384	\$776.92
*Guardias	\$18.041	\$27.0615	\$144.328	\$721.64

### EDIFICIOS DE LOFTS

<b>Clase A</b>				
Ayudante general	\$21.373	\$32.0595	\$170.984	\$854.92
Jefe de limpieza	\$21.2795	\$31.9193	\$170.236	\$851.18
Despachadores	\$21.2795	\$31.9193	\$170.236	\$851.18
Otros	\$19.467	\$29.2005	\$155.736	\$778.68
*Guardias	\$18.041	\$27.0615	\$144.328	\$721.64
<b>Clase B</b>				
Ayudante general	\$21.30	\$31.95	\$170.40	\$852.00
Jefe de limpieza	\$21.2305	\$31.8458	\$169.844	\$849.22
Despachadores	\$21.2305	\$31.8458	\$169.844	\$849.22
Otros	\$19.418	\$29.127	\$155.344	\$776.72
*Guardias	\$18.041	\$27.0615	\$144.328	\$721.64
<b>Clase C</b>				
Ayudante general	\$21.177	\$31.7655	\$169.416	\$847.08
Jefe de limpieza	\$21.0895	\$31.6343	\$168.716	\$843.58
Despachadores	\$21.0895	\$31.6343	\$168.716	\$843.58
Otros	\$19.377	\$29.0655	\$155.016	\$775.08
*Guardias	\$18.041	\$27.0615	\$144.328	\$721.64

\* Los guardias contratados antes del 1 de enero de 1978, recibirán el salario de "Otros"



**INSIDE BACK COVER**

# **2005 ACUERDO Para Edificio Comercial**

**SALARIOS MÍNIMOS  
2005-2007  
(Consulte páginas xx-xx)**

**SERVICE EMPLOYEES  
INTERNATIONAL UNION  
LOCAL 32BJ, AFL-CIO**

101 Avenue of the Americas  
New York, NY 10013-1906  
(212) 388-3800

**REALTY ADVISORY BOARD  
ON LABOR RELATIONS, INC.**

292 Madison Avenue  
New York, NY 10017  
(212) 889-4100

**BACK COVER**