

2005 CONVENIO Para Contratistas

ENTRE

Unión Internacional
de Empleados de Servicio
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

La versión en inglés de este
documento es el acuerdo oficial.

ÍNDICE

TEMA	PÀGINA
Actuación como miembro	
de un jurado	114-115
Acumulación	70
Agencia de colocación	110-111
Antigüedad.....	57-64 , 73-74, 76, 83-85, 87-91 , 99-101
Antigüedad y vacaciones en relación con	
Ausencia por enfermedad	
o accidente	88-91
Aportes políticos voluntarios	13-14
Arbitraje	16-22
Armarios individuales.....	104
Ascenso	83-86
Asignación para comida	56
Asistencia legal (con violaciones).....	108-109
Auditoría	11-12, 122-123
Aumento del costo de vida.....	51-53
Ayudante general.....	38-51, 112
Bonificación por asistencia	120-121
Botiquines.....	104
Carta de "no correspondencia" del	
Seguro Social	135
Cierre patronal.....	22-24
Clasificación de los edificios.....	35-37
Cláusula de excepción	129
Cobertura del Convenio.....	1-6
Condiciones climáticas.....	117-118
Consolidación de tareas.....	123-125

ÍNDICE

TEMA	PÀGINA
Convenio completo	129
Conversión de elevadores	106-108
Convocatoria	87-88
Daños o Deterioros	109
Decretos gubernamentales	117
Definiciones de tareas	112-113
Derechos de la administración	57-68
Desastre común	126-127
Descuento de cuotas sindicales	13-14
Despachador de elevadores.....	54, 112
Despido.....	12-13 , 57-58, 85-86, 99-100, 113, 128-129
Detector de mentiras	127
Día de descanso.....	55-56, 103
Día de Elecciones	75-76
Día personal	72-76
Días de licencia por enfermedad con pago....	65, 88-91, 119-122
Días libres.....	55-56
Diferenciales	68-70
Diferenciales de salarios	68-70
Director de seguridad contra incendios	111
Discriminación	109-110
Disposiciones generales (subsidiarias y filiales)	125-126
Distintivo del sindicato	104
Edificios de un único arrendatario	7, 68

ÍNDICE

TEMA	PÀGINA
Embargos	113
Empleado experimentado.....	85-86 , 101
Empleador sucesor	25-26
Empleados de media jornada.....	80 , 97, 113, 121-122
Empleados de relevo.....	80
Escupideras.....	127
Fallecimiento del empleado	116-117
Fallecimiento en la familia.....	113-114
Feriatos.....	70-75 , 97-98
Flexibilidad	64-65
Fondo de asistencia legal	11-12, 16-17, 33 , 33-35, 102, 116-117, 123-125
Fondo de Educación y capacitación	12, 16-17, 32-35 , 102, 116-117, 106-109
Fondo de pensión	12, 16-17, 30-35 , 86 , 93-95, 102, 116-117, 123-125, 131
Fondo de salud.....	12, 16-17, 27-29 , 33-35, 95, 102, 116-117, 123-125
Fondo suplementario de jubilación y ahorro... ..	12, 16-17, 33-35 , 86 , 102, 116-117, 123-125
Fondos de beneficios	11-12, 16-17, 27-35 , 102, 116-117, 123-125
Formación de piquetes	22-24

ÍNDICE

TEMA	PÀGINA
Gafas.....	104
Guardias	3, 38-51, 63-34, 68-69, 85, 112
Guardias de incendio	97
Habitaciones para empleados	111
Herramientas	108-109
Honorarios de la agencia de empleos	110
Horario de votación.....	75-76
Horarios.....	78-80
Horarios de trabajo.....	78-80
Horas extras.....	53-57, 80, 98
Horas y horas extras	53-57, 63-64, 76-78, 80, 98
Huelgas.....	3, 22-24
Indemnización por accidentes y enfermedades laborales.....	27-28, 30, 66-68, 88-91, 95, 118-122
Identificación del empleado.....	115
Infractores de contrato.....	125
Ingenieros	69
Jefe de limpieza.....	38-51, 56, 112
Layoff.....	82-83
Ley de beneficios por incapacidad	27-28, 30, 118-119, 131
Ley de licencias médicas y familiares	96, 120-121

ÍNDICE

TEMA	PÀGINA
Ley de seguro de desempleo	95, 118-119
Licencia autorizada.....	67-68, 88-91, 91-96
Licencia médica.....	67-68, 88-91, 91-96
Licencias	108-109
Mejores condiciones anteriores	68-69
Método de pago de salarios	80-82
Multas.....	87-88
Negociación con varios empleadores	25-26
Obligaciones mutuas	1-7
Otros	112
Pago con prima.....	53-54, 75, 98
Pago por terminación del empleo.....	105-108
Período de almuerzo.....	54-55
Períodos de descanso.....	53-55, 80
Período de prueba	84
Permiso por maternidad.....	96
Permisos	108-109
Pertenencias de los empleados (pérdida de)	104
Plazas vacantes	53, 83-86 , 101
Plazo del convenio.....	24-25
Procedimiento de agravios y quejas	14-16
Programas de capacitación (licencias/permisos)	113
Reducción de personal	59-63, 132

ÍNDICE

TEMA	PÀGINA
Reemplazos	83-86, 102-103
Reemplazos por vacaciones	102-103
Remoción de nieve	127
Resignación	99-100
Responsabilidades del sindicato.....	8-12
Ropa de trabajo.....	103,127
Salario mínimo diario	55
Salario para contrataciones nuevas.....	85-86
Salarios.....	38-53 , 85-86
Salarios por hora	38-51
Sanitarios	104
Seguridad del sindicato	8-12
Servicio militar	109
Subcontratación	127
Tablero de avisos	104
Trabajo de los empleados	
ausentes	65-66, 76-78
Trabajo de mayor remuneración.....	56
Trabajo de ruta	6, 49-51 , 55, 63, 71-72
Trabajo en edificio	8
Trabajo nocturno	54-55
Uniformes	103
Vacaciones	88-96, 97-102
Venta o transferencia de	
un edificio.....	108
Verificación de antecedentes	
de seguridad	128-129, 135

ÍNDICE

TEMA	PÀGINA
Visita al centro de servicio	115-116
Visitas del sindicato	114
Volumen de trabajo	64-65, 78-80

EL REALTY ADVISORY BOARD ON LABOR RELATIONS, INC. ("RAB"), una asociación constituida por varios empleadores, debidamente autorizada y facultada para celebrar este convenio para sus miembros contratistas, los que aparecen en la Lista maestra proporcionada a la Unión de Empleados de Servicios Local 32 BJ, ("Sindicato"), y el Sindicato, en nombre de todos sus miembros y otros empleados de servicios en edificios a quienes se aplica este convenio y para quienes es el agente de negociación colectiva, mediante el presente documento acuerdan lo siguiente a partir de este primer día de octubre de 2004.

ARTÍCULO I

Obligaciones Mutuas

1. El Empleador se obliga a cumplir de buena fe todas las disposiciones de este Convenio. El Sindicato se obliga a sí mismo y a sus afiliados a cumplir de buena fe todas las disposiciones de este Convenio y a que los trabajadores realicen su trabajo consciente, fiel y eficientemente según las condiciones del mismo.

La Unión reconoce que RAB, debido a su tamaño y la naturaleza de su membresía en la industria de servicios a edificios dentro de la

jurisdicción geográfica de la Unión, es el representante principal de negociaciones para los empleadores que trabajan en la industria con quienes la Unión negocia convenios colectivos y cualquier extensión o renovación de éstos.

Las personas que no estén cubiertas por el convenio colectivo no se regirán por las condiciones del mismo, excepto según lo estipulado en el Artículo II.

2. Este Convenio se aplicará a todos los empleados de servicio que trabajen en cualquier establecimiento, incluidos edificios residenciales, en la ciudad de Nueva York, en los condados de Nassau, Suffolk, Westchester, Putnam, Dutchess, Rockland, Orange y Sullivan, en Nueva Jersey (al norte de la ruta 195), Connecticut y en otras áreas que puedan estar en la jurisdicción geográfica de la Unión. Todos los plazos y condiciones de este Convenio en cuanto se aplican a empleados de edificios se aplicarán, con excepción de los salarios de los empleados que trabajen en Queens, Brooklyn, Bronx y Staten Island y los salarios de aquellos empleados en hospitales, tiendas por departamentos, escuelas, instituciones de beneficencia, educación o religiosas, pistas de carrera, clínicas de reposo, teatros, hoteles, centros comerciales, canchas de golf y pistas de boliche en Manhattan, Queens, Brooklyn, Bronx y Staten Island que se

negociarán por separado, salvo que si un Empleador no le entregara al Sindicato una notificación escrita de su intención de negociar un salario por hora de conformidad con este Convenio dentro de noventa (90) días desde la fecha de inicio del trabajo, se le exigirá al Empleador pagar un salario de edificio comercial clase A, según lo estipulado en el Artículo XI de este Convenio.

Si un Empleador no negocia dentro de noventa (90) días y pierde el trabajo dentro de esos noventa (90) días, se exigirá que pague el salario de edificio comercial clase A, de conformidad con el Artículo XI de este Convenio.

En el caso de que el Sindicato y el Empleador no puedan llegar a un acuerdo con respecto a los salarios, el Sindicato tendrá el derecho de declararse en huelga y el Empleador tendrá el derecho de ejercer un cierre patronal.

Todos los empleados de seguridad estarán cubiertos por este Convenio a menos que el Sindicato y el Empleador firmen por separado un convenio colectivo que cubra a los guardias de seguridad.

El Empleador estará sujeto a cada uno de los siguientes convenios en el caso de que el Empleador realice trabajos dentro del área geográfica sujeta a aquellos convenios:

a) El Convenio para contratistas independientes 2005 que rige en Long Island.

b) El Convenio para exterminadores independientes 2005.

c) El Convenio para contratistas independientes 2005 que rige en Nueva Jersey.

d) El Convenio para contratistas en Hudson Valley 2005.

e) Los Convenios para los condados de Hartford y Fairfield en Connecticut 2005.

3. El Empleador que se hace cargo de trabajos en Queens, Brooklyn, Bronx y Staten Island o en hospitales, tiendas por departamentos, escuelas o instituciones de beneficencia, educacionales o religiosas en Manhattan, Queens, Brooklyn, Bronx y Staten Island, asumirá y estará obligado por el plazo restante de cualquier convenio salarial existente entre el Sindicato y el Empleador antecesor.

4. En el caso de que el Empleador actualmente preste servicios o se haga cargo de un trabajo en un edificio residencial, se aplicarán las condiciones del Convenio de edificio

residencial vigente en dicho edificio. En el caso de que no exista un convenio colectivo entre el Sindicato y el Empleador que cubra dicho edificio, entonces, en caso de que dichos trabajos se realicen en Manhattan, Queens, Brooklyn o Staten Island, se aplicarán las condiciones estándar del Convenio de edificio residencial independiente.

5. En el caso de que un Empleador actualmente preste servicios o se haga cargo de un trabajo en un establecimiento dentro de las áreas geográficas delineadas en cualquiera de los Convenios enumerados en la Sección 2(a) hasta (e) del presente documento, se aplicarán las condiciones del convenio pertinente.

6. En el caso de que un Empleador actualmente preste servicios o se haga cargo de un trabajo en Queens, Brooklyn, Bronx y Staten Island o en hospitales, tiendas por departamentos, escuelas, instituciones de beneficencia, educacionales o religiosas, pistas de carreras, clínicas de reposo, teatros, hoteles, centros comerciales, canchas de golf, pistas de boliche, terminales de transporte o edificios residenciales en Manhattan, Queens, Brooklyn, Bronx y Staten Island y le demuestra al Sindicato que existe

una dificultad con respecto a la aplicación de ciertas disposiciones de este Convenio o del Convenio de edificios residenciales independientes en edificios residenciales, el Sindicato puede, a su discreción, acceder a negociar con respecto a tales disposiciones del Convenio.

7. (A) "Los trabajos de ruta" son todos los trabajos realizados por el Empleador en edificios distintos de donde el Empleador tiene contratos directos con el dueño y/o agente del edificio. Un empleado recibirá el salario de ruta por cualquier trabajo de ruta, a menos que:

- 1) El trabajo de ruta haya sido contratado para después del 1° de abril de 1981 o que el trabajo de ruta haya sido entregado a un contratista reemplazante después del 1° de abril de 1981, y que un contratista que es parte de un convenio colectivo con el Sindicato esté prestando servicios directamente para el dueño y/o agente del edificio.
- 2) El trabajo de ruta haya sido contratado para después del 1° de abril de 1981 o el trabajo de ruta haya sido

asignado a un contratista reemplazante después del 1° de abril de 1981 y los empleados estén manteniendo espacio como arrendatario en el edificio en conformidad con un convenio colectivo directo con el dueño y/o agente del edificio.

- 3) Los empleados hayan estado cubiertos por un convenio colectivo del sindicato Local 32B.

Si se cumple cualquiera de estas condiciones, los empleados deberán recibir el salario de edificio.

(B) "Los trabajos de edificio" son todos los trabajos realizados por el Empleador en los que éste tiene contratos directos con el dueño y/o agente del edificio. Todos los empleados que realicen trabajos de edificio recibirán el salario de edificio, a menos que estén empleados en un edificio de un único arrendatario, que tenga menos de 130,000 pies cuadrados y que haya sido operado como trabajo de ruta antes del 1° de mayo de 1962. Los empleados en tales edificios de "un único arrendatario" continuarán recibiendo el salario de ruta hasta que el trabajo de ruta sea asignado a un contratista reemplazante o que el edificio deje de tener "un único arrendatario".

(C) Para efectos de la Disposición de antigüedad y layoff estipulada en el Artículo XIV, Sección 11 y la Disposición para feriatos estipulada en el Artículo XIV, Sección 3, un empleado se considerará como empleado de ruta si éste realiza trabajos de ruta. Se considerará a un empleado como empleado de edificio si éste realiza trabajos de edificio. El tipo de labor realizada, no la remuneración, determinará si un empleado es empleado de ruta o de edificio.

ARTÍCULO II

Responsabilidad y seguridad del Sindicato

1. Se reconoce al Sindicato como el representante exclusivo de negociación colectiva de todas las clasificaciones de empleados de servicio, según se definen en el Artículo I, Sección 2, anterior.

2. Habrá un taller agremiado durante el plazo de este Convenio.

El "Taller agremiado" exige afiliación al Sindicato por parte de todo empleado, como condición de empleo, luego del trigésimo (30º) día tras la contratación o la fecha de celebración de este Convenio, la que sea posterior, y exige que el Sindicato no le solicite ni exija al

Empleador que despida o, de otra forma, discrimine en contra de cualquier empleado excepto en cumplimiento de la ley.

En el caso de que la disposición de seguridad del Sindicato incluida en este Convenio se considere inválida, inaplicable o sin efecto legal en general o con respecto a cualquier Empleador debido a la interpretación o 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 del Sindicato según los estatutos, decisiones o reglamentos comenzará a regir en reemplazo de la cláusula de seguridad del Sindicato establecida en este documento.

3. Una vez que el Empleador reciba una carta del secretario-tesorero del Sindicato solicitando el despido de un empleado ya que éste no ha cumplido los requisitos de este Artículo, a menos que el Empleador cuestione la probidad de hacerlo, el empleado será despedido dentro de quince (15) días de dicho aviso si previo a ello, él no toma las medidas adecuadas para cumplir dicho requisito. Si el Empleador cuestiona la probidad del despido, deberá inmediatamente someter el asunto al Árbitro. Si el Árbitro determina que el empleado no ha cumplido con la Sección 2, éste será despedido dentro de diez (10) días después

de que se le haya entregado al Empleador el aviso por escrito de la determinación.

4. El Empleador será responsable de todos los ingresos perdidos por parte del Sindicato por motivo de cualquier incumplimiento en despedir a un empleado que no esté afiliado al Sindicato, si el Sindicato lo ha solicitado por escrito. En casos que involucren la remoción de empleados por la falta de pago de las cuotas sindicales, el Árbitro tendrá la autoridad para evaluar los daños y perjuicios.

5. Al celebrar este Convenio, el Empleador le entregará al Sindicato una lista de todos los lugares en la ciudad de Nueva York, los condados de Nassau, Suffolk, Westchester, Putnam, Dutchess, Orange y Sullivan, Nueva Jersey (al norte de la ruta 195) y Connecticut donde actualmente presta servicios el Empleador. Dicha lista deberá incluir los nombres, números de seguro social y direcciones particulares de los empleados que realizan el trabajo, además de las horas de trabajo y salario actual y la afiliación al Sindicato. El Empleador deberá notificar inmediatamente por escrito al Sindicato el nombre, número de seguro social y dirección particular de cada nuevo empleado que trabaje para él. El Empleador notificará inmediatamente por escrito al Sindicato acerca de los formularios que debe entregar el

Sindicato en cuanto se haga efectiva la cancelación de una cuenta en donde se empleen afiliados al Sindicato. El Empleador deberá notificar inmediatamente al Sindicato cuando el empleado adquiere un trabajo nuevo.

Cuando un Empleador pierde un trabajo de ruta en el cual el Sindicato represente a los empleados, el Empleador deberá no sólo notificar al Sindicato, sino que tendrá la obligación adicional de notificar a los empleados de dicho trabajo que otro Empleador se hará cargo de ese trabajo y que el empleado debe continuar presentándose a trabajar según lo programado anteriormente. El hecho de no realizar dicha notificación hará que el Empleador sea responsable de cualquier pérdida de salario.

El Empleador será responsable de cualquier salario perdido y/o daños sufridos por los empleados como resultado de que éste no cumpla deliberadamente con el aviso de cancelación del trabajo y/o las disposiciones de este Convenio acerca de la notificación de empleo nuevo.

6. A los efectos de determinar los empleados que trabajan para el Empleador que debieran afiliarse al Sindicato según las condiciones de este Convenio, el Sindicato tendrá el derecho de inspeccionar todos los registros y libros del Empleador, incluidos, entre otros, los informes

del seguro social de Empleador, todos los informes de nómina y cualquier otro registro de empleo (excepto los salarios de los supervisores no agremiados). El Empleador deberá poner a disposición del Sindicato dichos registros a solicitud de éste último. El Sindicato tendrá el derecho a un arbitraje expeditivo en el caso de que el Empleador no cumpla con este derecho de inspección. Los fondos de salud, pensión, capacitación, asistencia legal y/o suplementarios de jubilación y ahorro (SRSF, por sus siglas en inglés) tendrán el mismo derecho de inspección que el Sindicato.

ARTÍCULO III

Despido

El Empleador no deberá despedir a los empleados, salvo por causas justificadas. Si un empleado es despedido injustamente, éste será reintegrado a su antiguo puesto sin perder su antigüedad o categoría y sin sufrir una reducción salarial. El Árbitro podrá determinar si, y hasta qué punto, el empleado deberá recibir un pago compensatorio por parte del Empleador por el tiempo perdido.

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

ARTÍCULO IV

Descuento de Cuotas Sindicales

El Sindicato mediante el presente documento autoriza al Empleador y, mediante el presente, éste último acepta deducir las cuotas mensuales, cargos de inscripción, aportes del Fondo de acción política o del American Dream Fund, cualquier evaluación, multas u otros cargos que se adeuden al Sindicato de cada empleado cubierto por este Convenio desde los salarios adeudados a todo y cada empleado durante el plazo de este Convenio. El Empleador acepta que dichas deducciones deberán constituir Fondos fiduciarios que éste remitirá al Sindicato a más tardar el vigésimo (20º) día de todo y cada mes. Queda entendido y acordado que el Empleador realizará dichas deducciones y que los empleados afectados firmarán autorizaciones para tal efecto, todo de acuerdo con las disposiciones pertinentes de la ley vigente. El Sindicato le proporcionará al Empleador los formularios de autorización necesarios.

Si el Empleador no le remite al Sindicato las cuotas deducidas u otras sumas de dinero de acuerdo con esta sección a más tardar el vigésimo (20º) 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 (21º) día, a menos que el Empleador pueda demostrar que el retraso

fue con motivo suficiente debido a circunstancias fuera de su control. No se cobrarán intereses 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 su autorización para descontar las cuotas al finalizar el año siguiente de 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.

ARTÍCULO V

Procedimiento de Agravios y Quejas

1. Las partes proporcionarán un procedimiento de agravios y quejas para realizar las siguientes funciones:

- (a) Esforzarse por regular todos los asuntos que no estén cubiertos por cualquier condición de este Convenio, y que no sean incoherentes con éste, que las partes no estén obligadas a arbitrar según las condiciones del mismo.
- (b) Esforzarse por ajustar cualquier asunto sin arbitraje entre las partes que, según

las condiciones de este Convenio, las partes estén obligadas a someter a un Árbitro. El costo de administrar Reuniones paso II de agravios y quejas, incluida la contratación de un mediador para facilitar la resolución de agravios o quejas, será asumido en partes iguales por el RAB y el Sindicato.

- 2.(a) El agravio o queja se puede llevar primero directamente ante un representante del Empleador y ante un representante del Sindicato.
- (b) Si los agravios o quejas no son resueltos, se pueden presentar para su resolución en una Reunión paso II de agravios y quejas. Pueden estar presentes asesores jurídicos del Sindicato y del Empleador en cualquier reunión de procedimiento de agravios y quejas.
- (c) Si un agravio o queja no se resuelve a través de los pasos del procedimiento de agravios y quejas, se puede presentar ante el Árbitro, el que estará autorizado para asumir jurisdicción a pedido de cualquiera de las partes, si es que hay un retraso no razonable en el proceso de agravios y quejas.

- (d) Cualquier agravio o queja, salvo lo dispuesto en el presente documento y a excepción de un agravio o queja relacionado con violaciones del salario base, incluidos los aportes a los fondos de pensión, salud, capacitación, asistencia legal y/o SRSF de acuerdo con lo estipulado en el Artículo X, se deberá presentar por escrito al Empleador 120 días después de acontecido, excepto por agravios o quejas que conlleven la suspensión sin pago o el despido, los que serán presentados dentro de cuarenta y cinco (45) días, a menos que el Empleador acepte una prórroga o el Árbitro determine que se la debe otorgar por una causa justificada.

ARTÍCULO VI

Arbitraje

1. Habrá en todo momento un Árbitro de contratos para dirimir todas las diferencias entre las partes en cuanto a la interpretación, aplicación o cumplimiento de cualquier parte de este Convenio y otros asuntos en que a las partes se les exija expresamente someterse a arbitraje ante dicho Árbitro según las condiciones del mismo.

2. Los honorarios del Árbitro de contratos y todos los gastos razonables incurridos en su función, se dividirán a razón de cincuenta por ciento (50%) incurrido por el Empleador y cincuenta por ciento (50%) por el Sindicato, excepto en el caso de que el Empleador viole cualquier obligación en virtud de las disposiciones relacionadas con los fondos de salud, pensión, capacitación, asistencia legal y/o SRSF, salarios, cuotas y cargos de inscripción o cualquier otra violación que conlleve daños, entonces el Empleador deberá pagar en su totalidad los honorarios del Árbitro de contratos y todos los gastos incurridos con relación al arbitraje del conflicto, incluidos, entre otros, los honorarios de asesores jurídicos y de auditores, costos de arbitraje y honorarios, y costas judiciales, además de un mínimo anual del quince por ciento (15%) sobre todo el dinero otorgado por fallo del Árbitro de contratos.

3. El Árbitro programará inicialmente una audiencia, luego de que cada parte haya enviado un aviso por escrito a la otra parte que el procedimiento de agravios y quejas no ha resultado en un ajuste. Mediante el presente documento se renuncia a la toma de juramento y al período y a los requisitos para hacer entrega de los avisos de la manera prescrita por ley. El fallo del Árbitro se deberá pronunciar dentro de

treinta (30) días a partir de la fecha en que cierre la audiencia. Si un Árbitro no logra emitir su fallo por escrito dentro de dicho período de treinta días, cualquiera de las partes le puede entablar una demanda escrita a él, que el fallo se debe pronunciar dentro de diez (10) días después de dicha orden. La decisión deberá ser emitida dentro del período de dichos diez (10) días adicionales a menos que las partes accedan a una prórroga por escrito o una enfermedad del Árbitro retrase tal decisión. Por consentimiento mutuo, se puede extender el plazo, tanto de la audiencia como de la decisión, en un caso particular. En el caso de que cualquiera de las partes no cumpliera deliberadamente en comparecer ante el Árbitro, luego de haberle dado el debido aviso por escrito, el Árbitro está autorizado a emitir su fallo basado en el testimonio de la parte contraria.

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

4. El procedimiento esbozado en el presente documento con respecto a asuntos sobre los cuales el Árbitro de contratos goza de jurisdicción será el método único y exclusivo para determinar todos tales asuntos, y dicho Árbitro tendrá facultades para otorgar cualquier recurso que se necesite para corregir una

violación de este Convenio, incluidos, entre otros, daños y órdenes imperativas, y dicho Árbitro tendrá la facultad adicional en caso de violaciones deliberadas (violaciones que reflejan una intención deliberada de violar este Convenio) para otorgar los recursos adecuados, incluidos, entre otros, daños, todos los costos y gastos incurridos por el Sindicato en el procesamiento de procedimientos de agravios y quejas y de arbitrajes, y para emitir órdenes imperativas, siendo el fallo del Árbitro definitivo y obligatorio para las partes y el o los empleados afectados; con tal que, sin embargo, nada de lo indicado en el presente documento sea interpretado como la prohibición de cualquiera de las partes de recurrir a un tribunal para obtener la exención de cualquier fallo arbitral, o para exigir el cumplimiento de los derechos en virtud del mismo.

5. En cualquier procedimiento para confirmar un fallo, la notificación se puede realizar por correo registrado o certificado dentro o fuera del estado de Nueva York según sea el caso.

6. Si cualquiera de las partes no obedeciera un fallo de arbitraje dentro de dos (2) semanas después de que dicho fallo sea enviado por correo registrado o certificado a las partes, 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.

7. 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. Si un reclamante requiere que cualquier 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.

El Árbitro no podrá otorgar más de un aplazamiento por cada una de las partes sin el consentimiento de la otra parte.

Todos los reclamos del Sindicato se presentan solamente por el Sindicato y ningún individuo tendrá el derecho de transar o llegar a un acuerdo sin el permiso por escrito del Sindicato.

En el caso de que el Sindicato 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.

Existe actualmente una Oficina del Árbitro de Contratos para la industria de servicios a edificios en calidad de árbitro en todos los conflictos. Las partes acuerdan mediante este documento que los árbitros que se desempeñen en calidad de tales deberán además ser árbitros de contratos según este acuerdo. Los árbitros actuales son:

John Anner, Stuart Bauchner, Noel Berman, Nicholas Cooney, John Dorsey, Howard Edelman, Robert Herzog, Theodore Lang, Marilyn Levine, Randi Lowett, Earl Pfeffer y Bernard Young.

Con aviso por escrito enviado treinta (30) días antes a cada uno, el Sindicato 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 el Sindicato y el RAB. En el caso de la remoción, muerte o renuncia de todos los Árbitros, los sucesores o sustitutos temporales serán escogidos por el Sindicato 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 en partes iguales de una manera determinada por el Sindicato y el RAB.

ARTÍCULO VII

Huelgas, Paros y Cierres Patronales

1. No habrá ningún paro, huelga, cierre patronal o formación de piquetes, excepto según lo estipulado en el Artículo I, Sección 2, y las Secciones 2, 3 y 7 de este Artículo. Si se viola esta disposición, el asunto se puede someter inmediatamente al Árbitro.

2. Si el fallo de un Árbitro no se cumple dentro de tres (3) semanas luego de dicho fallo, o aviso si dicho fallo es emitido de acuerdo con la ley, es enviado por correo registrado o certificado al Empleador, a su último domicilio conocido, el Sindicato puede solicitar un paro, huelga o formación de piquetes para hacer respetar dicho fallo, y también puede obligar el pago de salarios perdidos a cualquier empleado por el período en que participó en dicha actividad. Habiendo cumplido con el fallo y el pago de los salarios perdidos, dicha actividad cesará.

3. El Sindicato puede ordenar un paro, huelga o formación de piquetes si los trabajos que realizaban anteriormente los miembros del

equipo de negociación están siendo realizados por personas que no pertenecen al equipo de negociación, siempre y cuando el Sindicato le avise al Empleador y al RAB de la intención del Sindicato de hacerlo, mediante aviso por escrito o telegráfico con setenta y dos (72) horas de anticipación.

4. El Sindicato 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.

5. A ningún empleado cubierto por este Convenio el Empleador le exigirá cruzar una línea de piquete legal establecida por cualquiera de los locales de Service Employees International Union en una huelga autorizada, incluida una línea de piquete legal establecida por el sindicato Local 32BJ de conformidad con una huelga autorizada en otro sitio laboral.

6. El Empleador no realizará el trabajo de un empleado en huelga si el Sindicato está realizando una huelga autorizada.

7. El Empleador le proporcionará información de personal al Sindicato a su petición para cualquier trabajo al que actualmente preste servicios dentro de cuatro (4) días laborales a partir de la petición. En el caso de que no se proporcione dicha

información, el Sindicato tendrá el derecho de convocar a un paro laboral hasta que se la proporcione. Durante el paro laboral, los empleados continuarán recibiendo sus salarios y beneficios normales.

ARTÍCULO VIII

Duración

Este Convenio estará vigente entre el 1° de octubre de 2004 y el 31 de diciembre de 2007.

En lo que atañe a los guardias, este Convenio seguirá vigente hasta el 29 de febrero de 2008, pero todas las condiciones económicas en el Convenio sucesor a este contrato serán retroactivas hasta el 1° de enero de 2008.

En la fecha de vencimiento de este Convenio, según lo estipulado anteriormente, éste continuará en vigor y efecto plenos a partir de entonces por un período de prórroga hasta que se haya firmado un Convenio sucesor. Durante el período de prórroga, todos los plazos y condiciones del presente documento deberán estar sujetos a las disposiciones de este párrafo. Durante el período de prórroga, el RAB y el Sindicato deberán negociar un Convenio sucesor retroactivo a la fecha de vencimiento, y todos los beneficios y mejoras de dicho Convenio sucesor serán retroactivos, si es que el Convenio así lo estipula. En el caso de que las partes no logren acordar las condiciones

de un Convenio sucesor, cualquiera de las partes le podrá poner término, una vez entregado a la otra parte un aviso por escrito con tres (3) días de anticipación.

ARTÍCULO IX

Negociaciones con Varios Empleadores

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

2. Si existe una venta de buena fe de cualquier Empleador miembro o si existe una venta de los clientes o tareas, los sucesores de dicho negocio pueden, a menos que hayan de otro modo indicado su intención de no estar sujetos a este Convenio, unirse al RAB y aprobar este Convenio dentro de cuarenta y cinco (45) días después de dicha adquisición, siempre y cuando el empleador sucesor no esté ya sujeto por otro convenio con el Sindicato. En el caso de que el empleador sucesor sea signatario de un convenio con el Sindicato distinto a este Convenio, el empleador permanecerá sujeto a las condiciones de ese convenio hasta su fecha de vencimiento. Si tal empleador se une al RAB puede aprobar este Convenio y estar completamente cubierto por sus condiciones después de la fecha de

vencimiento de su otro convenio y antes de la celebración de un nuevo contrato siempre y cuando:

- (a) Se dé aviso escrito al Sindicato de dicha aprobación previo a la fecha de vencimiento del otro contrato;
- (b) Tal empleador no esté en incumplimiento según el otro contrato y
- (c) El RAB apruebe dicha afiliación.

3. Los Empleadores recientemente organizados por el Sindicato tendrán cuarenta y cinco (45) días para presentar un compromiso con este Convenio una vez que el Sindicato le presente un aviso de representación al Empleador, con copia al RAB, indicando la participación mayoritaria de los empleados existentes.

4. Cuando no se cumplen los plazos estipulados en este Artículo, este Convenio no será aplicable a dicho Empleador a menos que el Sindicato acepte por escrito tal compromiso.

5. 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.

ARTÍCULO X

Fondos de Salud, Pensión, Capacitación, Asistencia Legal y Suplementarios de Jubilación y Ahorro

1. El Empleador acepta realizar pagos a un fondo de fideicomiso para salud, llamado en inglés el "Building Service 32BJ Health Fund" (Fondo de salud de 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 para quienes se pagan los aportes o relacionados con ella, con beneficios de salud en virtud de tales disposiciones, reglas y reglamentos, que podrían ser determinados por los Fiduciarios del fondo, según lo dispuesto en el Convenio y Declaración de fideicomiso; 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 fideicomiso.

Los empleados que estén cubiertos por una indemnización por accidentes y enfermedades laborales o que estén recibiendo beneficios de incapacidad o pensiones de incapacidad estarán cubiertos por el Fondo de salud hasta que estén

cubiertos por Medicare o treinta (30) 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 pagos para estos empleados.

2. A partir del 1° de enero de 2005, el Empleador deberá aportar \$8710.64 al Fondo de salud anualmente por cada empleado, pagadero cuándo y cómo determinen los Fiduciarios, para cubrir a los empleados y sus cargas familiares con beneficios de salud según lo acordado por las partes de la negociación colectiva y en virtud de 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 de (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, los aportes al Fondo de salud deberán ser de \$9750.64 anuales por cada empleado.

4. A partir del 1° de enero de 2007, los aportes al Fondo de salud deberán ser de \$10790.64 anuales por cada empleado.

5. Cualquier Empleador que tenga un plan vigente antes de la fecha de vigencia de este Convenio que le proporcione beneficios de salud equivalentes o mejores que los beneficios establecidos en el presente, 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 equivalentes, pero proporciona beneficios de salud superiores a uno o más tipos de beneficios de salud de este Fondo, el Empleador puede 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.

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 los 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 fideicomiso.

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 aportará la suma de \$43.75 semanales por cada empleado de planta, según lo definido en el Plan de pensión Building Service 32BJ, tal como pueda ser enmendado.

3. A partir del 1° de enero de 2006, el aporte de pensión será de \$49.75 semanales por cada empleado de planta, según lo definido en el

Plan de pensión de 32BJ, tal como pueda ser enmendado.

4. A partir del 1° de enero de 2007, el aporte de pensión será de \$58.75 semanales por cada empleado de planta, según lo definido en el Plan de pensión de 32BJ, tal como pueda ser enmendado.

5. 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 de 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 de 32BJ durante el plazo de este Convenio, y deberá ser eximido de cualquier obligación de realizar pagos al Fondo.

6. 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.

7. En ningún caso se deberá interpretar que los Fiduciarios o alguno de ellos, el Sindicato o el RAB, directa o indirectamente, por razón de

este Acuerdo, 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, el Sindicato y el RAB, deberán ser eximidos de toda responsabilidad por un Empleador con respecto a cualquier acción entablada por cualquier persona cubierta por el plan de dicho Empleador que entable una demanda basada en cualquier hecho realizado de acuerdo con la Sección 6 de este Artículo. Se le entregará un aviso de tramitación de cualquier acción al Empleador, el que puede defender la acción en nombre de la parte eximida de responsabilidad.

C. FONDO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN

El Empleador acepta aportar al Fondo Thomas Shortman de capacitación, beca y seguridad ocupacional. La tasa de aporte será de \$145.60 anuales por cada empleado.

El Fondo Thomas Shortman puede establecer un programa para asegurar la seguridad laboral y asistir a los empleados en otras funciones auxiliares relacionadas con sus empleos, siempre y cuando tales programas cumplan con los requisitos de la ley.

D. FONDO DE ASISTENCIA LEGAL

El Empleador aportará \$223.60 anuales por empleado al Fondo colectivo prepagado de asistencia legal pagadero según lo determinen los Fiduciarios.

E. FONDO SUPLEMENTARIO DE JUBILACIÓN Y AHORRO

Los aportes semanales al Fondo suplementario de jubilación y ahorro de 32BJ o SRSF serán de \$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 y 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, costas judiciales, honorarios de auditores e intereses.

Cuando un Empleador contribuyente está regular y sistemáticamente en mora, los Fiduciarios a su discreción pueden exigir la garantía que estimen necesaria.

2. Cualquier aporte y beneficio exigido por el presente documento se aumentará en cualquier monto y en la misma manera que los aportes y beneficios puedan ser incrementados en el Convenio para edificios comerciales de 2005 (o su sucesor) entre el Sindicato y RAB, incluidos los aumentos que sean exigidos por la Disposición de Mantenimiento de beneficios del fondo de salud según lo estipulado en el Artículo XI A 6 de ese convenio y si se exige el pago de las cuotas de servicio, las mismas cuotas serán exigidas de conformidad con el presente documento.

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

4. 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.

5. 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, desviar cualquier parte 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.

ARTÍCULO XI

Clasificación y Salarios

A. CLASIFICACIONES

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, huecos de los elevadores, etc., excepto espacios reservados 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, armarios con medidores, fregaderos, huecos 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 ninguna columna, pilastra o proyección necesaria al edificio.

B. SALARIOS

A partir del 1° de enero de 2005, el salario ordinario mínimo será de:

TRABAJO EN EDIFICIO **Salarios Mínimos** **1 de enero de 2005 - 31 de diciembre** **de 2005**

EDIFICIOS DE OFICINAS		
	Habitual	40 Horas
	Salario por hora	Salario
CLASE A		
AYUDANTES GENERALES	\$20.398	\$815.92
JEFES DE LIMPIEZA	\$20.2855	\$811.42
DESPACHADORES	\$20.2855	\$811.42
OTROS	\$18.573	\$742.92
*GUARDIAS	\$17.116	\$684.64
CLASE B		
AYUDANTES GENERALES	\$20.367	\$814.68
JEFES DE LIMPIEZA	\$20.2545	\$810.18
DESPACHADORES	\$20.2545	\$810.18
OTROS	\$18.542	\$741.68
*GUARDIAS	\$17.116	\$684.64
CLASE C		
AYUDANTES GENERALES	\$20.323	\$812.92
JEFES DE LIMPIEZA	\$20.2105	\$808.42
DESPACHADORES	\$20.2105	\$808.42
OTROS	\$18.498	\$739.92
*GUARDIAS	\$17.116	\$684.64

*Los guardias contratados antes del 25 de enero de 1978 recibirán el salario de "otros".

EDIFICIOS DE LOFTS

	Habitual	40 Horas
	Salario por hora	Salario
CLASE A		
AYUDANTES GENERALES	\$20.348	\$813.92
JEFES DE LIMPIEZA	\$20.2545	\$810.18
DESPACHADORES	\$20.2545	\$810.18
OTROS	\$18.542	\$741.68
*GUARDIAS	\$17.116	\$684.64
 CLASE B		
AYUDANTES GENERALES	\$20.275	\$811.00
JEFES DE LIMPIEZA	\$20.2055	\$808.22
DESPACHADORES	\$20.2055	\$808.22
OTROS	\$18.493	\$739.72
*GUARDIAS	\$17.116	\$684.64
 CLASE C		
AYUDANTES GENERALES	\$20.152	\$806.08
JEFES DE LIMPIEZA	\$20.0645	\$802.58
DESPACHADORES	\$20.0645	\$802.58
OTROS	\$18.452	\$738.08
*GUARDIAS	\$17.116	\$684.64

*Los guardias contratados antes del 25 de enero de 1978 recibirán el salario de "otros".

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.

Además, el salario mínimo diferencial 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 título del cargo) se aumentará en \$0.025 respectivamente por cada hora ordinaria trabajada hasta que los salarios se nivelen hasta el mínimo establecido por el Convenio.

El salario ordinario mínimo será de:

Salarios Mínimos
1 de enero de 2006 - 30 de junio
de 2006

EDIFICIOS DE OFICINAS

	Habitual Salario por hora	40 Horas Salario
CLASE A		
AYUDANTES GENERALES	\$20.673	\$826.92
JEFES DE LIMPIEZA	\$20.5605	\$822.42
DESPACHADORES	\$20.5605	\$822.42
OTROS	\$18.823	\$752.92
*GUARDIAS	\$17.366	\$694.64
CLASE B		
AYUDANTES GENERALES	\$20.642	\$825.68
JEFES DE LIMPIEZA	\$20.5295	\$821.18
DESPACHADORES	\$20.5295	\$821.18

OTROS	\$18.792	\$751.68
*GUARDIAS	\$17.366	\$694.64
CLASE C		
AYUDANTES GENERALES	\$20.598	\$823.92
JEFES DE LIMPIEZA	\$20.4855	\$819.42
DESPACHADORES	\$20.4855	\$819.42
OTROS	\$18.748	\$749.92
*GUARDIAS	\$17.366	\$694.64

*Los guardias contratados antes del 25 de enero de 1978 recibirán el salario de "otros".

EDIFICIOS DE LOFTS

	Habitual	40 Horas
	Salario por hora	Salario
CLASE A		
AYUDANTES GENERALES	\$20.623	\$824.92
JEFES DE LIMPIEZA	\$20.5295	\$821.18
DESPACHADORES	\$20.5295	\$821.18
OTROS	\$18.792	\$751.68
*GUARDIAS	\$17.366	\$694.64
CLASE B		
AYUDANTES GENERALES	\$20.550	\$822.00
JEFES DE LIMPIEZA	\$20.4805	\$819.22
DESPACHADORES	\$20.4805	\$819.22
OTROS	\$18.743	\$749.72
*GUARDIAS	\$17.366	\$694.64
CLASE C		
AYUDANTES GENERALES	\$20.427	\$817.08
JEFES DE LIMPIEZA	\$20.3395	\$813.58
DESPACHADORES	\$20.3395	\$813.58
OTROS	\$18.702	\$748.08
*GUARDIAS	\$17.366	\$694.64

*Los guardias contratados antes del 25 de enero de 1978 recibirán el salario de "otros".

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.

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 respectivamente para cada hora ordinaria y habitual trabajada hasta que los salarios se nivelen hasta el mínimo establecido por este Convenio.

El salario ordinario mínimo será de:

Salarios Mínimos
1 de julio de 2006 - 31 de diciembre
de 2006

EDIFICIOS DE OFICINAS

	Habitual	40 Horas
	Salario por hora	Salario
CLASE A		
AYUDANTES GENERALES	\$20.873	\$834.92
JEFES DE LIMPIEZA	\$20.7605	\$830.42
DESPACHADORES	\$20.7605	\$830.42
OTROS	\$18.998	\$759.92
*GUARDIAS	\$17.541	\$701.64
CLASE B		
AYUDANTES GENERALES	\$20.842	\$833.68
JEFES DE LIMPIEZA	\$20.7295	\$829.18
DESPACHADORES	\$20.7295	\$829.18

OTROS	\$18.967	\$758.68
*GUARDIAS	\$17.541	\$701.64
CLASE C		
AYUDANTES GENERALES	\$20.798	\$831.92
JEFES DE LIMPIEZA	\$20.6855	\$827.42
DESPACHADORES	\$20.6855	\$827.42
OTROS	\$18.923	\$756.92
*GUARDIAS	\$17.541	\$701.64

*Los guardias contratados antes del 25 de enero de 1978 recibirán el salario de "otros"

EDIFICIOS DE LOFTS

	Habitual Salario por hora	40 Horas Salario
CLASE A		
AYUDANTES GENERALES	\$20.823	\$832.92
JEFES DE LIMPIEZA	\$20.7295	\$829.18
DESPACHADORES	\$20.7295	\$829.18
OTROS	\$18.967	\$758.68
*GUARDIAS	\$17.541	\$701.64
CLASE B		
AYUDANTES GENERALES	\$20.75	\$830.00
JEFES DE LIMPIEZA	\$20.6805	\$827.22
DESPACHADORES	\$20.6805	\$827.22
OTROS	\$18.918	\$756.72
*GUARDIAS	\$17.541	\$701.64
CLASE C		
AYUDANTES GENERALES	\$20.627	\$825.08
JEFES DE LIMPIEZA	\$20.5395	\$821.58
DESPACHADORES	\$20.5395	\$821.58
OTROS	\$18.877	\$755.08
*GUARDIAS	\$17.541	\$701.64

*Los guardias contratados antes del 25 de enero de 1978 recibirán el salario de "otros".

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 ordinaria y habitual trabajada.

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 nombre del cargo) se aumentará en \$0.025 por cada hora ordinaria y habitual trabajada hasta que éste reciba el salario mínimo de contrato.

Salarios Mínimos 1 de enero de 2007 - 30 de junio de 2007

EDIFICIOS DE OFICINAS		
	Habitual Salario por hora	40 Horas Salario
CLASE A		
AYUDANTES GENERALES	\$21.148	\$845.92
JEFES DE LIMPIEZA	\$21.0355	\$841.42
DESPACHADORES	\$21.0355	\$841.42
OTROS	\$19.248	\$769.92
*GUARDIAS	\$17.791	\$711.64
CLASE B		
AYUDANTES GENERALES	\$21.117	\$844.68
JEFES DE LIMPIEZA	\$21.0045	\$840.18
DESPACHADORES	\$21.0045	\$840.18
OTROS	\$19.217	\$768.68
*GUARDIAS	\$17.791	\$711.64

CLASE C

AYUDANTES GENERALES	\$21.073	\$842.92
JEFES DE LIMPIEZA	\$20.9605	\$838.42
DESPACHADORES	\$20.9605	\$838.42
OTROS	\$19.173	\$766.92
*GUARDIAS	\$17.791	\$711.64

*Los guardias contratados antes del 25 de enero de 1978 recibirán el salario de "otros".

EDIFICIOS DE LOFTS

	Habitual	40 Horas
	Salario por hora	Salario
CLASE A		
AYUDANTES GENERALES	\$21.098	\$843.92
JEFES DE LIMPIEZA	\$21.0045	\$840.18
DESPACHADORES	\$21.0045	\$840.18
OTROS	\$19.217	\$768.68
*GUARDIAS	\$17.791	\$711.64
CLASE B		
AYUDANTES GENERALES	\$21.025	\$841.00
JEFES DE LIMPIEZA	\$20.9555	\$838.22
DESPACHADORES	\$20.9555	\$838.22
OTROS	\$19.168	\$766.72
*GUARDIAS	\$17.791	\$711.64
CLASE C		
AYUDANTES GENERALES	\$20.902	\$836.08
JEFES DE LIMPIEZA	\$20.8145	\$832.58
DESPACHADORES	\$20.8145	\$832.58
OTROS	\$19.127	\$765.08
*GUARDIAS	\$17.791	\$711.64

*Los guardias contratados antes del 25 de enero de 1978 recibirán el salario de "otros".

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.

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 por cada hora ordinaria y habitual trabajada hasta que éste reciba el salario mínimo de contrato.

Salarios Mínimos
1 de julio de 2007 - 31 de diciembre
de 2007

EDIFICIOS DE OFICINAS		
	Habitual	40 Horas
	Salario por hora	Salario
CLASE A		
AYUDANTES GENERALES	\$21.423	\$856.92
JEFES DE LIMPIEZA	\$21.3105	\$852.42
DESPACHADORES	\$21.3105	\$852.42
OTROS	\$19.498	\$779.92
*GUARDIAS	\$18.041	\$721.64
CLASE B		
AYUDANTES GENERALES	\$21.392	\$855.68
JEFES DE LIMPIEZA	\$21.2795	\$851.18
DESPACHADORES	\$21.2795	\$851.18
OTROS	\$19.467	\$778.68
*GUARDIAS	\$18.041	\$721.64
CLASE C		
AYUDANTES GENERALES	\$21.348	\$853.92
JEFES DE LIMPIEZA	\$21.2355	\$849.42
DESPACHADORES	\$21.2355	\$849.42
OTROS	\$19.423	\$776.92
*GUARDIAS	\$18.041	\$721.64

* Los guardias contratados antes del 25 de enero de 1978 recibirán el salario de "otros".

EDIFICIOS DE LOFTS

	Habitual	40 Horas
	Salario por hora	Salario
CLASE A		
AYUDANTES GENERALES	\$21.373	\$854.92
JEFES DE LIMPIEZA	\$21.2795	\$851.18
DESPACHADORES	\$21.2795	\$851.18
OTROS	\$19.467	\$778.68
*GUARDIAS	\$18.041	\$721.64
CLASE B		
AYUDANTES GENERALES	\$21.30	\$852.00
JEFES DE LIMPIEZA	\$21.2305	\$849.22
DESPACHADORES	\$21.2305	\$849.22
OTROS	\$19.418	\$776.72
*GUARDIAS	\$18.041	\$721.64
CLASE C		
AYUDANTES GENERALES	\$21.177	\$847.08
JEFES DE LIMPIEZA	\$21.0895	\$843.58
DESPACHADORES	\$21.0895	\$843.58
OTROS	\$19.377	\$775.08
*GUARDIAS	\$18.041	\$721.64

*Los guardias contratados antes del 25 de enero de 1978 recibirán el salario de "otros".

El salario mínimo habitual por hora para trabajos de ruta se acogerá a lo estipulado a continuación:

TRABAJO DE RUTA
1 de enero de 2005 -
31 de diciembre de 2005

	Habitual	40 Horas
	Salario por hora	Salario
CLASE A		
AYUDANTES GENERALES	\$19.664	\$786.56
JEFES DE LIMPIEZA	\$19.5515	\$782.06
DESPACHADORES	\$19.5515	\$782.06
OTROS	\$17.639	\$705.56
*GUARDIAS	\$16.4315	\$657.26

* Los guardias contratados antes del 25 de enero de 1978 recibirán el salario de "otros"

TRABAJO DE RUTA
1 de enero de 2006 -
30 de junio de 2006

	Habitual	40 Horas
	Salario por hora	Salario
CLASE A		
AYUDANTES GENERALES	\$19.939	\$797.56
JEFES DE LIMPIEZA	\$19.8265	\$793.06
DESPACHADORES	\$19.8265	\$793.06
OTROS	\$17.889	\$715.56
*GUARDIAS	\$16.6815	\$667.26

* Los guardias contratados antes del 25 de enero de 1978 recibirán el salario de "otros".

TRABAJO DE RUTA
1 de julio de 2006 -
31 de diciembre de 2006

	Habitual	40 Horas
	Salario por hora	Salario
CLASE A		
AYUDANTES GENERALES	\$20.139	\$805.56
JEFES DE LIMPIEZA	\$20.0265	\$801.06
DESPACHADORES	\$20.0265	\$801.06
OTROS	\$18.064	\$722.56
*GUARDIAS	\$16.8565	\$674.26

* Los guardias contratados antes del 25 de enero de 1978 recibirán el salario de "otros".

TRABAJO DE RUTA
1 de enero de 2007 -
30 de junio de 2007

	Habitual	40 Horas
	Salario por hora	Salario
CLASE A		
AYUDANTES GENERALES	\$20.414	\$816.56
JEFES DE LIMPIEZA	\$20.3015	\$812.06
DESPACHADORES	\$20.3015	\$812.06
OTROS	\$18.314	\$732.56
*GUARDIAS	\$17.1065	\$684.26

* Los guardias contratados antes del 25 de enero de 1978 recibirán el salario de "otros".

TRABAJO DE RUTA
1 de julio de 2007 -
31 de diciembre de 2007

	Habitual	40 Horas
	Salario por hora	Salario
CLASE A		
AYUDANTES GENERALES	\$20.689	\$827.56
JEFES DE LIMPIEZA	\$20.5765	\$823.06
DESPACHADORES	\$20.5765	\$823.06
OTROS	\$18.564	\$742.56
*GUARDIAS	\$17.3565	\$694.26

* Los guardias contratados antes del 25 de enero de 1978 recibirán el salario de "otros".

- 2 a)) 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 de la ciudad de Nueva York-Área metropolitana (Nueva York-Nueva Jersey)] entre noviembre de 2004 y 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 supere el 6.5%, 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.

- b) 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% efectivo a la primera semana completa de trabajo 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 supere 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.

3. Al ocupar las plazas vacantes por medio de reemplazos, el empleado reemplazante recibirá el mismo salario que el empleado reemplazado, a menos que se haya estipulado lo contrario en este Convenio (se excluyen los guardias contratados el o después del 25 de enero de 1978); se excluyen los pagos adicionales imputables a años de servicios o consideraciones especiales más allá de los requisitos del trabajo que el empleado reemplazante no esté calificado para cumplir.

ARTÍCULO XII

Horas y Horas Extras

1. A todo empleado se le deberá 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.

2. Los sábados y domingos son días pagados con prima para todos los empleados (se excluye a los guardias empleados el o después del 25 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.

3. Las horas laborales semanales para operadores y despachadores de ascensores incluirán 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.

Esta sección no se aplicará a los empleados que participen en trabajo de ruta para quienes los períodos de descanso o los recesos de almuerzo continuarán como antes.

4. A excepción de los períodos de descanso y recesos de almuerzo necesarios, las horas de trabajo de cada día serán continuas y a ningún empleado se le exigirá tomar un período de descanso o día libre cualquier día, que supere los períodos de descanso y recesos de almuerzos antes mencionados, sin que se le haya informado que dicho período de descanso o día libre de más se le pagará como tiempo trabajado. No habrá jornada dividida.

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, como cuatro (4) horas extras.

6. 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.

7. A ningún empleado de planta o a su reemplazante se le reducirán sus horas laborales con el fin de efectuar la correspondiente reducción en dinero.

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.

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

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 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.

ARTÍCULO XIII

Derechos y Obligaciones de la Administración; Antigüedad y Seguridad del Empleo

1 (a) El Sindicato reconoce el derecho del Empleador de dirigir y controlar sus políticas, sujeto a las disposiciones de este Convenio.

(b) El Sindicato y sus afiliados cooperarán con el Empleador dentro de las disposiciones de este Convenio para facilitar la operación eficiente de las tareas.

(c) 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 26(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.

(d) Con respecto a todas las tareas para las que el Empleador celebró el contrato, en las cuales los afiliados al Sindicato estaban empleados cuando se celebró el contrato, se acuerda que el Empleador conservará, por lo menos, el mismo número de empleados, los mismos empleados, de acuerdo con el mismo horario de trabajo y tareas incluida la misma hora de entrada de cada empleado, salvo que surja una apreciable disminución en el trabajo a realizar de acuerdo con las especificaciones de la tarea o los requerimientos del cliente.

(e) El empleador no disminuirá, en ninguna tarea, la cantidad de empleados y/o el horario de trabajo por horas, a excepción de que surja una apreciable disminución en el trabajo a

realizar de acuerdo con las especificaciones de la tarea o los requerimientos del cliente.

(f) En el caso de que el Empleador desee disminuir la cantidad de empleados y/o el horario de trabajo por hora en cualquier tarea especificada en los puntos (d) o (e) antes mencionados, él debe solicitar dicha disminución por escrito al presidente del Sindicato y obtener el consentimiento por escrito del Sindicato antes de hacer eso. Queda a discreción del Sindicato otorgar o rechazar dicho consentimiento, el cual será absoluto y no sujeto a arbitraje.

Una reducción de personal sin el consentimiento del Sindicato será una violación del Convenio y se le exigirá al Empleador que reintegre a la planta de trabajadores a cualquiera de ellos que haya despedido con los pagos y beneficios totales retroactivos. En la medida que los empleados no fueran despedidos, el pago retroactivo o el remanente hasta entonces se dividirá entre los empleados que queden en el edificio.

El árbitro no otorgará ninguna suspensión de la reducción de personal sin un consentimiento mutuo.

(g) El Empleador respetará y estará obligado a regirse por las reglas de antigüedad de todos los miembros del grupo negociador en

convenios colectivos hasta entonces empleados en todas las tareas, con respecto a la seguridad del trabajo, ascensos, vacaciones acumuladas y otros beneficios.

(h) Por cualquier violación por parte del Empleador de las antes mencionadas disposiciones, que abordan la necesidad de obtener el consentimiento por escrito del Sindicato concernientes a cualquier disminución en la cantidad de empleados y/o horarios de trabajo por hora y el mantenimiento de las condiciones para todas las tareas, el Empleador pagará los honorarios completos del Árbitro de contratos y todos los gastos relativos al arbitraje del conflicto.

(i) A cualquier Empleador, que agregue empleados a cualquier tarea anticipándose a un cese de esa tarea, se le exigirá que los empleados agregados queden en la nómina permanentemente. Estos empleados no reemplazarán a ningún empleado de planta que ya esté en la nómina del Empleador.

(j) En el caso de que el Empleador reduzca el personal en cualquier tarea sin el consentimiento del Sindicato y, en consecuencia, pierda ese trabajo a otro empleador, el Empleador que hace la reducción será responsable de los salarios y beneficios de todos los empleados reducidos de esa forma, a partir de la fecha de la reducción sin

autorización, hasta que el Empleador actual sea legalmente capaz de renegociar su contrato con el cliente. A partir de ese punto en adelante, el Empleador actual reintegrará al personal a su nivel original.

(k) En el caso de que el Empleador desee implementar una reducción de personal entre los que trabajen en edificios de oficinas por cualquiera de las siguientes razones:

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

(2) Eliminación de todo o parte del trabajo especificado;

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

(4) Introducción de avances tecnológicos;

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

Puede realizarlo, siempre y cuando le pueda demostrar a un comité especial compuesto del presidente del Sindicato, o su designado, y el presidente del RAB o su designado, que dichas reducciones se justifican. Al tomar esta determinación, el comité considerará si la reducción solicitada está acompañada de una reducción correspondiente en el trabajo, 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 y obligatoria e inmodificable de acuerdo con las disposiciones de arbitraje de este Convenio.

Se convocará al comité mediante una solicitud escrita del Empleador. Se debe formular una solicitud escrita al presidente del Sindicato y al presidente del RAB mediante correo registrado o certificado (con recibo de confirmación). El comité debe reunirse dentro de los sesenta (60) días a partir de la recepción de dicha solicitud escrita. En el caso de que el comité no se reúna a los sesenta (60) días y el Empleador aún esté solicitando una reducción de personal, deberá presentar otro aviso por escrito a los presidentes del Sindicato y del RAB mediante correo registrado o certificado (con recibo de confirmación) 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 o el RAB) se puede implementar la reducción de personal de acuerdo con lo estipulado en el presente documento.

2. En relación con los edificios donde el dueño y/o agente del edificio esté comprometido con el Convenio de edificios comerciales 2005 entre el RAB y el Sindicato o el dueño y/o agente del edificio que firmó el Convenio de oficina independiente o de lofts 2005 con el Sindicato y acepta estar sujeto a éstos, se aplicarán todas las condiciones de este convenio, salvo que se aplicarán las disposiciones de este Artículo XIII, párrafo 2, subsecciones (a) hasta la (d); sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán al trabajo de ruta.

(a) HORAS: 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 del Sindicato. Donde sea factible, se aplicará la hora adicional a la primera parte del horario de trabajo. El Empleador entregará al Sindicato 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 lo designado por el Empleador, siempre y cuando éstas sean

cinco (5) días consecutivos por semana, a excepción de los guardias como se define en este Convenio.

(b) FLEXIBILIDAD: a todos los empleados nuevos se les puede ofrecer o asignar cualquier labor de limpieza en el edificio, siempre y cuando no supere un día de trabajo razonable.

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

Si el Sindicato 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.

(c) PAGO POR ENFERMEDAD: 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.

(d) TRABAJO DE LOS EMPLEADOS AUSENTES: si en caso de ausentismo, no hay suficientes empleados que atiendan el edificio, el Empleador puede: (a) solicitar que los empleados de servicio en el edificio trabajen horas extras adicionales y por sobre su horario de trabajo o (b) contratar empleados adicionales o extras para desempeñar el trabajo (las horas extras y por sobre el horario de trabajo no serán obligatorias, a menos que el Empleador no pueda satisfacer adecuadamente los requerimientos del trabajo por medio de los empleados de servicio en el edificio en forma voluntaria. En tal caso, las horas extras y por sobre el horario de trabajo ordinario será en sentido inverso a la antigüedad) o (c) solicitar que los empleados en el edificio desempeñen el trabajo del empleado ausente, en forma voluntaria, durante sus horas de trabajo habituales.

A los empleados en el edificio asignados para desempeñar el trabajo del empleado

ausente como se describe en el subpárrafo (c) se les debe pagar horas ordinarias, además de sus horas ordinarias diarias, por cada hora de trabajo desempeñado en la sección del trabajador ausente. A los empleados asignados para desempeñar el trabajo del empleado ausente según el subpárrafo (c) sólo se les exigirá desempeñar una cantidad de trabajo apropiada al número de horas asignadas, por ejemplo, si un empleado está asignado para trabajar una hora en la sección del empleado ausente la cual se limpia normalmente en seis (6) horas. Al empleado sólo se le exigirá hacer el trabajo en la sexta (1/6) parte del volumen de trabajo normal en esa sección.

A los empleados que desempeñen el trabajo del empleado ausente según el subpárrafo (a), (b) o (c) se les entregarán instrucciones específicas por escrito en relación con el trabajo que se debe desempeñar en las secciones del empleado ausente a solicitud del Sindicato.

(e) INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES: De acuerdo con el Artículo 10-A de la Ley de indemnización por accidentes y enfermedades laborales de Nueva York, §350 et seq., el Empleador tendrá permitido contratar una organización de prestadores preferidos (PPO, por sus siglas en inglés) para prestar todos los servicios exigidos por la Ley de indemnización

por accidentes y enfermedades laborales. El Empleador y los empleados pueden ejercer todos los derechos que se les confiere según el Artículo 10-A.

(f) LICENCIAS AUTORIZADAS: No obstante el Artículo XIV, Cláusulas generales, Sección 14, los empleados que se accidentan o se enferman no tendrán derecho a una licencia médica autorizada que exceda los seis meses, sujetos a una extensión que no excederá otros seis meses más; 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 semana previa 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 su trabajo si se demuestra una causa suficiente.

No se aplicará esta disposición a empleados que hayan iniciado la licencia médica autorizada antes del 1° de marzo de 2002.

3. La Sección 2 anterior no se aplicará a los edificios de "un único arrendatario" como se define en el Artículo I, Sección 7B.

4. A los empleados no se les puede transferir de un edificio a otro o cambiar sus tareas o puestos físicos de trabajo ordinarios sin el consentimiento del Sindicato.

ARTÍCULO XIV

Cláusulas Generales

1. DIFERENCIALES Y MANTENIMIENTO DE ALTOS NIVELES

Se mantendrán las diferencias de salarios entre las distintas clases de trabajadores dentro de un edificio. Se sabe que pueden surgir o existir diferencias de salarios, aparte de las exigidas en el presente, ahora o en el futuro debido al salario por sobre el monto mínimo exigido en este Convenio.

Todos los empleados que gozan de salarios más altos, mejores beneficios o mejores condiciones de trabajo que los estipulados aquí, ya sea en conformidad con un convenio colectivo anterior o de otra manera continuarán gozando, por lo menos, de lo mismo. No se aplicará este Artículo si los cambios son producto de consolidaciones efectuadas según las condiciones de este Convenio o para los

guardias contratados el o después del 25 de enero de 1978.

Cuando un empleado ostente habilidades mecánicas o técnicas de consideración y dedique más de setenta y cinco por ciento (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 el Sindicato. Tal empleado recibirá un salario de no menos de diez dólares (\$10.00) por semana por sobre su salario mínimo de contrato para un ayudante general.

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 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.

Si el Empleador y el Sindicato 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.

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. FERIADOS

Los siguientes son los feriados reconocidos por convenio para los empleados en virtud del Convenio de edificios:

Feridos

<u>Feridos</u>	<u>2005</u>	<u>2006</u>	<u>2007</u>
Día de Año Nuevo	31 de diciembre (2004) Viernes	2 de enero Lunes	1 de enero Lunes
Natalicio de Washington	21 de febrero 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

Ferriados	2005	2006	2007
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

Ferriados Movibles

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

Para los empleados que desempeñen trabajo de ruta, serán feriados el Natalicio de Lincoln y el día de Elecciones en lugar del Viernes Santo y el día después de Acción de Gracias.

Habrá 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.

Para los empleados que desempeñen trabajos en edificio, en el cual la mayor parte de los ocupantes est n 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 al Sindicato el o antes del 1  de marzo de cada año.

Para los empleados que desempeñen trabajo de ruta, el Empleador tendrá la opción de sustituir el Viernes Santo y/o el día después de Acción de Gracias por el Natalicio de Lincoln y/o el día de Elecciones, siempre y cuando se entregue aviso al Sindicato el o antes del 1  de febrero de cada año.

El Empleador debe publicar el calendario de feriado en el tablero de avisos, el cual deberá permanecer ahí todo el año.

Se les puede dar tratamiento de día personal al Natalicio de Washington, Viernes Santo, Día de la Hispanidad y al día después de Acción de Gracias en vez de un feriado fijo para los empleados que se desempeñen en trabajos de

edificio, y al Natalicio de Lincoln, Natalicio de Washington, Día de la Hispanidad y día de Elecciones se les puede dar el tratamiento de día personal en vez de feriados fijos para los empleados que se desempeñen en trabajo de ruta, 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 al Sindicato 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 días (30) días antes al Sindicato 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 setenta y cinco (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 al Sindicato 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.

Se entiende y se acepta que cualquiera sea el feriado que se negocie entre el Sindicato y el RAB en el siguiente convenio para el Convenio de edificios comerciales 2005 se aplicará desde el 1° de enero de 2007, antes de la renovación de este Convenio.

Los empleados recibirán su salario por hora ordinaria y habitual por el día normal no trabajado y, si se le exige trabajar un día feriado, recibirá además del pago antes mencionado, un pago extra 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 anterior 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, recibirá pago de día feriado o un día libre si trabajó por lo menos un día durante dicha semana de pago.

Cualquier empleado de planta cuyo día libre ordinario o uno de dichos días caiga en un feriado por convenio recibirá pago adicional de un día por ello, o a elección del Empleador recibirá un día libre adicional con pago dentro de un período de diez (10) días antes o diez (10) días después de dicho día ordinario libre, siempre que dicho día libre extra se otorgue junto con dos días ordinarios libres del empleado de modo que éste reciba un mínimo de tres días consecutivos libres. 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.

Se considerará feriado un día trabajado con el fin de calcular el pago por horas extras.

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. TRABAJO DE LOS EMPLEADOS AUSENTES

(a) En el caso de que un empleado se ausente del trabajo, la función específica del empleado para un día se asignará a otro empleado o empleados y tal función se desempeñará y pagará a los mismos valores y horas que la función original. El lenguaje anterior se interpreta de la siguiente manera:

El empleador debe pagar la cantidad total de horas que fueron programadas ordinariamente para la sección o espacio del cual está ausente el empleado. Si la programación es de seis horas para el espacio, se debe emplear a seis empleados

dentro del horario ordinario y cada uno debe ocupar una hora. Si se emplea a cuatro empleados, los cuatro deben estar empleados dentro de su horario ordinario de trabajo y cada uno debe ocupar una hora y media. Si se emplea a tres empleados, los tres deben estar empleados dentro de su horario ordinario de trabajo y cada uno debe ocupar dos horas. Si se emplea a dos empleados, los dos deben estar empleados dentro de su horario ordinario de trabajo y cada uno debe ocupar tres horas. Esta fórmula se aplicará prorrateada si el espacio es de siete horas, cinco horas, cuatro horas y así sucesivamente, de modo que el Empleador no pague más o menos por el horario de trabajo del empleado ausente.

b) El tiempo adicional se rotará, de modo que cada empleado que desee trabajar horas extras obtenga la cantidad debida para cada empleado.

(c) Si durante el horario de rotación, por cualquier razón un empleado se niega a trabajar en labores adicionales, dicho empleado debe ir al final de la lista de rotación. Si el empleado continúa negándose a trabajar en labores adicionales, dicho empleado se puede eliminar

del horario de rotación, con debido aviso del Shop Steward o del Sindicato.

7. HORARIOS DE TRABAJO Y VOLÚMENES DE TRABAJO

(a) Si el Sindicato inicia un proceso de agravio o queja en virtud de este Convenio relativo al horario de trabajo y solicita al Empleador que proporcione un horario de trabajo, el Empleador debe informar oportunamente al Sindicato de dicho horario por escrito para todos sus empleados. Este horario de trabajo incluirá, entre otras cosas, establecer el número de horas de trabajo de cada empleado, los pies cuadrados dentro de cada área de trabajo, el tipo y calidad del trabajo y la frecuencia de desempeño de labores que se exige a cada empleado.

(b) 1. El Empleador no debe imponer volúmenes de trabajo abusivos a ningún empleado cubierto por este Convenio. El Sindicato tendrá derecho a quejarse y arbitrar cualquier reclamo de volúmenes de trabajo. Si el árbitro determina que el volumen de trabajo impugnado es indebidamente abusivo, éste ordenará una reducción de tal volumen y otros recursos que considere apropiados.

2. El Empleador no impondrá un nivel de productividad a los auxiliares de limpieza de oficinas que exceda un promedio de cuatro mil (4,000) pies cuadrados por hora, en cualquier edificio en el cual actualmente limpien o que adquiera en el futuro.

Los pies cuadrados promedio por hora se calcularán dividiendo el número total de horas/hombre por día por el total de pies cuadrados a limpiar en el edificio.

Esta disposición intenta establecer tasas de productividad máxima y no se debe interpretar como un permiso para aumentar las tasas de productividad en los edificios donde dichas tasas estén por debajo del máximo establecido en el presente documento.

3. En caso de que el Empleador viole este Artículo, se exigirá que reduzca las tasas de productividad para cumplir con el máximo permitido por el presente documento y pagar a cada empleado del edificio una cantidad igual a sus salarios multiplicados por el porcentaje en que la tasa de productividad promedio exceda el máximo para el período total de dicha violación.

4. En el caso de que un Empleador considere que existen circunstancias atenuantes en el edificio que justificarían exceder la tasa de productividad máxima, puede solicitar al presidente del Sindicato que cancele la tasa de productividad máxima en tal(es) edificio(s). El presidente del Sindicato puede, a su entera y absoluta discreción, conceder o denegar dicha solicitud. Su decisión no estará sujeta a quejas

ni arbitrajes. Ninguna solicitud se considerará otorgada a menos que esté por escrito y firmada por el presidente del Sindicato.

8. HORARIOS/PERÍODOS DE DESCANSO

El trabajo de horas extras, sábados, domingos y feriados se distribuirá uniformemente 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 para el trabajo de sábados y domingos se le dará a los empleados de planta de jornada completa.

El Empleador tiene conocimiento de que la presente práctica con respecto a los períodos de descanso para los empleados debe continuar.

9. EMPLEADOS DE RELEVO

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

10. 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.

Todo libro de nómina que lleve el Empleador debe indicar el número de horas ordinarias por día, el número de horas extras por día y el salario por hora.

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 al Sindicato de este arreglo.

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

Los sobres de pago deben contener entradas que indiquen el número de las horas ordinarias, horas extras, todas las deducciones y el pago neto.

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.

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.

11. ANTIGÜEDAD Y LAYOFF

En el caso de layoff debido a reducción de personal, se debe respetar el orden inverso a la antigüedad de clasificación de puestos o departamento, a excepción de lo estipulado en el pago por terminación del empleo, Cláusula general 26, dando debida consideración a la eficiencia y necesidades especiales de un departamento.

A excepción de lo estipulado de aquí en adelante, un empleado despedido producto de una reducción de personal en un edificio puede reemplazar al empleado de la compañía con menos antigüedad entre los empleados cubiertos por el respectivo Convenio de edificios o de ruta.

Sin embargo, una persona empleada como temporal que trabaje menos de cinco meses puede ser despedida si tal empleado temporal es empleado principiante en el edificio. En ningún caso el empleado temporal tendrá el derecho a reemplazar a otro empleado de otro edificio.

No se interrumpirá la continuidad del empleo para todo propósito, incluidos, entre otros, vacaciones, pago por enfermedad, visitas al Centro de Servicios y pago por terminación

del empleo, a menos que el empleado deje su empleo en el edificio y con el Empleador simultáneamente.

La antigüedad de un empleado se basará en la duración total del servicio con el Empleador o en el edificio, lo que sea mayor, a excepción de lo estipulado en la Cláusula general 17 (Vacaciones)

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.

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 Empleador, agente del edificio y/o dueño, sin importar si hubo un convenio colectivo y sin importar el tipo de trabajo desempeñado por el empleado.

12. 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 trabajan en el edificio de acuerdo con la antigüedad del empleado, pero de ser requerido, también se considerarán la capacitación,

habilidad y apariencia. A los efectos de esta disposición, los empleados que ya trabajan en el edificio incluirán a los guardias.

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.

Las personas que cambien a menudo de empleo tendrán preferencia con respecto a ocupar trabajos permanentes en un sitio.

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 el Sindicato.

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

(b) A partir o después del 4 de Febrero de 1996, un nuevo empleado contratado en la

categoría de guardia u "otros" recibirá un salario inicial del ochenta (80%) del salario mínimo habitual, y no obstante el Artículo XI, sección B, los salarios para el período de contratación nueva de treinta meses reflejará 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 ("Empleado 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 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.

El Sindicato puede presentar una queja por

tal discriminación de acuerdo con las disposiciones de agravios y quejas y arbitraje del Convenio (Artículos V y VI).

Si el Árbitro determina que 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 con 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 a un 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.

13. CONVOCATORIA

Cualquier trabajador que haya estado empleado un (1) año o más por el mismo Empleador o dentro del mismo edificio y que sufre un layoff tendrá el derecho de convocatoria, siempre y cuando el período de layoff de dicho trabajador no exceda los seis (6) meses. La convocatoria se realizará en el orden inverso a la antigüedad de clasificación de puestos o departamento del empleado que ha sufrido un layoff (es decir, el empleado más recientemente despedido en ese departamento tendrá el primer derecho a una convocatoria). Los derechos de convocatoria se aplican a todas las plazas permanentes vacantes y puestos temporales si se prevé que el puesto temporal dure por lo menos sesenta (60) días.

El Empleador notificará por correo certificado (con recibo de confirmación), al empleado calificado que más recientemente haya sufrido un layoff, en su última dirección conocida, de cualquier plaza vacante y se enviará una copia de este aviso al Sindicato. 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 volver 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 de contrato recibirá la diferencia de lo que ya recibió y lo que tiene derecho a recibir si se le pone término a su contrato en una fecha a futuro. Todo dinero abonado por concepto de vacaciones le será acreditado al Empleador de acuerdo con los derechos actuales de vacaciones.

Además, en el caso de que un Empleador tenga una plaza vacante en un edificio donde no hay empleados calificados en estado de layoff, el Empleador 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.

14. ANTIGÜEDAD Y VACACIONES CON RELACIÓN A AUSENCIAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTES

(1) Los empleados que se accidenten o enfermen serán vueltos a emplear por el Empleador del cual eran empleados en el

momento de dicho accidente o enfermedad en el mismo trabajo o si su trabajo ya no existe, en un trabajo comparable siempre y cuando el empleado esté en las condiciones físicas para reanudar su trabajo, y su capacidad para realizar su trabajo se determinará por el certificado de un médico debidamente autorizado. Sin embargo, no se le exigirá a ningún empleado entregar un certificado médico a menos que haya estado ausente más de siete (7) días laborales. El empleado le dará al Empleador, en tales circunstancias, cuando esté ausente más de cuatro (4) días laborales, aviso con veinticuatro (24) horas de anticipación de su intención de volver a trabajar. En el caso de que el Empleador cuestione la validez o el contenido del certificado médico, el empleado retornará a su trabajo pero se le exigirá someterse dentro de veinticuatro (24) horas a un examen por parte de un médico imparcial aprobado y pagado por las partes. El certificado del médico imparcial determinará el asunto de la capacidad para volver a trabajar. Las disposiciones de este párrafo sobrevivirán al vencimiento de este contrato.

(2) Dichos empleados deberán volver a sus trabajos con su plena antigüedad y créditos completos de vacaciones, siempre y cuando, sin embargo, no haya ninguna duplicación de los

pagos por vacaciones realizados tanto al empleado que vuelve al trabajo como a su reemplazante, excepto en los casos en que un empleado podría tener derecho a indemnización por accidentes y enfermedades laborales, a pesar del hecho de que el empleado no haya recibido esta indemnización. En los casos antes mencionados donde un empleado podría tener derecho a indemnización por accidentes y enfermedades laborales, el pago completo por vacaciones se realizará al empleado lesionado, siempre y cuando el empleado lesionado recibiere sólo un pago de vacaciones durante su ausencia del trabajo. En el caso de que un empleado vuelva a trabajar antes del 1°6 de septiembre en un año calendario siguiente al año en que se lesionó, el empleado recibirá sus beneficios de vacaciones completos correspondientes al año en que volvió a trabajar.

(3) Si un empleado enfermo o incapacitado está ausente por menos de tres (3) meses en el período que va del 16 al 15 de septiembre, entonces se le pagarán los créditos completos por vacaciones al empleado enfermo o incapacitado. Si el empleado enfermo o incapacitado (excepto en casos de permisos por maternidad y/o en los casos mencionados anteriormente en los que un empleado tendría derecho a la indemnización por accidentes y

enfermedades laborales) está ausente por más de tres (3) meses en el período entre el 16 y el 15 de septiembre, entonces dicho empleado recibirá beneficios de vacaciones acumuladas, calculados sobre la base del tiempo de servicio y el tiempo que lleve en el trabajo, durante el período entre el 16 y el 15 de septiembre, sin ninguna deducción en los beneficios por vacaciones para los primeros tres (3) meses de la ausencia.

15. LICENCIA AUTORIZADA

(1) Se les otorgará a todos los empleados que trabajen para el Empleador por cinco (5) o más años una licencia autorizada por un período de ciento veinte (120) días al año, incluidas vacaciones, en intervalos de tres (3) años, sin la pérdida del empleo, antigüedad ni acumulaciones de días de vacaciones. Si un día feriado cayera durante las vacaciones antes mencionadas, el empleado recibirá un día de pago habitual por dicho feriado, pero el período de la licencia se reducirá en un día por cada día feriado que haya caído durante dicho período de vacaciones.

(2) El empleado antes mencionado tendrá derecho a una licencia en un momento distinto del período de vacaciones si existe una emergencia (la que se define a los efectos de esta cláusula general como una muerte o enfermedad grave en la familia del empleado)

por un período de ciento veinte (120) días calendario, sin incluir el tiempo de vacaciones, en intervalos de tres (3) años, sin la pérdida de su empleo, antigüedad o acumulación de días de vacaciones. Si un día feriado cayera durante las vacaciones antes mencionadas, el empleado recibirá un día de pago habitual por dicho feriado, pero el período de la licencia se reducirá en un día por cada día feriado que haya caído durante dicho período de vacaciones.

(3) Los derechos de los empleados en virtud de esta Cláusula de ninguna manera limitarán los derechos de los empleados en virtud de la Cláusula general 36 (Muerte en la familia) y la limitación de dicha Cláusula general 36 con respecto a "familia" no se aplicará a esta Cláusula. Si un empleado ejerce sus derechos según dicha Cláusula 36, simultáneamente al recibir una licencia según esta Cláusula, el período total de ausencia del trabajo en ningún caso deberá exceder los ciento veinte (120) días.

(4) Se le dará aviso al Empleador de la solicitud de una licencia por parte del empleado de la siguiente manera:

(a) Si se tomara la licencia al mismo tiempo que las vacaciones del empleado, por medio de un aviso por escrito al Empleador del Sindicato con diez (10) días de anticipación, o un aviso por escrito, con diez (10) días de

anticipación enviado por correo certificado del empleado al Empleador y el Sindicato.

(b) Si se toma la licencia al ocurrir una emergencia, según lo definido anteriormente, el aviso se entregará de la misma manera estipulada en (a) anteriormente, salvo que el período de anticipación del aviso será de cuatro (4) días en vez de diez (10).

(5) (a) El número máximo de empleados con derecho a una licencia en un año dado no excederá el cuarenta por ciento (40%) del número total de empleados en un trabajo específico y deberá ser otorgada de acuerdo con, en primer lugar, la antigüedad en el sindicato y segundo, con la antigüedad en el trabajo.

Si un trabajo específico es realizado por un empleado, dicho empleado tendrá derecho a la licencia.

Si un trabajo específico es realizado por dos empleados, sólo un empleado puede recibir la licencia a la vez.

(b) Los empleados que no tienen derecho a beneficios de bienestar y de pensión no se considerarán para calcular el cuarenta por ciento (40%) mencionado anteriormente. No obstante esta disposición, estos empleados, por

lo demás, reúnen las condiciones exigidas para

la licencia.

(6) (a) El empleado recibirá créditos de servicio por el período completo de la licencia de vacaciones, el Empleador distribuya el trabajo de aquellos que toman sus licencias entre otros empleados, aumentando así sus funciones laborales habituales, en cuyo caso el Empleador deberá aportar al antigüedad y cualquier otro propósito de tiempo en conformidad con este Convenio.

(b) El Empleador no hará ningún aporte al Fondo de pensión durante el período de licencia con respecto a los empleados que tomen dichas licencias. Sin embargo, si tales empleados son reemplazados durante la licencia o durante cualquier parte de ésta, el Empleador realizará los aportes al Fondo de pensiones para dichos reemplazantes durante el período de tales reemplazos. Si no hay reemplazos, no habrá aportes del Empleador al Fondo de pensión durante dicha licencia para el empleado que se tome la licencia a menos que Fondo de pensión por el número de horas excedentes multiplicado por \$1.094 hasta un máximo por tal excedente de \$43.75 semanales en cada caso individual.

A partir del 1° de enero de 2006, dichos pagos del Empleador para el Fondo de pensión será el número de horas excedentes

multiplicado por \$1.244 hasta un máximo por tal excedente de \$49.75 semanales en cada caso individual.

A partir del 1° de enero de 2007, dichos pagos del Empleador para el Fondo de pensión será el número de horas excedentes multiplicado por \$1.469 hasta un máximo por tal excedente de \$58.75 semanales en cada caso individual.

(7) 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.

Cualquier empleado que esté tomando una licencia debido a la indemnización por accidentes y enfermedades laborales o de incapacidad deberá continuar estando cubierto para beneficios de salud sin la necesidad de realizar pagos al Empleador de acuerdo con el Artículo X, Párrafo A.

(8) Los empleados que estén de licencia de conformidad con el presente documento no tendrán derecho a reclamar el Seguro de desempleo del estado de Nueva York correspondiente al período de dicha licencia.

(9) 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.

16. PERMISO POR MATERNIDAD

Los embarazos se tratarán como cualquier otra incapacidad sufrida por un empleado de acuerdo con las leyes aplicables.

17. VACACIONES

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

Empleados que han trabajado	6 meses	3 días laborales
Empleados que han trabajado	1 año	2 semanas
Empleados que han trabajado	5 años.	3 semanas
Empleados que han trabajado	15 años	4 semanas
Empleados que han trabajado	21 años	21 días laborales
Empleados que han trabajado	22 años	22 días laborales
Empleados que han trabajado	23 años	23 días laborales

Empleados que han trabajado	24 años	24 días laborales
Empleados que han trabajado	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 toman las vacaciones, sujeto a negociación y arbitraje si el resultado no es razonable.

Los empleados de media jornada empleados 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 una (1) temporada de incendios completa en el mismo edificio o por el mismo Empleador se considerarán como empleados de jornada completa al calcular las vacaciones.

Los días libres habituales y feriados que caigan durante el período de vacaciones no se contarán como días de vacaciones. Si cae día

feriado 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 por el Empleador en el trabajo en el momento a menos que lo solicite de otra forma el empleado, el que tiene derecho a vacaciones efectivas y no puede ser obligado a recibir dinero a cambio. Sin embargo, si el Empleador en el trabajo cuando se debe dinero no está en una relación contractual con el Sindicato, el último Empleador con quien el Sindicato haya tenido un contrato será responsable del pago de vacaciones.

Cualquier Empleador que no pague 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.

Los empleados que habitualmente trabajen horas extras o en días de pago con prima o que estén obligados a trabajar durante su descanso temprano no sufrirán ninguna reducción salarial mientras reciben pago por sus vacaciones o se las estén programando.

Cuando sea compatibles con la operación adecuada del establecimiento, la elección del período de vacaciones será de acuerdo con la antigüedad y restringido al período que comienza el 1° de abril y termina el 15 de septiembre de cada año. Estos días 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 (las que no se pueden dividir) 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 entre el 16 de septiembre anterior (o desde su fecha de empleo si fue contratado posteriormente) y 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 tendrá derecho a la asignación de acumulación completa de días de

vacaciones en vez de que se base en el período transcurrido desde el 16 de septiembre previo.

Ningún empleado que deje su puesto voluntariamente tendrá derecho a pago acumulado por vacaciones a menos que dé aviso de terminación del empleo con cinco (5) días laborales de antelación. 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 acumulación de días de vacaciones equivalente a la asignación de vacaciones mencionada anteriormente.

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 trabajo, menos cualquier monto pagado u otorgado para ese año de vacaciones.

En el caso de que el Empleador sucesor tenga razón para creer que el antecesor intencionalmente retrasó las vacaciones para evitar las obligaciones de realizar pagos de vacaciones en virtud de este Convenio, el sucesor debe realizar aún los pagos de vacaciones a los empleados, pero puede presentar un reclamo en contra del Empleador antecesor de acuerdo con la disposición de arbitraje de este convenio a fin de recuperar la

recuperación de los pagos realizados. 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 el Sindicato que proporcione 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 sesenta por ciento (60%) del salario mínimo habitual aplicable. Si un empleado de relevo de vacaciones continúa empleado más de cinco meses, a dicho empleado se le pagará el salario de un empleado recientemente contratado o 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 treinta 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 esta tarifa como subterfugio, dicho Árbitro puede, entre otros

recursos, fallar por el salario completo desde la fecha de empleo a la tarifa de contratación aplicable.

No se realizarán aportes al Fondo de beneficios a nombre de la persona reemplazante de vacaciones.

18. REEMPLAZOS POR VACACIONES

(1) Con respecto a los reemplazos por vacaciones, el Empleador, a su discreción, puede optar por cubrir el espacio del empleado en vacaciones con menos de las horas habituales laborales programadas. En este caso, el empleado de vacaciones recibirá, a su regreso, ya sea 7 1/2 horas de salario adicional (1 1/2 horas diarias durante los próximos cinco días siguientes sin ser obligado a trabajar más allá de sus horas normales de turno) o dos días adicionales de vacaciones. Esta remuneración adicional o vacaciones es con el fin de asegurar que el espacio esté en buenas y apropiadas condiciones.

(2) Esta remuneración o vacaciones extra se aplicarán sólo a aquellos empleados cuyo tiempo de servicio les da derecho a nueve (9) o más días de vacaciones y sólo cuando el área regular ha sido limpiada en menos tiempo de las horas habitualmente programadas.

(3) Las condiciones establecidas en el párrafo anterior no se usarán con el fin de

realizar una aceleración ni se considerará que son a los efectos de reducir los servicios de limpieza.

19. DÍA DE DESCANSO

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

20. UNIFORMES Y OTRAS PRENDAS

(1) En todos los trabajos con tres o más empleados, el Empleador suministrará y mantendrá los uniformes de dichos empleados. El Empleador suministrará y mantendrá también los uniformes de todas las empleadas clasificadas como amas de baños.

(2) En todos los trabajos en donde el Empleador haya suministrado y mantenido los uniformes para dichos empleados, éste continuará suministrando y manteniendo los uniformes de dichos empleados.

(3) Todos los uniformes deberán ser lavados por lo menos una vez a la semana.

(4) El Empleador debe mantener todos los uniformes en condiciones buenas y utilizables en todo momento.

(5) Los empleados que trabajen en exteriores recibirán la vestimenta adecuada para tal fin.

(6) Todos los uniformes deberán ser apropiados para la estación.

21. BOTIQUINES

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

22. PÉRDIDA DE LAS PERTENENCIAS DE LOS EMPLEADOS

Se les reembolsará a los empleados por la pérdida de pertenencias personales causada por incendios o inundaciones en el edificio.

23. GAFAS Y DISTINTIVO DEL SINDICATO

Los empleados pueden usar gafas y el distintivo del sindicato mientras están de turno.

24. TABLERO DE AVISOS

El Empleador proporcionará un tablero de avisos para uso exclusivo de los anuncios y avisos de reuniones del sindicato.

25. 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 exclusivo de los empleados que trabajan en el edificio y lo mantengan.

26. PAGO POR TERMINACIÓN DEL EMPLEO

(a) En el caso de terminación del empleo debido a que empleado es incapaz física o mentalmente de realizar sus deberes o debido a una reducción de personal que ocurra por razones distintas a avances tecnológicos, incluida la conversión de elevadores a la operación automática, el empleado recibirá, además de las vacaciones acumuladas, pago por terminación del empleo, de acuerdo con el trabajo en el edificio o con el Empleador según se indica a continuación:

Empleado con:	Remuneración:
5 y menos de 10 años	1 semana 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	7 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 entregada por el empleado, este último será examinado por un médico designado por el director médico del Fondo de salud de 32BJ para tomar una determinación definitiva y obligatoria acerca de si el empleado está física o mentalmente incapacitado para realizar sus labores.

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

Empleado con:	Remuneración:
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 del empleo y a renunciar en donde haya habido una reducción de personal se determinará por antigüedad, es decir, el pago por terminación 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 según la antigüedad en toda la empresa serán despedidos y recibirán el pago por terminación del empleo aplicable.

(d) "Semana de salario" en el párrafo anterior 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, él tendrá derecho a dicho pago correspondiente al período de su empleo de jornada completa y si acepta dicho pago, se le considerará como empleado nuevo a los efectos de la antigüedad.

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

(f) 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 transferido(s), en cuyo caso conservará(n) su antigüedad en el edificio para todo fin.

(g) La obligación de realizar el pago por terminación del empleo estipulado en este documento será asumida por el último Empleador en donde el empleado haya trabajado con derecho a un pago por terminación de contrato.

27. 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 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.

28. DAÑOS O DETERIOROS

Se acuerda que los empleados no tendrán responsabilidad por daños o deterioros que ellos ocasionen en el transcurso de su empleo o por daños o pérdidas de equipo.

29. SERVICIO MILITAR

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

30. 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 sindicato o cualquier otra característica protegida por la ley, incluidos, entre otros, reclamos hechos en conformidad con el Título VII de la Ley de derechos civiles, la Ley de norteamericanos con incapacidades, la Ley de discriminación por edad en el empleo, la Ley de derechos humanos

del estado de Nueva York, el Código de derechos humanos de la ciudad de Nueva York, la Ley en contra de la discriminación del estado de Nueva Jersey, la Ley de protección al empleado de conciencia del estado de Nueva Jersey, la Ley de prácticas antidiscriminatorias del empleador del estado de Connecticut o cualquier otra ley, regla o reglamento similar. Todas estas reclamaciones estarán sujetas al procedimiento de agravios y quejas y de arbitraje (Artículos V y VI) como recurso único y exclusivo para las violaciones. Los árbitros aplicarán las leyes correspondientes al emitir las decisiones basadas en las reclamaciones de discriminación.

31. COLOCACIÓN /HONORARIOS DE LA AGENCIA DE EMPLEOS

No se empleará a ninguna persona por medio de una agencia que cobre, a menos que el Empleador pague la tarifa completa.

En el de caso de que el Sindicato 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 acuerda que si necesita empleados en las clasificaciones de empleos cubiertas por este Convenio, contratará a tales empleados de una agencia de colocación

sindical que el Sindicato opera. La agencia de colocación sindical solamente recomendará postulantes calificados, de acuerdo con la antigüedad en su rubro. En el caso de que la agencia de colocación sindical no pueda proporcionar postulantes satisfactorios el 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 el Sindicato tendrán que estar disponibles tanto para afiliados al Sindicato como para aquellos que no lo están. El Sindicato garantiza que, en la operación dicha agencia de colocación sindical y en las recomendaciones al Empleador, no discriminará en contra de ningún postulante individual para el empleo.

32. HABITACIONES PARA EMPLEADOS

A cualquier empleado que ocupe una habitación o apartamento en la propiedad del Empleador se le puede cobrar un alquiler razonable por consiguiente, a menos que dicha ocupación sea una condición de su empleo en cuyo caso no se cobrará alquiler. Cualquier empleado recibirá un aviso de despido con treinta (30) días de anticipación, a excepción que sea un despido por una grave infracción del contrato de empleo.

33. 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 cubiertos por este Convenio.

Otros – incluye operadores de ascensores, auxiliares de limpieza, directores de seguridad contra incendios y todos los otros empleados de servicio en el edificio bajo la jurisdicción del Sindicato, 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 en un horario cinco días a la semana.

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

34. 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.

35. 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.

36. FALLECIMIENTO EN LA FAMILIA

A un empleado de planta de jornada completa 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 su padre, hermano, hermana, cónyuge o hijo y se le pagará su salario por hora habitual y ordinaria por dichos tres días 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.

37. VISITAS DEL SINDICATO

A los representantes del sindicato, en cualquier momento, se les permitirá consultar con los empleados que trabajen para el Empleador.

38. 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 habitual y la cantidad que reciben por cumplir los requisitos de jurados o actuar como tales en dicho jurado 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 los fines 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 de servicio 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.

39. IDENTIFICACIÓN

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

40. VISITA AL CENTRO DE SERVICIO

Todo empleado de planta de jornada completa que ha 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 de 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 fondos de beneficios.

Dicho empleado recibirá un (1) día adicional libre con pago para concurrir a la oficina del fondo de beneficio si la oficina requiere dicha visita. Para recibir pago por dicho día, el empleado deberá mostrar una declaración firmada de la oficina de fondos de beneficios.

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 tres párrafos anteriores, puede usar cualquiera de sus días por enfermedad para ese fin.

41. FALLECIMIENTO DEL EMPLEADO

Si un 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 ningún beneficio donde rijan las reglas y reglamentos de los fondos de

salud, pensión, asistencia legal, capacitación y de SRSF.

42. DECRETO GUBERNAMENTAL

Si debido a la legislación, a un decreto u orden gubernamental, cualquier aumento o beneficio está, de cualquier forma, bloqueado, frustrado, impedido o disminuido, el Sindicato puede con un aviso de diez (10) días solicitar una negociación con el RAB para tomar las medidas y acordar las inspecciones en el contrato que puedan proporcionar legalmente beneficios y mejoras en sustitución para los empleados a un costo no mayor para el Empleador.

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

43. CONDICIONES CLIMÁTICAS

Donde el frío o calor extremos provoque dificultades a los empleados en el desempeño de sus labores normales, el Sindicato 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.

44. 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 por 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 de 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 el Sindicato 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 32BJ para investigar e informar de la factibilidad de los beneficios de incapacidad y desempleo autoasegurados.

45. 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 3 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 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 dichos beneficios junto con el pago de licencia por enfermedad.

(2) 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 un bono por asistencia de \$ 125.00 dólares además del pago de los días por enfermedad que tenga disponible.

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.

El Empleador, al final de año calendario (31 de diciembre) será responsable de pagar todos los días de licencia por enfermedad que tenga disponibles el empleado.

(3) 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 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.

(4) El Empleador asume voluntariamente todos los pagos establecidos en este Artículo, en consideración de las concesiones hechas por el Sindicato con respecto a 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.

46. AUDITORÍA

Cuando un Empleador ha recibido aviso por escrito del Sindicato de que está en mora con respecto a pagos de salarios, de fondos de bienestar, de pensiones o cuotas, cargos de inscripción u otras sumas de dinero, al Empleador se le darán treinta (30) días dentro de los cuales debe corregir cualquier deficiencia en sus libros. Después del período de 30 días, el Sindicato puede auditar los libros de tal Empleador. Si la auditoría muestra que el Empleador ha corregido cualquier y toda violación, entonces no se le considerará como "deliberado" y el Sindicato pagará la auditoría. Por otra parte, si la auditoría muestra que dicho Empleador no ha corregido toda violación, entonces se le considerará como "deliberado" y éste deberá pagar los costos de la auditoría y también pagar otros gastos que se acordaron como "daños", más el quince (15%) por ciento de interés.

47. CONSOLIDACIÓN DE TAREAS

(1) El Empleador hará todo lo razonablemente posible para consolidar las tareas en donde sea posible hacerlo, con el fin de que sus empleados están cubiertos por los fondos de salud y pensión según el Artículo X.

(2) Si el Sindicato determina que un Empleador no ha efectuado una consolidación de tareas que el Sindicato considere factibles, el Sindicato puede solicitar dicha consolidación por escrito al Empleador. Si el Empleador no efectúa la consolidación solicitada dentro de los quince (15) días después de haber recibido el aviso del Sindicato, se le exigirá que efectúe los pagos en los fondos de salud y pensión 32BJ que sean suficientes para cubrir a los empleados en cuestión, a menos que durante tal período, el Empleador se acoja a las disposiciones de la Sección 3.

(3) Siempre que un Empleador crea que no sería factible para él efectuar una consolidación de tareas solicitada por el Sindicato, o que requiera algún otro tipo de exención, como tiempo adicional en el cual efectuar la consolidación, puede comunicarse con el Sindicato por escrito, enunciando sus razones en detalle. El Sindicato puede, entonces, conceder al Empleador la exención solicitada, total o parcialmente, por medio de un aviso por escrito. Si el Sindicato rechaza la solicitud del

Empleador, debe hacerlo por escrito, y el Empleador efectuará la consolidación solicitada dentro de los quince (15) días después de haber recibido el aviso del Sindicato, o se le exigirá que efectúe los pagos en los Fondos de salud y pensión 32BJ que sean suficientes para cubrir a los empleados en cuestión, a menos que durante tal período, el Empleador se acoja a las disposiciones de la Sección 4.

(4) Si el Empleador aún cree que no sería factible para él efectuar la consolidación de tareas solicitada por el Sindicato, puede presentar el asunto directamente ante el Árbitro de contratos. Al determinar el fallo, el árbitro tomará en consideración los siguientes factores:

(a) El propósito principal es proporcionar cobertura de salud y pensión para el número máximo de empleados en virtud de este Convenio y evitar que se burle el cumplimiento de dicha cobertura.

(b) (1) La imposibilidad de realizar un trabajo en más de un número de horas prescrito debido a condiciones que prevalecen en el trabajo, junto con el hecho de que otro trabajo no se puede poner a disposición del empleado o porque los trabajos son tan aislados como para hacer imposible su consolidación.

(2) La negativa de los empleados para trabajar más de un número asignado de horas y

la imposibilidad del Empleador para reemplazar tal empleado con empleados dispuestos a trabajar más horas.

(5) Si el árbitro determinara que la negativa del Empleador para consolidar es una violación deliberada de los criterios establecidos, puede exigir pagos en los fondos de salud, pensión, capacitación SRSF y/o asistencia legal con carácter retroactivo.

48. INFRACTORES DE CONTRATO PERSISTENTES

Las partes discutirán los recursos adecuados para los infractores de contrato persistentes para la incorporación dentro del Convenio y lo que sea que se haya acordado estará en un memorando complementario como parte del Convenio.

49. DISPOSICIÓN GENERAL CON RESPECTO A ESTE Y OTROS CONVENIOS

Este convenio es vinculante a todos los Empleadores comprometidos a través del RAB con todos las razones sociales así como también con todos los nombres corporativos y de sociedades, siendo la intención de las partes que, si se operan distintos negocios en la misma oficina o, si cualquier persona es un dueño parcial de una cantidad de empresas ya sea, a través de una sociedad anónima, una sociedad colectiva o de otro tipo, en tal caso, se

considerará que este contrato cubre todas las mencionadas empresas.

El Empleador enviará al Sindicato una lista de los nombres de sus subsidiarias y filiales. Esta lista incluirá todos los nombres de las sociedades anónimas y sociedades colectivas, además de las razones sociales. Si hubiera una violación de esta disposición, entonces el árbitro nombrado por el presente documento tendrá la facultad de adjudicar como daños la diferencia entre la cantidad que se hubiera adeudado al empleado y al Sindicato en virtud de este contrato, y las cantidades efectivamente pagadas, todas a pagar en forma efectiva retroactivamente al principio de tal empleo.

50. 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 autobuses y trenes.

51. ESCUPIDERAS

A los empleados no se le exigirá limpiar escupideras.

52. DETECTOR DE MENTIRAS

El empleador no requerirá, solicitará o sugerirá que a un empleado o postulante para un empleo se le someta a un polígrafo o a cualquier otra forma de prueba de detección de mentiras.

53. REMOCIÓN DE NIEVE

En el caso de que a un empleado se le exija quitar nieve, el Empleador tendrá que proporcionarle al empleado la ropa y el equipo adecuados.

54. ANTISUBCONTRATACIÓN

No habrá subcontratación de trabajo del grupo negociador en convenios colectivos durante el plazo de este Convenio.

55. DIRECTOR DE SEGURIDAD CONTRA INCENDIOS

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.

56. 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 1 (c) del Artículo XIII.

57. 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.

58. CONVENIO COMPLETO

Este Convenio constituye la comprensión a cabalidad entre las partes y, a excepción de si 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.

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

UNIÓN INTERNACIONAL
DE EMPLEADOS DE SERVICIO,
LOCAL 32BJ

Michael P. Fishman

Presidente

1 de octubre de 2004

Michael Fishman
Local 32BJ, SEIU
101 Avenue of the Americas
New York, NY 10013

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, NY 10013

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: 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 los estados de cuenta de los 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 que dichos gastos y costos de 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 al párrafo 2 de la Sección F del Artículo X 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

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 XIV (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

2005

CONVENIO

Para Contratistas

SALARIOS MÍNIMOS
2005-2007
(Consultar las páginas 38 a 51)

**UNIÓN INTERNACIONAL
DE EMPLEADOS DE SERVICIO
LOCAL 32BJ**

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