

2008

Acuerdo

entre

la Bronx Realty Advisory Board, Inc.

y la

Local 32BJ

**de la Unión Internacional de
Empleados de Servicios**

En vigencia a partir del 15 de marzo

de 2008 hasta el 14 de marzo de 2011

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

INDEX

Índice

Agravios y arbitraje	30
Antigüedad	49
Aportes a los fondos	39
Cláusula de salvedad	48
Conscripción	38
Contratación	8
Convenio: Naturaleza obligatoria del	48
Convenios individuales	36
Derechos de gerencia	48
Deberes de jurado	4
Días personales	12
Edificios firmantes	7
Edificios sin residencia	10
Feriatos	27
Fondo de Beneficios de Salud	39
Fondo de Capacitación	43
Fondo de Pensiones	41
Fondo de Servicios Legales	42
Gastos de mudanza	15
Herramientas, equipo y aparatos de comunicación	23
Huelgas y lock out (cierre patronal)	36
Incapacidad de corto plazo	
Licencia por duelo	46
Licencias y permisos	47
Mecanismos para reducir labores: implementación	11
Mejores condiciones laborales anteriores	28
Multas: Departamento de Sanidad	57

Nación más favorecida	
Paga por liquidación de servicios.....	14
Período de prueba y empleados temporales.....	7
Personal legado.....	33
Reclamos de compensación laboral.....	52
Salarios: empleados actuales y nuevos	18
Semana laboral.....	16
Shop Steward	29
Reducción de personal.....	53
Responsabilidades de la BRAB/Empleador.....	5
Terminación de empleo	13
Tiempo extra(ordinario).....	17
Unidad sindical de trabajo	3
Uniformes, ropa de trabajo, lockers y seguridad ocupacional	24
Vacaciones	25
Venta o transferencia de edificios integrantes de la BRAB	36
Vigencia del Convenio.....	47
Visitas de la Unión.....	30

Apéndices

Anexo A: Autorización del afiliados a la Local 32BJ	56
Carta suplementaria sobre nación más favorecida	
Carta suplementaria sobre pautas de trabajo	
Carta suplementaria sobre arbitrajes	
Carta suplementaria sobre capacitación en los peligros de la pintura con plomo	
Carta suplementaria sobre mejores condiciones laborales anteriores	

ACUERDO firmado este 14 de marzo de 2008 por y entre la LOCAL 32BJ DE LA UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS (la Unión, de aquí en adelante); y BRONX REALTY ADVISORY BOARD, INC., ubicada en 850 Bronx River Road, Suite 105, Yonkers, New York 10708 (la Asociación o la BRAB, de aquí en adelante).

CONSIDERANDO que la Asociación está compuesta, consiste y está integrada por propietarios, administradores, agentes y/u operadores de edificios de apartamentos, de oficinas y otros tipos de estructuras que emplean integrantes afiliados a la Unión; y

CONSIDERANDO que la Unión representa a una mayoría de los empleados y ha sido debidamente designada por ellos como su agente de negociaciones colectivas de trabajo; y

CONSIDERANDO que las partes expresan su deseo de mantener los hábitos prevalecientes en el ramo de bienes raíces, apoyándose en su experiencia en negociaciones colectivas; y

CONSIDERANDO que las partes expresan su deseo de forjar un mejor entendimiento entre trabajadores y gerentes en este ramo; y de promover la paz y armonía laboral e industrial, para seguridad mutua y mejoramiento de dueños y empleados; y para garantizar al público los beneficios que se derivan de tal paz laboral en el ramo; y

CONSIDERANDO que es el profundo deseo de las partes otorgar y garantizar beneficios y seguridad laboral a los empleados y a sus dependientes de familia; y

CONSIDERANDO que la Asociación está organizada y autorizada por sus integrantes (de acá en adelante llamados “miembros” o “empleadores”) para negociar colectivamente con la unión, a nombre de sus miembros presentes y futuros, cual es el propósito de su existencia; y

CONSIDERANDO que las partes acuerdan mutuamente cooperar recíprocamente para beneficio de cada uno de sus respectivos integrantes y para avanzar los intereses respectivos de sus representados; y

CONSIDERANDO que la Unión acuerda, acepta y se hace responsable a su nombre y al de sus representados que en todo momento mantendrá, brindará y prestará todos los servicios esenciales y de emergencia, así como la supervisión de éstos, a fin de salvaguardar y mantener las propiedades de los empleadores integrantes de la Asociación.

EN CONSECUENCIA, en consideración de estas promesas mutuas, convenios, condiciones y disposiciones contenidos en este documento, así como en vista de otras buenas y valiosas consideraciones, se acuerda lo siguiente:

ARTÍCULO I UNIDAD SINDICAL

1. Los empleadores integrantes de la Asociación contratarán empleados para ejecutar los deberes y labores de superintendente, asistente del superintendente, conserje, técnico (*handyperson*), limpiador, encargado de incendios, porteros, operadores de elevadores, encargados de la basura y todas las otras personas necesarias para el mantenimiento de las instalaciones de propiedad de los empleadores integrantes de la Asociación; y de las clasificaciones de trabajo aquí descritas, quedan amparadas por este Convenio.

2. La Asociación y sus integrantes reconocen a la Unión como el agente exclusivo de negociaciones colectivas, para propósitos de negociación de salarios, horario de trabajo, y todas las demás condiciones pertinentes al empleo de los trabajadores en las categorías y clasificaciones de empleados mencionadas en el párrafo anterior.

3. La Unión y sus afiliados reconocen a la Asociación como la representante exclusiva de negociaciones colectivas de los empleadores y la Unión acuerda no negociar individualmente con ninguno de sus miembros.

4. A todos los empleados en una unidad de trabajo cubiertos por este Convenio que están afiliados a la

Unión al momento en que el Convenio entra en vigencia, se les requerirá, como condición de empleo continuo, a mantener su afiliación a la Unión como miembro habilitado y al día en sus cuotas sindicales; o a remitir a la Unión su cuota de inscripción y cuotas periódicas, cual es la obligación de los afiliados. Todos los empleados que en la actualidad no estén afiliados a la Unión, tendrán, como requisito de empleo continuo, que integrarse y permanecer como afiliados habilitados de la Unión a los treinta y un (31) días de la ejecución de este Convenio o su fecha de vigencia, o de la fecha de su contratación en el empleo, como condición de empleo continuo, cualquiera sea la fecha más tardía. A todos los empleados que sean contratados después de esta fecha se les requerirá, como condición de empleo continuo, integrarse a la Unión y mantenerse como afiliados habilitados a los treinta y un (31) días de su contratación. Estar habilitado en la Unión significa estar al día en el pago de sus cuotas periódicas y cuota de inscripción, como se le exige a todos los miembros de la Unión.

Una vez que el Empleador reciba una carta del Secretario-Tesorero de la Unión solicitando el despido de un empleado debido a que él o ella no ha cumplido los requisitos de la presente sección, salvo que el Empleador cuestione la idoneidad de tal acción, el empleado será despedido en un plazo de 15 días después de recibida la carta, si el empleado no

toma las medidas necesarias para satisfacer los requisitos. Si el Empleador cuestiona la idoneidad del despido, el Empleador deberá remitir inmediatamente el asunto al Árbitro. Si el Árbitro determina que el empleado no ha cumplido con los requisitos de la presente sección, el Empleado será despedido en un plazo de diez (10) días luego que se ha entregado la notificación por escrito de tal decisión al Empleador.

El Empleador será responsable de todos los ingresos que pierda la Unión no cumple con despedir a un empleado que no esté afiliado a la Unión, si la Unión así lo solicitase por escrito. En los casos relativos al retiro de empleados por el incumplimiento en el pago de los requisitos de la presente sección, el Árbitro tendrá la autoridad para evaluar la indemnización por daños y perjuicios.

La Unión tendrá el derecho de inspeccionar los registros de la nómina de pagos del Empleador para determinar cuáles son los empleados del Empleador que están amparados por este Convenio.

5. Cada empleador acuerda descontar las cuotas de inscripción y cuotas sindicales mensuales del salario de cada empleado que así lo autorice, según se lo notifique la Unión; y continuará descontando tales sumas mientras que la autorización para hacerlo siga vigente.

- (a) Los descuentos se harán del pago del primer período completo trabajado por cada empleado tras haberse recibido su autorización de descuentos respectiva. Y a partir de entonces, se seguirá descontando del primer día de pago de cada mes y remitido a la Unión a más tardar el vigésimo (20) día de cada uno de los meses corrientes. Tales descuentos serán considerados como fondos de fideicomiso mientras permanezcan en posesión del Empleador. (Se incluye copia del formulario en el Anexo A.)
- (b) Si el Empleador no cumple con remitirle a la Unión las cuotas sindicales descontadas en conformidad con esta cláusula hacia el vigésimo (20) día del mes, el Empleador estará obligado a pagar intereses de un uno por ciento (1%) por cada mes, a partir del día 21, a menos que el Empleador pueda demostrar que su retraso se debe a causa justificada por razones de fuerza mayor.
- (c) La Unión acuerda indemnizar y no hacer responsables a los Empleadores y la BRAB por cualquier problema que surja debido a tales descuentos.

6. Si un trabajador firmante no revoca su autorización al final del año cronológico de la autorización original, o al finalizar el presente Convenio, la fecha que sea anterior, se considerará que tal autorización queda

renovada automáticamente por otro año de forma irrevocable, o hasta el vencimiento del próximo Convenio sucesor, lo que ocurra antes.

ARTÍCULO II

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR / BRAB EN RELACIÓN CON ESTE CONVENIO

1. Las personas, firmas y corporaciones que sean integrantes de la Asociación, o que se hagan integrantes después de la fecha de ejecución de este Convenio, seguirán estando obligadas a regirse por este Convenio. Todo integrante de la Asociación que, en fecha anterior al vencimiento de este Convenio, se retire o renuncie a la Asociación, seguirá no obstante rigiéndose por los términos y condiciones del presente Convenio hasta su fecha de vencimiento; y se considerará que este Convenio ha sobrevivido a la renuncia de su afiliación y seguirá vigente hasta la fecha final.

2. Todo integrante de la Asociación, al momento de entrar en vigencia este Convenio, estará obligado a regirse por los términos y condiciones de este convenio durante su vigencia.

3. A las dos semanas de haberse integrado a la Asociación, la Asociación informará a la Unión de todo nuevo integrante. Tales nuevos integrantes se regirán por los términos y condiciones establecidos

en este Convenio, desde la fecha en que se integraron oficialmente a la Asociación, hasta el vencimiento del Convenio.

4. La Asociación informará a la Unión de inmediato (y por correo certificado) el nombre de todo integrante de la Asociación que renuncie a ésta o que pierda su afiliación. Pese a la terminación de su pertenencia a la Asociación, todos los integrantes y ex integrantes estarán regidos por los términos y condiciones de este Convenio hasta la fecha de su vencimiento.

ARTÍCULO III EDIFICIOS FIRMANTES

1. Con respecto a los edificios recién construidos, si el propietario o constructor es un integrante de la BRAB que posee otro edificio, el edificio recién construido podrá integrarse a la BRAB y si está en huelga o se ha impuesto un piquete de protesta, deberá levantarse la huelga y eliminar los piquetes.

2. Si un edificio recién construido se integra a la BRAB antes de que hubiese huelga o que se imponga un piquete, la BRAB deberá negociar un convenio para ese edificio en particular.

3. El propietario de un edificio recién construido que no sea propiedad de un integrante de la BRAB y que estuviese en huelga, deberá negociar directamente con la Unión antes de ser admitido a la BRAB.

ARTÍCULO IV

PERÍODO DE PRUEBA Y EMPLEADOS TEMPORALES

1. Los superintendentes y técnicos (*handypersons*) estarán sujetos a un período de prueba durante los primeros noventa (90) días de trabajo. Sin embargo, aquellos Empleadores que recluten nuevos empleados entre los graduados de la Escuela de Capacitación gozarán del beneficio de un período de prueba de ciento veinte (120) días. Todos los demás empleados se verán sujetos a un período de prueba de sesenta (60) días. A todo nuevo empleado se le podrá dar lay-off o ser despedido durante su período de prueba, con o sin causa justificada.

2. Tras la notificación respectiva a la Unión, hecha por escrito y enviada por correo certificado, los Empleadores tendrán el derecho a contratar empleados temporales por un período máximo de seis meses. Los empleados temporales podrán ser utilizados para un proyecto específico y no podrán estar sujetos a las estipulaciones de este Convenio, excepto los Artículos I y V de este Convenio. Aquellos empleados temporales que se mantienen trabajando pasados los seis meses, automáticamente se convertirán en empleados ordinarios, sujetos a todos los términos de este Convenio. Los empleados temporales no podrán ser utilizados para llevar a cabo una reducción de personal ni para llenar una vacante en la unidad de traba-

jo existente. No es necesario que los empleados temporales presenten por escrito una renuncia de los beneficios para que el empleador quede libre de responsabilidad ante los fondos de beneficios a nombre de los empleados temporales.

ARTÍCULO V CONTRATACIÓN

1. No se discriminará a ningún empleado en abierta violación de cualquier estatuto local, estatal, o federal anti-discriminatorio vigente.

2. El empleador tendrá la decisión final en cuanto a quién decida emplear.

3. A ningún empleado se le deberá pedir que le dé un depósito al Empleador por cualquier razón o propósito, sea lo que fuere.

4. Un Empleador que contrate a un candidato que haya completado el curso completo en la Escuela de Capacitación y posea un título de graduado, no tendrá la obligación de hacer aportes al Fondo de Pensiones a nombre de este empleado durante su período de prueba. Aquellos empleados que hayan culminado el programa de la Escuela de Capacitación, y que posean más de cinco años de experiencia en un mismo edificio o con un mismo Empleador, recibirán una bonificación equivalente a una semana de trabajo.

ARTÍCULO VI

EDIFICIOS SIN RESIDENCIA

1. En edificios con menos de 50 unidades de vivienda, el Empleador, tras notificar a la Unión y al superintendente por escrito, podrá solicitar un cambio en la clasificación del superintendente: de superintendente a tiempo completo, a superintendente sin residencia (en el edificio). Si el superintendente está de acuerdo con cambiar su clasificación de trabajo, a más tardar sesenta (60) días de la fecha de la notificación, el superintendente empezará a trabajar en calidad de superintendente sin residencia y su salario será modificado a fin de reducir la tasa salarial para superintendentes a tiempo completo por la mitad, para que refleje la tasa salarial correspondiente a superintendente sin residencia. En el caso que el superintendente se rehúse a cambiar su puesto de tiempo completo a superintendente sin residencia, el asunto será remitido a arbitraje, en conformidad con el Artículo XXII de este Convenio.

2. En la eventualidad de que haya una plaza vacante para superintendente en un edificio con menos de 50 unidades de vivienda, el propietario podrá automáticamente cambiar la clasificación de trabajo del edificio de superintendente a tiempo completo a superintendente sin residencia. Se enviará notificación de tales cambios a la Unión al momento en que concluya

el período de prueba del superintendente sin residencia.

3. El puesto de superintendente sin residencia deberá consistir de un horario mínimo de veinte (20) horas de trabajo semanales.

ARTÍCULO VII

MECANISMOS PARA REDUCIR LABORES: IMPLEMENTACIÓN

Cuando quiera que un Empleador instale un mecanismo que sirva para reducir las labores, se deberá seguir el siguiente procedimiento:

- (a) El Empleador deberá notificar a la Unión, con dos semanas de anticipación y por escrito, sobre su intención de instalar tal aparato o mecanismo.
- (b) Se deberá establecer de inmediato una fecha para sostener una reunión. Las partes deberán seguidamente conferenciar para examinar los efectos de tal instalación en la preservación del equipo de trabajadores actuales. Las partes podrán, si así lo decidiesen, fijar los términos y condiciones que consideran justas y equitativas y el Convenio al que lleguen será de carácter final e inapelable.

- (c) Sin embargo, cuando quiera que las partes no lleguen a un acuerdo en el asunto, éste deberá ser sometido a arbitraje tal y como si fuera una disputa, diferencia, en conformidad con respecto a los términos y condiciones de este Convenio. Los fallos que resultasen de tal arbitraje serán finales e inapelables y obligan a las partes de ahí en adelante.

- (d) El Empleador acuerda no subcontratar trabajos o asignaciones de la unidad de trabajo, si el impacto de tal subcontratación pudiera resultar en layoffs de un empleado de la unidad de trabajo.

ARTÍCULO VIII DÍAS PERSONALES

1. Excepción hecha de lo especificado más adelante, el Empleador acuerda que los empleados a tiempo completo tendrán derecho a diez (10) días libres personales con goce de salario en cada año calendario. Los empleados contratados luego de que entre en vigencia este Convenio recibirán seis (6) días en su primer año en el empleo, que serán acumulados a un ritmo de un (1) día libre personal por cada dos (2) meses de servicios. Los empleados no tendrán derecho a tomar días libres personales durante su período de prueba, pero se les acreditará con los días respectivos acumulados una vez que hayan cumplido el

período de prueba. Los empleados no podrán recibir remuneración monetaria por los días personales sin usar y los días personales no podrán acumularse. Los empleados deberán solicitar sus días libres personales por escrito al Empleador y con un mínimo de setenta y dos (72) horas de anticipación, cuando sea posible. Cuando un empleado solicite cinco (5) días personales consecutivos o más, deberá notificar al Empleador con un mínimo de treinta (30) días de anticipación, cuando sea posible. La aprobación de los días libres personales no debe ser negada sin razón justificable.

2. Todo Empleador tendrá la opción de dar remuneración monetaria a sus empleados por los días personales sin usar. Si el Empleador opta por remunerar con dinero a un empleado por sus días libres sin usar, deberá notificar y recibir aprobación de la Unión, aprobación que no puede ser negada sin razón justificable.

ARTÍCULO IX TERMINACIÓN DEL EMPLEO

1. Ningún empleado que haya completado su período de prueba podrá ser despedido, desposeído o erradicado del trabajo sin causa justificada.

2. Todo empleado está obligado a cumplir con la ejecución de las labores especificadas en la Guía de

3. Ningún empleado deberá ser despedido, erradicado o desplazado, ni su empleo podrá ser cesado y terminado de cualquier otra manera por parte del Empleador, por razón de la contratación o empleo de un socio del Empleador, o un accionista, funcionario o director de la entidad corporativa Empleadora, ni la contratación de un familiar de cualquier Empleador individual o Empleador accionista de la empresa, copropietario o integrante de la familia de un accionista, funcionario o director de la entidad corporativa Empleadora. Nada en este artículo o en este Convenio podrá ser considerado como una restricción o prohibición para que un socio o el propietario de un condominio pueda ejecutar labores en el apartamento o apartamentos de dicho propietario, siempre y cuando tal hecho no resulte en una reducción de la cantidad de trabajo de los empleados de la unidad de trabajo.

ARTÍCULO X

LIQUIDACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

1. El Árbitro del convenio deberá determinar si, al examinar un caso de despido, éste fue un despido por causa justificada, en cuyo caso es la intención de las partes no pagar ninguna liquidación monetaria por tiempo de servicios. No obstante lo dicho, se deberá pagar liquidación monetaria por tiempo de servicios

cuando, en opinión del Árbitro, la equidad o el mejor interés de las partes respectivas así lo requiera; pero en ningún caso se deberá otorgar la liquidación cuando se trata de un caso por falta grave de conducta. Cuando quiera que se otorgue, la liquidación deberá ser prorrateada en conformidad con una escala por el tiempo de servicios acumulados en el edificio, pero no podrá exceder dos (2) semanas por cada año de servicios, hasta un máximo de diez (10) semanas. Más aún, no se pagará liquidación monetaria por el año corriente de servicios en que ocurre el despido.

2. Si un empleado cualquier se jubila del empleo o si queda permanentemente incapacitado y, al momento de su jubilación o incapacidad, dicho empleado ha estado laborando en el mismo edificio y/o para el mismo Empleador por un período de quince (15) años, el empleado recibirá del Empleador el pago de un monto único equivalente a cinco (5) semanas de trabajo.

ARTÍCULO XI GASTOS DE MUDANZA

1. Todo empleado que haya pasado el período de prueba y que esté ocupando una vivienda como resultado o parte de su empleo, recibirá la cantidad de setecientos dólares (\$750) por concepto de mudanza dentro del área metropolitana. La Unión podrá requerir que se haga el depósito de tal suma por

mudanza antes de que el empleado desocupe el apartamento, cuando quiera que sea despedido o el Empleador solicite su mudanza. Cuando quiera que los gastos de mudanza sean entregados a la Unión, éstos serán depositados en una cuenta especial y no podrán ser pagados sin el consentimiento expreso del Empleador. La Unión asume total responsabilidad por la suma depositada en la cuenta especial, cuando quiera que haya una violación del depósito.

2. Todo empleado que ocupe una vivienda como parte o resultado de su empleo y que sea despedido durante el período de prueba, recibirá los gastos de mudanza respectivos estipulado en el párrafo anterior, siempre y cuando el empleado desocupe voluntariamente la vivienda antes de los treinta (30) días de la fecha de su terminación en el empleo.

ARTÍCULO XII

SEMANA LABORAL

1. La semana de trabajo para todos los empleados en cada una de las clasificaciones de trabajo consistirá de cuarenta (40) horas igualmente distribuidas en cinco (5) días consecutivos de ocho (8) horas cada uno, sin incluir una (1) hora para alimentos. El período para alimentos debe usarse lo más cercano que se pueda a la mitad de la jornada diaria de trabajo.

2. El día –o jornada– de trabajo del superintendente deberá consistir de ocho (8) horas consecutivas por día en el transcurso de dieciséis (16) horas.
3. La jornada de trabajo de todos los empleados, salvo la del superintendente, será de ocho (8) horas consecutivas por día, con excepción hecha de una (1) hora para su descanso por alimentación, el cual se escogerá lo más cercano a la mitad de la jornada diaria de trabajo. Cualquier cambio que se haga al horario de trabajo de un empleado no será impuesto en represalia y se aplicará sólo después de 14 días de notificación anticipada al trabajador.
4. Todo superintendente deberá estar disponible para casos de emergencia que ocurran antes o después del fin de la jornada de trabajo.
5. A todo empleado que no resida en el edificio y que haya abandonado el edificio al fin de su jornada y se le vuelve a llamar para trabajar, se le deberá garantizar un mínimo de cuatro (4) horas de paga por ser convocado otra vez al trabajo.
6. El Empleador deberá requerir que el superintendente habite en el edificio para el que trabaja y el empleado deberá residir en dicha localidad.

ARTÍCULO XIII

TIEMPO EXTRA (SOBRETIEMPO)

1. A todo empleado a quien el Empleador le solicite trabajar un sexto o séptimo día de una misma semana de trabajo deberá recibir una paga extraordinaria de tiempo y medio de su tarifa normal por las horas trabajadas en el sexto día; y tiempo doble por las horas laboradas en el séptimo día.

2. A todo superintendente de cualquier edificio que sólo cuente con un empleado y que se le solicite trabajar menos de una jornada completa de trabajo el séptimo día, recibirá su paga normal por hora de trabajo por dichas labores, suma que se agregará semanalmente a su paga semanal.

3. Todo trabajo realizado por empleados que no sean superintendentes, y que se ejecute después de la jornada de trabajo o exceda las ocho (8) horas de trabajo, será remunerado con tiempo y medio de paga, excepto en los casos estipulados por el Artículo XII, Parágrafo 1.

4. En aquellos edificios donde haya más de dos empleados en la misma clasificación de trabajo, se distribuirá el tiempo extraordinario de manera equitativa entre los empleados dentro de la misma clasificación.

5. Asignación por alimentos: A todo empleado que no resida en el edificio y que haya trabajado ocho (8)

horas en un día y a quien se le solicite trabajar un mínimo de cuatro (4) horas de tiempo extra en ese mismo día, recibirá una asignación por alimentos de siete dólares y 50/100 (\$7.50).

ARTÍCULO XIV

SALARIOS: Empleados actuales y nuevos

Los siguientes incrementos salariales serán implementados durante la vigencia de este Convenio colectivo de trabajo:

A partir del 15 de marzo de 2008, cada empleado a tiempo completo trabajando para un integrante de la BRAB, recibirá un aumento de cincuenta centavos (\$0.50) por hora o veinte dólares (\$20.00) por semana. Todo empleado a medio tiempo o que no resida en el edificio recibirá un aumento de cincuenta centavos (\$0.50) por hora.

A partir del 15 de marzo de 2009, cada empleado a tiempo completo trabajando para un integrante de la BRAB, recibirá un aumento adicional de cincuenta centavos (\$0.50) por hora o veinte dólares (\$20.00) por semana. Todo empleado a medio tiempo o que no resida en el edificio recibirá un aumento de cincuenta centavos (\$0.50) por hora.

A partir del 15 de marzo de 2010, cada empleado a tiempo completo trabajando para un integrante de la

BRAB, recibirá un aumento de cincuenta centavos (\$0.50) por hora o veinte dólares (\$20.00) por semana. Todo empleado a medio tiempo o que no resida en el edificio recibirá un aumento de cincuenta centavos (\$0.50) por hora.

A partir del 15 de marzo de 2008, el salario semanal para los empleados nuevos en las clasificaciones de empleados descritas a continuación será el siguiente:

Superintendente	\$420
Técnico (<i>handyman</i>)	\$410
Otros	\$400
Superintendente sin residencia	\$250

A partir del 15 de marzo de 2008, el salario mínimo por hora para todos los empleados no amparados por la Sección 1 (d) anterior será como sigue:

En edificios con más de 5 empleados:

Superintendente/técnico (*handyman*) \$12.50

Otros \$11.00

En edificios con 5 empleados o menos: Todas las clasificaciones: \$10.50

2. Todo empleado que ocupe una vivienda como parte de su remuneración o como resultado de su empleo, recibirá gas, electricidad y teléfono (incluyendo gastos de instalación de servicio para una línea telefónica y un teléfono) sin obligación de pago, siempre que

estos costos sean razonables y en conformidad con un uso de propósitos residenciales. Se acuerda, además, que el teléfono estará registrado a nombre del empleado y estará listado en el directorio telefónico, accesible a través del servicio de información.

3. En conformidad con la ley, el Empleador deberá proporcionar, sin cargo alguno, una vivienda adecuada y habitable, así designada por el Empleador para los empleados que deban vivir en el edificio respectivo.

4. En donde quiera que un asistente, técnico o limpiador, ocupe en la actualidad una vivienda legal como resultado de su empleo, tal condición seguirá vigente; y en caso que tal vivienda sea clausurada por autoridades del gobierno municipal, del condado o estatal (o uno de los departamentos pertinentes), los salarios de dichos empleados deberán incrementarse para incluir el costo de una vivienda fuera de las instalaciones. En caso que hubiese alguna disputa respecto a la cantidad de dinero adicional que deberá ser pagada ante tales circunstancias, tal disputa deberá ser remitida a arbitraje en la forma o manera aquí indicadas.

5. Todo empleado deberá ejecutar labores que correspondan a su clasificación laboral, excepto en casos de emergencia. Sin embargo, cuando una labor programada no pueda ser ejecutada por la ocurrencia de

ausencias no programadas que no excedan tres (3) días de trabajo, dichas labores podrán ser asignadas a los demás empleados, sin importar su clasificación laboral. A ningún empleado se le podrá reducir su salario por la ejecución de labores estipuladas en esta cláusula.

6. Si un empleado realiza labores no contempladas en sus labores ordinarias de acuerdo a su clasificación, éste recibirá, en consecuencia, remuneración extraordinaria. Si a un empleado se le pide ejecutar labores correspondientes a una clasificación de trabajo superior, éste recibirá la tarifa salarial correspondiente a tal clasificación, siempre y cuando, sin embargo, dicha labor le ocupe un mínimo del cincuenta por ciento (50%) de la jornada de trabajo en dicha clasificación superior.

7. Todo empleado de un edificio con más de dos de las clasificaciones laborales acá especificadas y quien, antes de la ejecución de este Convenio, hubiese sido contratado para realizar labores en una clasificación o categoría específica de trabajo, pero que, desde que fue contratado, ha estado realizando labores que lo deberían incluir en otra clasificación superior con derecho a mejor salario, deberá ser reclasificado y su salario deberá ser modificado respectivamente.

8. Ningún empleado podrá ver sus horas reducidas con el propósito de reducir su paga.

9. Todos los salarios deben ser pagados semanalmente. Si el día de pago normal ocurre en un día feriado, el empleado recibirá su paga el día anterior.

10. En la eventualidad que el Empleador no cumpla con el pago de los salarios, las vacaciones, o la paga por feriado, y si dicho empleador sigue sin pagar dicha(s) suma(s) por diez (10) días consecutivos, la Unión tendrá derecho a declarar que tal incumplimiento es una violación de este Convenio y podrá iniciar un procedimiento de arbitraje. Si el arbitraje resulta a favor del empleado y el Empleador no cumple, omite o se rehúsa a pagar la cantidad fijada por el arbitraje a los siguientes diez (10) días del fallo arbitral, entonces la Unión tendrá derecho a iniciar una acción judicial contra el Empleador para que se restituyan las sumas adeudadas al empleado. Se entiende, sin embargo, que el derecho a iniciar un reclamo por las sumas de dinero antedichas, se limitará a un año a partir del momento en que el Empleador contrajo tal obligación.

11. No habrá pérdida de pago a consecuencia de un Acto Divino o un desastre común que ocasione el cierre de todo el transporte público de la ciudad Nueva York, de tal manera que imposibilite a los empleados a reportarse al trabajo; o cuando quiera que el alcalde de la ciudad de Nueva York o el gobernador del estado de Nueva York, instruya a los habi-

tantes de la ciudad a no reportarse al trabajo. El Empleador no podrá hacerse responsable por la pérdida de paga de más de un día de trabajo cuando ocurran dichos Actos Divinos o desastres comunes. La expresión “transporte público” usado aquí incluye los trenes subterráneos y los autobuses. Esta cláusula no debe aplicarse a los empleados que ocupan una vivienda en su edificio como resultado de su trabajo.

ARTÍCULO XV HERRAMIENTAS, APARATOS Y EQUIPO DE COMUNICACIÓN

1. A todo empleado se le brindará las herramientas básicas, necesarias e indispensables y razonables que se requiera para ejecutar sus labores, cuando éste no las posea ni las tenga a su disposición. También deberán ser puestas a disposición de los empleados la cantidad suficiente de botes o receptáculos de basura para cargar desechos, basura y cenizas, según lo requiere la ley. El Empleador está obligado a proporcionar los suministros y las sustancias que permitirán a los empleados a ejecutar sus labores de manera eficiente y apropiada para sus labores y deberes.

2. Todo empleado deberá responder de manera inmediata a cualquier señal o transmisión radial (bíper) que le envíe el Empleador, a menos que el empleado esté de día libre o si las circunstancias no le permiten responder de inmediato.

3. Deberá hacerse una lista de todas las herramientas eléctricas que se le entregan al empleado. El empleado deberá admitir haber recibido dichas herramientas por escrito y la Unión recibirá copia de dicho documento. Las herramientas eléctricas deberán ser almacenadas en el apartamento del superintendente, a menos que el tamaño o las emisiones tóxicas lo impidan, en cuyo caso las herramientas deberán ser almacenadas en un área segura proporcionada por el Empleador. El empleado es responsable por la pérdida o los daños que sufran las herramientas listadas como resultado de su propia negligencia. Si las herramientas eléctricas son almacenadas adecuadamente en un área segura proporcionada por el Empleador, el empleado no será responsable por su condición.

ARTÍCULO XVI

UNIFORMES, ROPA DE TRABAJO, LOCKERS Y PROTECCIÓN DEL EMPLEADO

1. A los empleados que no ocupen una vivienda en el edificio, el Empleador proporcionará un clóset o un locker adecuado para su ropa.

2. La costumbre en ejercicio actual en cada edificio con respecto a los uniformes y su limpieza, lavado y mantenimiento, continuará observándose durante la vigencia de este Convenio.

3. Cuando un Empleador exija a un empleado a que

compre cierto tipo de ropa o zapatos para ser usados en el trabajo, el empleado recibirá un reembolso por los costos acordados por las ropas y zapatos solicitados por el Empleador.

4. El Empleador deberá cumplir con todas las leyes de seguridad ocupacional a nivel federal, estatal y local. Los empleados recibirán todo el equipo de seguridad ocupacional requerido respectivamente.

5. El Empleador no podrá someter a los empleados a ninguna prueba física para detectar el abuso de sustancias.

ARTÍCULO XVII

VACACIONES

Los empleados recibirán vacaciones con goce de paga (por adelantado) durante el año. A ningún empleado se le podrá pedir que trabaje durante su período vacacional. El calendario de vacaciones se programará de acuerdo a la antigüedad en su clasificación laboral respectiva y por mutuo consentimiento entre el Empleador y el empleado. El derecho a las vacaciones seguirá la pauta siguiente:

- (a) Los empleados que han trabajado en el edificio por seis (6) meses recibirán tres (3) días.
- (b) Los empleados que han trabajado en el edificio por ocho (8) meses recibirán cuatro (4) días.

- (c) Los empleados que han trabajado en el edificio por doce (12) meses recibirán una (1) semana.
- (d) Los empleados que han trabajado en el edificio por dos (2) años recibirán dos (2) semanas.
- (e) Los empleados que han trabajado en el edificio por un período de cinco (5) años recibirán tres (3) semanas.
- (f) Los empleados que han trabajado en el edificio por un período de doce (12) años, recibirán cuatro (4) semanas.

2. Ningún empleado podrá perder la paga por sus vacaciones cuando es transferido por su Empleador a otro edificio en el cual el Empleador es en parte o totalmente parte interesada como propietario, socio o accionista (o cualquier otro vínculo).

3. Todo empleado que haya trabajado al menos seis (6) meses y cuyo empleo sea cesado, tendrá derecho a recibir una suma prorrateada por sus vacaciones, computadas en base a su tiempo de servicios en el período transcurrido desde el 1º de octubre anterior (o desde la fecha de su contratación, si el empleado fue contratado posteriormente a esa fecha) hasta la fecha de su terminación.

4. Ningún empleado que deje el empleo voluntaria-

mente tendrá derecho a recibir vacaciones acumuladas.

5. Todo período de licencia a causa de una enfermedad o una lesión –o período de licencia personal– que le impida al trabajador cumplir con sus deberes por un período de treinta (30) días en un año, deberá ser contado como tiempo acumulado de trabajo para determinar sus vacaciones. Aquellos empleados que están enfermos o lesionados o estén de licencia personal por períodos que excedan los treinta (30) días, deberán recibir sus vacaciones prorrateadas.

6. Las partes acuerdan que el número máximo de días consecutivos en que un empleado cualquiera se puede ausentar, es como sigue:

- (a) Edificios con un solo empleado: dos (2) semanas;
- (b) Edificios con varios empleados: tres (3) semanas.

7. El tiempo libre será programado durante el año calendario completo.

ARTÍCULO XVIII

FERIADOS

1. Los empleados recibirán los siguientes días feriados con goce de salario: Año Nuevo, Aniversario de Martin Luther King, Día de los Presidentes, Viernes

Santo, Día de Memorial, Cuatro de Julio, Día del Trabajo (primer lunes de septiembre), Día de C. Colón, Día de Elecciones, Día de los Veteranos, Thanksgiving (último jueves de noviembre), Navidad; y el cumpleaños del empleado.

- (a) En la eventualidad que al empleado se le pida trabajar en cualesquiera de los feriados mencionados anteriormente, el empleado deberá recibir el pago de un día adicional completo.
- (b) En la eventualidad que un feriado ocurra en un día que el empleado esté libre o esté de vacaciones, el empleado recibirá un día adicional de pago.

2. Siempre que se notifique con dos (2) semanas de anticipación, un empleado podrá solicitar que un feriado religioso sea sustituido por uno de los feriados nombrados en el parágrafo 1 de este Artículo. Se le otorgará la sustitución solicitada si el programa de trabajo lo permite.

ARTÍCULO XIX

MEJORES CONDICIONES LABORALES ANTERIORES

1. Se entiende y se acuerda que este Convenio no podrá, bajo ningún concepto, alterar, cambiar, modificar o privar a uno cualesquiera de los empleados, de las condiciones de las que gozan en la actualidad y

que sean superiores a las estipuladas en este Convenio, y ellos seguirán gozando de tales condiciones superiores durante la vigencia de este Convenio. Tales condiciones incluyen salarios, horarios, vacaciones, feriados, condiciones de trabajo, privilegios, y cualesquiera otros beneficios que cualquiera de los empleados goce o gozaba, previos a la firma de este Convenio. En lo que toca a nuevos y actuales Empleadores, para que una condición pueda ser calificada como mejor condición de trabajo, debe entenderse que ésta ha sido explícita, o implícitamente, establecida por el Empleador, su representante o agente, con el objeto de que se aplique al(os) empleado(s). Tal condición no podrá seguir vigente una vez termine el período de empleo del trabajador para quien tal condición fuera establecida.

2. Un nuevo propietario podrá solicitar que se le exonere de las estipulaciones en este Artículo si el cumplimiento de este Artículo impusiese serias penurias, o crease injusticias o desigualdades para el Empleador. El propietario deberá reunirse con sus empleados y la Unión para discutir la continuación de las condiciones de trabajo superiores previas a haberse hecho propietario del edificio. Si la Unión no le otorga al Empleador la exoneración propuesta, el asunto deberá ser resuelto en conformidad con el procedimiento de arbitraje estipulado en el Artículo XXII de este Convenio.

ARTÍCULO XX SHOP STEWARD

1. La Unión podrá designar a uno de los empleados de servicio del edificio como *shop steward*.

ARTÍCULO XXI VISITAS DE LA UNIÓN

1. A los representantes oficiales de la Unión se les permitirá visitar a uno cualquiera de los edificios, en cualquier momento, ya sea de noche o de día, en que los empleados de servicio del edificio estén laborando en las instalaciones. Los representantes de la Unión notificarán por escrito al Empleador con 24 horas de anticipación su intención de visitar el edificio, si resulta práctico.

ARTÍCULO XXII AGRAVIOS Y ARBITRAJE

1. Toda disputa, desacuerdo, controversia o agravio que surja de este Convenio entre las partes o entre cualquier Empleador y la Unión o cualquiera de sus afiliado deberá ser presentado primero por escrito por la parte que alega ser agraviada a la otra parte, en un plazo de 120 días desde la fecha en que la parte tiene conocimiento o razonablemente hubiera tenido conocimiento de que ha existido una violación del presente Convenio, excepto por agravios concernientes a suspensiones sin paga y despidos, los

cuales deben ser presentados en un plazo de 45 días. Las limitaciones de tiempo que se acuerdan por el presente no son aplicables a todos los casos que involucren fondos por beneficios marginales y violaciones salariales.

(a) Paso 1 – A los catorce (14) días de haberse notificado del agravio, el representante sindical y el Empleador deberán conferenciar para discutir cómo resolver el reclamo. De no llegarse a un acuerdo, las partes deberán proceder al 2do paso.

(b) Paso 2 – El reclamo deberá ser programado para ser discutido en la siguiente reunión entre el representante de la BRAB y la Unión. De no llegarse a un acuerdo, las partes procederán al 3er paso.

(c) Paso 3 – A los catorce (14) días del 2do paso, cualquiera de las partes podrá remitir el reclamo por agravio a un árbitro de convenios, quien será designado del panel rotativo de los árbitros. El costo de los honorarios del árbitro deberá ser equitativamente dividido entre el Empleador y la Unión, siempre que, si el árbitro descubre que el Empleador de mala fe retuvo un beneficio económico del reclamante, el Empleador se hará responsable del 100% de los honorarios del árbitro. Todos los casos de despido de superintendentes con residencia recibirán audiencia en un plazo de treinta (30) días posteriores al despido y el árbitro deberá hacer el mayor esfuerzo

para llegar a su veredicto por escrito en un plazo de dos semanas, tras el fin de la audiencia. El árbitro deberá otorgar una postergación a cada una de las partes, si una no se presenta al arbitraje. La siguiente fecha mutuamente aceptable podrá ser designada perentoriamente pese a la parte que no cumplió con presentarse. Si la misma parte vuelve a faltar a la audiencia en la nueva fecha, entonces el árbitro queda aquí autorizado a llegar a un fallo basándose en el testimonio de la parte presente. La parte ausente, sin embargo, estará obligada a pagar los honorarios íntegros del árbitro.

2. El fallo y/o veredicto del árbitro será final e inapelable y obliga a las partes; se hará cumplir bajo las leyes vigentes del estado de Nueva York.

3. Queda entendido que el árbitro no tendrá autoridad para añadir, quitar o modificar las cláusulas de este Convenio y restringirá su fallo a un veredicto en base a los hechos presentados.

4. A todos los reclamantes o testigos que sean citados para presentarse al arbitraje, se les pagará sus salarios normales, siempre que su presencia no interfiera con las operaciones normales del edificio.

5. El panel de Árbitros del Convenio será designado por acuerdo mutuo entre la Unión y la BRAB. A los treinta (30) días de haber notificado por escrito una

de las partes a la otra, ya sea la Unión o la BRAB podrán cesar los servicios de un árbitro del Convenio.

6. Casos de despido.

(a) La notificación de despido, la cual incluirá un esbozo de las causales de despido, debe ser enviada por escrito y con copias enviadas por correo certificado a la Unión. Los empleados que ocupen un apartamento como parte de su remuneración deben tener un plazo de treinta (30) días para salir del apartamento, a partir de la fecha en que se envió la notificación; o, en caso de un despido reñido, treinta (30) días después del fallo del árbitro justificando el despido.

(b) Personal legado

(1) En la eventualidad que un súper (o cualquier empleado que goce de vivienda gratis) no desocupe el apartamento en el plazo estipulado por este Convenio, el Empleador podrá cobrarle al empleado por el uso y ocupación mensual en base a la siguiente escala:

(2) Por un apartamento en el sótano del edificio:

un dormitorio - \$600.00 mensuales;
dos dormitorios - \$700.00 mensuales;
tres dormitorios - \$800.00 mensuales.

(3) Por un apartamento en el primer piso u otro piso del edificio:

- un dormitorio - \$700.00 mensuales;
- dos dormitorios - \$900 mensuales;
- tres dormitorios - \$1,100.00 mensuales.

(4) Tales sumas podrán ser descontadas de la compensación final que se le adeude al empleado, incluyendo su último cheque semanal, los días de vacaciones sin usar y liquidación por tiempo de servicios, si es el caso. El Empleador podrá retener en su poder la compensación final del empleado hasta que éste abandone el edificio. Los gastos de mudanza deberán ser entregados a la Unión en conformidad con las condiciones aquí estipuladas. No existe obligación para ningún empleado para evacuar su apartamento, a menos, y hasta, que, el Empleador entregue las sumas adeudadas (al empleado) a la Unión.

- (c) Las partes acuerdan que la terminación de un empleado residente requiere ser resuelta de manera expeditiva y deberán acelerar los pasos descritos en el Parágrafo I de este Artículo, cuando sea posible.
- (d) Si el Árbitro falla en favor del Empleador, se podrá extender el plazo para que el empleado desocupe el apartamento por un plazo no mayor de treinta y cinco (35) días.

- (e) El Empleador renuncia al derecho estipulado en la Sección 713 de la Ley de Acción y Procedimientos para Bienes Raíces (Real Property Action and Proceedings Law), en lo que se refiere a los empleados que ocupan apartamentos como parte de su remuneración. El Empleador no podrá desposeer ni remover las pertenencias personales de un empleado ni cortar los pagos o servicios de electricidad, gas o teléfono hasta que el asunto quede resuelto en conformidad con el parágrafo 1 de este Artículo.

- (f) Es la intención de las partes de que los casos de despido sean llevados a arbitraje cuando quiera que no se resuelvan en treinta (30) días tras la fecha de despido.

7. Acciones del Fondo sobre falta de pago

- (a) Toda disputa con relación al incumplimiento de presentar informes o hacer pagos a los Fondos estipulados en el Artículo XXVII deberá iniciarse mediante el envío de un Aviso de Incumplimiento al Empleador. Si el pago no se cumple en un plazo de diez (10) días, la Unión puede iniciar un procedimiento de arbitraje de inmediato.

- (b) No obstante cualquier opinión contraria contenida en este Convenio, los siguientes derechos y obligaciones son contraídos por la Unión y cualquier Empleador que no cumpla con presentar los informes y/o pagos a cualquiera de los Fondos: En la eventualidad que un Árbitro dé un fallo que dictamine el pago de la suma de dinero que representa las aportaciones impagas y/o los costos a los Fondos, tal suma deberá ser pagada en diez (10) días tras emitirse el fallo. Si el pago instruido por el fallo arbitral no es hecho en treinta (30) días tras emitido el fallo, la Unión tendrá el derecho de declararse en huelga en el(los) edificio(s) afectado(s) y los empleados en huelga en el(los) edificio(s) afectado(s) deberán recibir el pago de sus salarios normales, siempre que la Unión se abstenga de declararse en huelga o de establecer piquetes de protesta, si es que el Empleador ejercita su derecho a utilizar un recurso judicial en el plazo ya mencionado de treinta (30) días; tal acción económica deberá mantenerse hasta que termine el juicio que confirme que el fallo arbitral debe ser ejecutado.
- (c) Si el árbitro instruye el pago de una suma de dinero a los fondos, el árbitro deberá asimismo destacar de manera prominente el derecho de la Unión a declararse en huelga, como aquí se estipula.

ARTÍCULO XXIII

HUELGAS Y CIERRES PATRONALES (LOCK OUTS)

1. No deberá haber huelgas ni cierres patronales (*lock outs*) durante la vigencia de este Convenio.
2. El Empleador no puede exigirle a ningún empleado amparado por este Convenio que cruce un piquete de protesta válido y de naturaleza primaria.

ARTÍCULO XXIV

CONVENIOS INDIVIDUALES

Los integrantes de la Asociación (BRAB) no pueden hacer ningún pacto por separado con ningún miembro de la Unión que sea empleado de servicio en un edificio. Este Convenio invalida todo Convenio que le preceda, hecho entre el Empleador y uno cualquiera de los empleados, salvo que existan mejores condiciones de trabajo previamente existentes o prevalecientes, anteriores a este Convenio.

ARTÍCULO XXV

VENTA O TRANSFERENCIA DE EDIFICIOS INTEGRANTES DE LA BRAB

1. Cuando quiera que un Empleador venda o transfiera el título de cualquier edificio que sea de su propiedad, esté bajo su cuidado, mantenimiento y

control, y/u operación, a otra sociedad o entidad corporativa en la que él/ella/ellos o cualquier persona directa o indirectamente asociada con ellos en el negocio de propiedades o por conexión familiar, posea un interés, el Empleador no quedará exento de sus responsabilidades bajo los términos y condiciones de este Convenio, hasta el vencimiento del Convenio.

2. El Empleador acuerda por el presente a notificar a la Unión por correo certificado (con recepción confirmada y documentada) de todo convenio, alquiler, asignación o transferencia del control del edificio que acuerde con propósito de venderlo u otro tipo de disposición de la propiedad que estuviese cubierta por este Convenio, y deberá brindar, en consecuencia, el nombre y la dirección de las otras partes involucradas en dicho convenio. Dicho convenio, alquiler, asignación o transferencia del control deberá incluir como condición que el adquirente asumirá y adoptará este Convenio. Si el Empleador no cumple con solicitar que se asuma y se adopte este Convenio, tendrá la obligación de pagarle a la Unión [para beneficio de los empleados trabajando en el(los) edificio(s)]: Liquidación por tiempo de servicios y cualquier otra suma que se le adeudase a los empleados, tal cual como si los trabajadores hubieran sido despedidos y liquidados, y contraerá la obligación ante la Unión y/o los empleados por daños y perjuicios y pérdidas ocurridas a causa de su incumplimiento. Si el comprador acuerda por escrito estar dispuesto a contraer

todas las obligaciones de este Convenio, así como las cláusulas afines y pertinentes, incluyendo el pago de liquidación o sumas de dinero que se adeuden en ese momento o en el futuro, una copia de tal Convenio por escrito deberá ser enviada a la Unión, y la Unión podrá recién eximir al Empleador de cualquier cláusula anterior.

3. Si la Unión y el nuevo dueño han sido respectivamente notificados, y la venta o transferencia es de buena fe y honesta, y si el comprador acuerda, por escrito, asumir las obligaciones de este Convenio sindical, el vendedor deberá ser exonerado de toda responsabilidad bajo este convenio, salvo los beneficios acumulados hasta la fecha de la venta o transferencia, y salvo en la medida que se haya cumplido con lo estipulado en el párrafo 2 anterior.

4. En cualquier momento, durante la vigencia de este Convenio, en que la propiedad de un edificio integrante de la BRAB sea transferida, el nuevo dueño podrá, en un plazo de treinta (30) días tras la adjudicación del título, adoptar este Convenio, con los mismos salarios, sueldos, y condiciones de trabajo y estará sujeto a todos los demás términos, condiciones y estipulaciones de este Convenio que estuviesen vigentes al momento de la transferencia.

ARTÍCULO XXVI CONSCRIPCIÓN

En la eventualidad que haya conscripción o reclutamiento de voluntarios enlistados en las fuerzas armadas de los Estados Unidos, el Empleador acuerda recontratar a todos los afiliados de la Unión que sean dados de alta, con los mismos salarios o sueldos de que hubieran gozado de no haber sido convocados al servicio, sin la pérdida de los derechos, privilegios, ni beneficios de los que los empleados gozaran al momento de su partida. A su retorno al empleo, estos empleados deberán recibir el beneficio de todas las mejoras en las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO XXVII APORTES AL FONDO

1. FONDO DE SALUD

- (a) El Empleador deberá hacer aportes al “Service Employees 32BJ North Health Benefit Fund” para proporcionarles a los empleados elegibles y a sus dependientes elegibles los beneficios de salud que determinen los agentes fiduciarios del fondo. La Asociación y la Unión designarán a sus respectivos agentes fiduciarios.

- (b) A partir del 1º de abril de 2008, el Empleador se compromete por la siguiente a aportarle al Fondo la suma de seiscientos siete dólares (\$607.00) cada mes por empleado; a partir del

1º de abril de 2009, la suma de seiscientos sesenta y cinco dólares (\$665.00) cada mes por empleado y a partir del 1 de abril de 2010, la suma de setecientos veintinueve dólares (\$729.00).

- (c) Se entiende que los fondos serán mantenidos y administrados según los términos y disposiciones de un Convenio y Declaración de Fideicomiso existente con enmiendas debidamente aplicadas a tal efecto. Además, queda expresamente entendido y aceptado que el Empleador no tendrá obligación alguna con respecto a la aplicación de las sumas de dinero pagadas al Fondo para los fines y usos antes mencionados.
- (d) En caso de que el Empleador no cumpla con notificar al Fondo de salud dentro de los treinta (30) días de una renuncia o despido de un empleado en el edificio, el Empleador será responsable de la mayor de las tasas de aportes o el costo real de los beneficios para cualquier período durante el cual el Fondo le haya proporcionado cobertura a un ex empleado como consecuencia de la omisión del Empleador de informar sobre el cese en el empleo. La intención de esta disposición es proteger al Fondo de salud contra pérdidas derivadas de seguir proporcionando beneficios a empleados ya despe-

didados. En las facturas mensuales para el Fondo de salud, al Empleador se le incluirá un aviso pertinente sobre sus obligaciones en virtud de esta disposición.

- (e) El Fondo de Salud deberá seguir proporcionando beneficios de discapacidad a corto plazo a los empleados de los integrantes de la BRAB. Las partes deberán solicitar que los agentes fiduciarios del Fondo de Salud continúen los beneficios para jubilados acorde con la solvencia del Fondo de salud.

2. FONDO DE PENSIONES

- (a) Las partes acuerdan mantener el Fondo de pensiones de Service Employees 32BJ North, que proporciona los beneficios de pensión tal y como fueron y serán acordados y preservados por los agentes fiduciarios del fondo creado en virtud de los términos y disposiciones de un Convenio y Declaración de Fideicomiso ahora existente, y las enmiendas debidamente hechas. La Asociación y la Unión designarán a sus respectivos agentes fiduciarios.
- (b) A partir del 1° de abril de 2008, el Empleador se compromete a aportar mensualmente la suma de ciento setenta y nueve dólares con veinte centavos (\$179.20) por empleado. A par-

tir del 1º de abril de 2010, el Empleador se compromete a aportar mensualmente la suma de ciento ochenta y seis dólares con noventa y ocho centavos (\$186.98) por empleado.

- (c) Se entiende que los fondos serán mantenidos y administrados según los términos y disposiciones de un Acuerdo y Declaración de Fideicomiso existente, y las enmiendas debidamente hechas. Además, queda expresamente entendido y aceptado que el Empleador no tendrá obligación alguna con respecto a la aplicación de las sumas de dinero pagadas al Fondo de Pensiones para los usos antes mencionados.

3. FONDO DE SERVICIOS LEGALES

- (a) A partir del 1º de abril de 2008, el Empleador se compromete a aportar al Fondo de Servicios Legales “Service Employees 32BJ North” la suma de cinco dólares (\$5.00) por empleado por mes, para proporcionarles a los empleados elegibles los beneficios que determinen los agentes fiduciarios del fondo. La Asociación y la Unión designarán a sus respectivos agentes fiduciarios. El fondo será manejado y administrado en conformidad con los términos y disposiciones del Acuerdo y Declaración de Fideicomiso Reiterado existente y las enmiendas debidamente hechas. Los Empleadores no

estarán obligados en cuanto a la aplicación de los pagos efectuados al fondo para el fin de proporcionar beneficios y la administración del Fondo.

- (b) Las partes se comprometen de forma específica que no habrá aumento en los aportes al Fondo de servicios legales durante la vigencia del presente Convenio.

4. FONDO DE CAPACITACIÓN

- (a) A partir del 1º de abril de 2008, el Empleador se compromete a aportar al Fondo de Capacitación del “Service Employees 32BJ North” la suma de seis dólares (\$6.00) al mes por empleado. El Fondo será manejado y administrado de conformidad con los términos y disposiciones de un Acuerdo y Declaración de Fideicomiso Reiterado existente y las enmiendas debidamente hechas. Los Empleadores no estarán obligados en cuanto a la aplicación de los pagos efectuados al Fondo para los fines y usos que se indican aquí. Los aportes al fondo de capacitación se destinarán a proporcionar beneficios, la administración del fondo y el mantenimiento continuo. La Asociación y la Unión designarán a sus respectivos agentes fiduciarios.

- (b) A partir del 1º de junio de 2008, el Empleador deberá realizar aportes por la suma de siete dólares y cincuenta y cinco centavos (\$7.55) al mes por empleado al “Building Service 32BJ Thomas Shortman Training, Scholarship and Safety Fund” para proporcionarles a los empleados elegibles los beneficios que determinen los agentes fiduciarios del fondo. El fondo será manejado y administrado de conformidad con los términos y las disposiciones de un Acuerdo y Declaración de Fideicomiso, y los empleadores no estarán obligados en cuanto a la aplicación de los aportes pagados al fondo para el fin de proporcionar beneficios y la administración del fondo.

5. DISPOSICIONES APLICABLES A TODOS LOS FONDOS

- (a) En caso que un Empleador no cumpla con presentar los informes o hacer los pagos requeridos al Fondo de Salud, Fondo de Pensiones, Fondo de Servicios Legales o el Fondo de Capacitación, los agentes fiduciarios de los respectivos fondos o la Unión podrán, a su única y absoluta discreción, tomar cualquier medida necesaria, incluidas, entre otros, el arbitraje inmediato y litigios en corte, para hacer cumplir dichos informes y pagos, junto con la compensación por daños a una tasa del diez por ciento (10%) anual, y cualquier gasto de

cobranza, incluyendo pero no limitándose a honorarios de abogado, honorarios y costos de arbitraje y costas judiciales.

- (b) A cualquier Empleador que constante y consistentemente se atrase en sus pagos al Fondo de Salud, Fondo de Pensiones, Fondo de Servicios Legales o el Fondo de Capacitación, se le puede exigir, a elección de los agentes fiduciarios de los fondos, que le proporcione al fondo correspondiente un depósito que garantice el pago puntual de dichos pagos.
- (c) El Empleador se compromete a poner a disposición del Fondo de Salud, Fondo de Pensiones, Fondo de Servicios Legales y Fondo de Capacitación, todos los registros de los empleados contratados —su clasificación, nombres, números de seguridad social y cuenta de los salarios pagados— que los respectivos fondos puedan necesitar en relación con el firme y eficaz funcionamiento de los fondos respectivos.
- (d) El Empleador deberá pagar aportes al Fondo de Pensiones retroactivos a la fecha de contratación de todos los empleados que sean retenidos pasado su período de prueba. No deberá estar pendiente de pago ningún aporte al fondo de pensiones correspondiente por un empleado que haya sido despedido durante el período de prueba. Los empleados tendrán un

período de espera de tres (3) meses antes de ser admisibles para participar en el Fondo de Salud, Fondo de Capacitación y Fondo de Servicios Legales, y no se harán aportes a dichos fondos en nombre de los empleados durante el período de espera.

- (e) Se le permitirá a la Unión, tras reunirse con los actuarios, fiduciarios y abogados del fondo y haber recibido sus recomendaciones, reasignar el aporte anterior o cualquier porción del mismo entre uno o más de los fondos anteriores de forma prospectiva únicamente previa notificación por escrito a la Asociación y con aprobación escrita de ésta.
- (f) De conformidad con la política de cada uno de los fondos, éstos deberán poner todas las políticas, normas y procedimientos publicados a disposición de cualquier Empleador que participe en cada uno de los Fondos.
- (g) La Unión y el Empleador deberán discutir, mediante consulta con los representantes de los fondos correspondientes, posibles revisiones al lenguaje de provisión del fondo según lo recomienden los agentes fiduciarios de los fondos.

ARTÍCULO XXVIII

DEBERES COMO JURADO

1. Los empleados que involuntariamente sean convocados a cumplir obligaciones como jurado, recibirán, por un plazo máximo de dos (2) semanas al año, la diferencia entre su salario normal y la suma de dinero que reciban por sus servicios como jurado, siempre que el mantenimiento del edificio pueda continuar sin perjuicio de la calidad del servicio y sin costo adicional para el propietario.

2. A fin de recibir el pago por sus servicios como jurado, el empleado deberá notificar al Empleador un mínimo de dos semanas antes de que esté programado a desempeñarse como jurado, si es que el empleado recibe su notificación a tiempo. El Empleador puede solicitar que el empleado se excuse o exonere de sus deberes como jurado si, en opinión del Empleador, los servicios del empleado son esenciales al momento que le pidiesen que preste servicios como jurado.

ARTÍCULO XXIX

LICENCIA POR DUELO

1. Todo empleado que sufra la pérdida de uno de sus padres, cónyuges, hijos(as), hermanos(as), nietos(as), abuelos(as) o suegro(a), tendrá derecho a gozar de una licencia por duelo desde la fecha del fallecimiento.

to, sin pérdida de sus salarios, a fin de asistir al funeral, siempre que el mantenimiento del edificio continúe y no sea perjudicado sin que hubiese costo adicional para el propietario.

2. Todo empleado recibirá licencia por duelo de acuerdo a la siguiente tabla: (a) Tres (3) días para un funeral en el área tri-estatal que incluye Nueva York, Connecticut y Nueva Jersey; (b) Cuatro (4) días para un funeral fuera del área tri-estatal, pero dentro de Estados Unidos continental.

(c) Cinco (5) días para un funeral fuera del continente.

3. A fin de que se le otorgue la licencia por duelo con goce de salario, el empleador podrá ser obligado a presentar prueba de que el fallecido pertenecía al grupo de familiares especificados arriba y/o que el empleado asistió al funeral.

4. En caso que el empleado sufra la pérdida de uno de sus padres, hermano(a), fuera del país y el empleado opte por no asistir al funeral, el empleado tendrá derecho a una licencia de dos días con goce de salario.

ARTÍCULO XXX

LICENCIAS Y PERMISOS PERSONALES

Tras presentar una solicitud por escrito y recibir la aprobación del Empleador, se le podrá otorgar a un empleado una licencia personal para ausentarse que

no exceda los treinta (30) días, plazo que puede ser extendido por mutuo acuerdo. El Empleador y el empleado deberán notificar por escrito a la Unión de toda licencia personal.

ARTÍCULO XXXI MULTAS

Los empleados se harán responsables por las multas impuestas por el Departamento de Sanidad, si dicha violación fue resultado de la negligencia total del empleado.

ARTÍCULO XXXII VIGENCIA DEL CONVENIO

1. Este Convenio entrará en vigencia el 15 de marzo de 2008 y continuará en vigencia plena sin ninguna reapertura hasta el 14 de marzo de 2011.

2. En la eventualidad que ninguna de las partes notifique a la otra sesenta (60) días antes del vencimiento de este Convenio, éste seguirá vigente por un plazo de un año a partir de la fecha de su vencimiento.

ARTÍCULO XXXIII NATURALEZA OBLIGATORIA DEL CONVENIO

El presente Convenio obliga a las partes y a todos sus agentes, sirvientes, representantes, ejecutores, admin-

istradores y adjudicantes de las partes, así como a los Empleadores miembros de la Asociación y sus agentes, sirvientes, representantes, administradores, ejecutores y adjudicantes.

ARTÍCULO XXXIV DERECHOS DE GERENCIA

La Unión reconoce que existen derechos y responsabilidades que pertenecen únicamente al Empleador, tales como (pero sin limitarse a): el derecho a establecer reglas razonables, normas, políticas y prácticas, clasificaciones de trabajo y títulos de trabajo, así como determinar los métodos y modos de operación.

ARTÍCULO XXXV CLÁUSULA DE SALVEDAD

Si cualquiera de los términos, estipulaciones o condiciones establecidos en este Convenio es considerado ilegal, las partes conferenciarán y harán el esfuerzo para convenir en una sustitución apropiada. Si no consiguen convenir en algo, tal asunto deberá ser considerado un agravio y ser remitido a consideración del árbitro, en conformidad con las estipulaciones de arbitraje especificadas aquí. El árbitro para este arbitraje deberá recibir instrucciones de las partes sobre la intención de las partes de mantener la esencia y el espíritu de la cláusula(s) considerada(s) ilegal(es) en la medida permitida por la ley. En con-

secuencia, si una estipulación presente en este Convenio es hallada ilegal, ninguna otra parte, artículo o aspecto de éste debe ser invalidado ni la adjudicación exonerará a cualquiera de las partes de los derechos y remedios de éste, ni limitará los derechos o responsabilidades de las partes, salvo que se trate de otro aspecto o artículo que sea ilegal o viole la ley.

ARTÍCULO XXXVI ANTIGÜEDAD

1. En caso que hubieren layoffs debido a una reducción en la fuerza de trabajo, la antigüedad y las calificaciones en una misma clasificación de trabajo regirán el proceso. Calificaciones, para fines de este Artículo, significará la habilidad de realizar todo trabajo restante estipulado por este Convenio. Los layoffs sólo podrán ejecutarse tras notificar a la Unión y entablar negociaciones con ésta. Al tratar de reducir el personal, antes de dar layoff a los empleados con antigüedad, es preferible dar layoff primero a los empleados a prueba, los temporales y los reemplazos de verano. En caso de haberse anticipado el layoff, la Unión será notificada por escrito treinta (30) días antes de la fecha programada y la Unión deberá recibir una lista de los empleados que serán cesados, incluyendo su fecha de antigüedad o contratación. Los Empleados tendrán que ser notificados con un mínimo de tres (3) días de anticipación de los layoffs pendientes. El Empleador podrá darle un pago en

lugar de tal notificación al empleado. No se podrá contratar nuevos empleados hasta que a todos los empleados previamente desplazados y con derecho de antigüedad se les dé la oportunidad de regresar al trabajo. Los empleados restituidos a sus puestos podrán conservar la liquidación por tiempo de servicios que se les pagó al momento de ser desplazados; o se les restituirá su antigüedad; pero en ningún caso podrán retener ambos. Todo reclamo y queja en conexión con layoffs debe ser remitido por escrito a la Unión en un plazo de treinta (30) días tras el layoff y si se demuestra que el procedimiento de layoffs estipulado aquí ha sido violado o se desplazó al empleado equivocado, el empleado será convocado a trabajar y recibirá compensación por los salarios perdidos a partir del momento en que se presentó el reclamo.

2. Todo empleado que haya estado empleado en el mismo edificio por un período superior a los seis (6) meses, y le hayan dado layoff, tendrá derecho a ser convocado y restituido a su puesto dentro de su clasificación de trabajo, siempre que el período de layoff no exceda los seis (6) meses. El programa de convocatoria y restitución deberá hacerse en orden inverso a la antigüedad en la clasificación de trabajo respectiva. El Empleador deberá notificar al empleado de las plazas de trabajo pertinentes y una copia de tal notificación será enviada a la Unión. El empleado tendrá cinco (5) días para aceptar el puesto de traba-

jo por escrito. Tras la convocatoria, le será restituida su antigüedad íntegra. Si el empleado no acepta el trabajo, el Empleador tendrá derecho a contratar a un nuevo empleado, en conformidad con los términos de este Convenio. Los empleados a prueba y temporales no tendrán derecho a ser convocados según su antigüedad.

3. Al momento de llenar plazas vacantes o nuevos puestos de trabajo en un local específico dentro de la unidad de trabajo, se le debe dar preferencia a aquellos empleados que ya trabajan en el edificio y en base a su antigüedad. También deberán considerarse su nivel de capacitación, sus habilidades, su eficiencia y personalidad, para un trabajo en particular.

4. Aquellos empleados que no están en capacidad de desempeñar su trabajo a causa de enfermedad o lesión, conservarán su antigüedad y su puesto de trabajo por noventa (90) días, siempre que la Unión, a solicitud del Empleador, le proporcione a éste un empleado calificado como reemplazo temporal. Aquellos empleados con más de cinco años de antigüedad podrán conservar su antigüedad y su puesto de trabajo por 120 días. Los únicos pagos que se requerirán del Empleador a nombre de aquellos empleados que no estén en capacidad de ejecutar sus labores a causa de enfermedad o lesión, serán los aportes a los Fondos de Pensiones, de Beneficios de Salud, de Servicios Legales y de Capacitación. No se

requerirá que se paguen dichos aportes a nombre del reemplazo temporal. El empleo temporal acá descrito será considerado como parte del período de prueba del reemplazante, en la eventualidad que éste sea más adelante contratado como empleado ordinario.

ARTÍCULO XXXVII RECLAMOS DE COMPENSACIÓN LABORAL

El Empleador cooperará con los empleados al momento de procesar los reclamos por compensación laboral, y le brindará todos los formularios necesarios con la información respectiva, y le brindará información sobre los lugares en los que puede presentar su reclamo. Aquellos empleados que deban asistir a las audiencias de sus propios casos de compensación laboral deberán recibir el pago de sus horas normales de trabajo (durante su participación en la audiencia), siempre que estén en la nómina activa de pagos.

ARTÍCULO XXXVIII REDUCCIÓN DE PERSONAL

1. Cuando quiera que un integrante de la Asociación desee reducir los niveles de personal –en base a una contracción del volumen de trabajo que históricamente hayan desempeñado los empleados de la unidad de trabajo–, deberá observar el siguiente procedimiento y las siguientes reglas:

- (a) El Empleador deberá notificar por escrito a la Unión treinta (30) días antes de cualquier reducción que contemple, notificando a la Unión de su intención de reducir el personal.
- (b) El Empleador y la Unión deberán reunirse lo antes posible para discutir la propuesta de reducción de personal del Empleador. Si las partes llegan a un acuerdo sobre los niveles de personal, deberán fijar los términos y condiciones más justos, exactos y equitativos.
- (c) Si las partes no pueden llegar a un acuerdo, el asunto deberá ser remitido a arbitraje según su prioridad. Las partes acuerdan sostener un arbitraje en un plazo de veinte (20) días si es que al árbitro le es posible programar tal audiencia. El arbitraje será conducido en conformidad con los términos y condiciones de este Convenio.
- (d) El árbitro deberá percatarse que es la reducción del volumen de trabajo requerido lo que sirve de base al caso de reducción de personal.
- (e) El Empleador deberá ilustrar, mediante el uso de horarios de trabajo y otra evidencia adecuada, para demostrar que el volumen de trabajo se ha reducido significativamente (por ejemplo, eliminación del portero, operador de elevadores, operador del calentador, etc.). Con esta evidencia, el Árbitro deberá decidir los

niveles de personal que se requieren para la ejecución del nuevo volumen de trabajo.

2. Los empleados a medio tiempo que, de manera regular, están programados para trabajar menos de 16 horas a la semana no están amparados por este Convenio, siempre que todos aquellos empleados que han estado amparados por el Convenio hasta antes del 15 de marzo de 2008, permanezcan amparados por éste. No podrá haber reducción de personal como resultado de esta estipulación; tampoco ningún empleado descrito en esta cláusula como temporal podrá ser usado para sustituir a un empleado.

ARTÍCULO XXXIX NACIÓN MÁS FAVORECIDA

1. En el caso que la Unión celebre convenios de renovación con cualquier empleador que anteriormente fuera miembro de la BRAB y estaba incluido por el Convenio celebrado entre la Unión y la BRAB que venció el 14 de marzo de 2008, el cual contenía términos económicos u otras condiciones que eran más favorables para dicho empleador que los términos contenidos en el presente Convenio, entonces la BRAB y sus miembros empleadores amparados por este Convenio tendrán derecho al beneficio de tales términos más favorables, previa notificación a la Unión.

2. En el caso que la Unión celebre convenios de renovación con cualquier otro empleador que incluya edificios de apartamentos en el Bronx, los cuales contengan términos económicos con respecto a incrementos salariales, mínimo salarial, aportes al Fondo de beneficios de salud, aportes al Fondo de pensiones, aportes al Fondo de capacitación y contribuciones al Fondo de servicios legales, y derecho a vacaciones máximas (no la escala de acumulación de vacaciones) que sean más favorables que aquellos contenidos en el presente Convenio, entonces la BRAB y sus miembros empleadores amparados por el presente Convenio tendrán derecho al beneficio de tales términos más favorables, previa notificación a la Unión.

En el caso de que la Unión renueve un convenio con un empleador que incluya aportes al fondo de pensiones y derecho a vacaciones máximas inferiores a lo requerido en el presente Convenio, dicho convenio no debe interpretarse como “más favorable” en virtud de esta disposición, siempre y cuando las condiciones de dicho convenios alcancen la paridad con el presente Convenio antes del 14 de marzo de 2011

3. Los aportes al Fondo de pensiones y el derecho a vacaciones máximas incluidas en los párrafos anteriores no se aplicarán a los convenios de renovación, que cubren:

(A) Las propiedades que tengan un solo empleado, a las que se les requiere pagar menos de \$179.20 al mes por empleado al final de su anterior convenio con la Unión;

(B) No más de noventa (90) propiedades con dificultades, según lo determinado por la Unión. La Unión deberá mantener una lista de edificios que haya designado como edificios con dificultades en el marco de esta disposición y presentar dicha lista a BRAB si ésta lo solicitara.

4. El presente Artículo no se aplicará a los edificios recientemente sindicalizados para los que éste es su primer período contractual, edificios en quiebra, edificios bajo administración judicial, y edificios del Consejo 7. Sin perjuicio de lo antedicho, la Unión no celebrará un Convenio que permita a los empleadores aportar al Fondo de Beneficios de Salud para el plan de beneficios Tri-Estatal Preferido, a tasas inferiores a aquellas que los miembros de BRAB están requeridos a aportar en virtud del presente Convenio.

EN BASE A ESTAS CONSIDERACIONES, las partes acuerdan aquí sellar y establecer en la fecha y año antes estipulados.

BRONX REALTY ADVISORY BOARD, INC.

Por: _____
William Schur, Presidente

LOCAL 32BJ DE LA UNIÓN INTERNACIONAL
DE EMPLEADOS DE SERVICIOS

Por: _____
Michael P. Fishman, Presidente

ANEXO A: Autorización Afiliados a la Local 32BJ

Por el presente autorizo a mi(s) Empleador(es) a descontar de mi remuneración (incluyendo vacaciones y otros beneficios de licencia), sin considerar mi estatus actual o futuro como afiliado de la Unión, los montos equivalentes a las cuotas de ingreso, cuotas mensuales y montos que puedan ser recaudados como tarifas o cuotas asignadas, de conformidad con la Constitución y Reglamentos de la Unión Internacional de Empleados de Servicio Local 32BJ. Si por cualquier motivo mi Empleador dejara de hacer un descuento, autorizo a mi Empleador a efectuar dicho descuento en el siguiente periodo de pago.

Se efectúa esta autorización de forma voluntaria y es irrevocable por un período de un año, o hasta la terminación del Convenio de negociación colectiva existente actualmente entre la Unión y mi Empleador, lo que ocurra antes. Además, estoy de acuerdo con que esta autorización sea automáticamente renovada y sea irrevocable por períodos sucesivos de un año o por el período de cada Convenio de negociación colectiva celebrado entre la Unión y mi Empleador, el que sea más corto, salvo que yo notifique aviso por escrito a la Unión y a mi Empleador, no más de veinte (20) ni menos de diez (10) días antes del vencimiento de cada período de un año o del Convenio de negociación colectiva vigente, lo que ocurra antes. La Local 32BJ está autorizada a presentar esta autor-

ización ante mi(s) Empleador(es) actual(es) y con cualesquier otro Empleador bajo contrato con la Local 32BJ en el caso que cambie de Empleadores u obtenga un empleo adicional: y está autorizado para redepasar esta autorización con cualquier Empleador bajo contrato con la Local 32BJ si mi empleo con tal Empleador termina y soy nuevamente contratado en una fecha posterior.

CARTA SUPLEMENTARIA SOBRE NACIÓN MÁS FAVORECIDA

Las partes aceptan las siguientes directrices a los efectos de la aplicación del artículo XXXIX (Nación Más Favorecida, o NMF):

1. Sólo la BRAB, no los empleadores signatarios individuales que sean integrantes de la BRAB o empleadores individuales que adopten las condiciones de este Convenio, podrá iniciar una solicitud de información a la Unión en virtud de esta disposición o presentar una queja alegando que la Unión haya violado cualquier parte de la cláusula MFN. Cualquier reclamación de información o queja estará sujeta a los procedimientos previstos en el Artículo XXII (Quejas y Arbitraje).

2. La Local 32BJ le concederá a la BRAB, previa solicitud, y con o sin causa para creer que haya ocurrido una violación, el derecho a inspeccionar en cualquiera de las oficinas de la Local 32BJ cualquier convenio colectivo de trabajo independiente sujeto a la cláusula NMF. La Unión facilitará copias completas y no redactadas de esos Convenios para su inspección. Este derecho de inspección se concederá en no más de dos (2) ocasiones durante el período de vigencia del presente Convenio, sujeto a renovación por acuerdo entre las partes.

3. Todos los costos razonables del proceso de generar copias asociadas con la inspección de la BRAB deberán ser cubiertos por la BRAB. Cualquier costo adicional será objeto de negociación entre las partes.

4. La BRAB tendrá derecho a una copia de cualquier Convenio independiente revisado por la BRAB, sujeto al Parágrafo 3 y al derecho de la Unión de redactar condiciones confidenciales e identificantes e/o irrelevantes a las obligaciones de la Unión en virtud de la cláusula MFN. En el caso de que las partes discrepen sobre la información que la Unión pretenda redactar de las copias solicitadas, las partes podrán someter la disputa a arbitraje. Además, cualquier solicitud de una copia debe ser razonable y no meramente solicitudes masivas carentes de fundamento de que el (los) convenio(s) solicitado(s) pueda(n) contener una posible violación de la cláusula NMF.

5. Nada de lo dispuesto en esta carta complementaria tiene por objeto limitar el derecho establecido por ley de la BRAB a recabar información sobre la base de motivos razonables de haberse incurrido en una violación o de presentar una reclamación alegando tal violación en cualquier momento, sujeto a los términos y procedimientos del convenio.

CARTA SUPLEMENTARIA SOBRE PAUTAS DE TRABAJO

Las partes acuerdan establecer una Comité Conjunto con la finalidad de tratar pautas de trabajo, la cual debe completar su labor en un período de 60 días desde la fecha del presente documento.

CARTA SUPLEMENTARIA SOBRE ARBITRAJES

Las partes acuerdan formar una Comité Conjunto para tratar y revisar los procedimientos de arbitraje, incluyendo los arbitrajes relativos a los aportes al Fondo, siempre que nada de lo estipulado en el presente se interprete como un acuerdo para modificar los procedimientos vigentes de cobranza del fondo. Este comité deberá completar su trabajo en un plazo de 90 días desde la fecha de este documento.

CARTA SUPLEMENTARIA SOBRE CAPACITACIÓN EN LOS PELIGROS DE LA PINTURA CON PLOMO

Las partes acuerdan solicitar que el Fondo de Capacitación brinde un curso para superintendentes sobre los peligros y procedimientos relativos a la pintura con plomo que permita obtener un certificado reconocido por EPA/NYC LL One, el cual certifique al empleado como “Trabajador Capacitado en las

Prácticas Seguras con Plomo”, y a requerir que los agentes fiduciarios estudien las consecuencias en los costos por brindar tal entrenamiento.

CARTA COMPLEMENTARIA SOBRE
MEJORES CONDICIONES LABORALES
ANTERIORES

Las partes acuerdan establecer un comité para revisar y tratar el Artículo XIX (Mejores Condiciones Laborales Anteriores), el cual debe completar su trabajo en un plazo de 90 días a partir de la fecha actual.

BRONX REALTY ADVISORY BOARD, INC.

William Schur, Presidente
Michael Laub, Presidente de la Junta
Carol Keenan, Esq., Directora Ejecutiva
850 Bronx River Road, Suite 105
Yonkers, NY 10708
914-966-2000
Clifton, Budd & DeMaria, Asesor

LOCAL 32BJ, SEIU

Michael P. Fishman, Presidente
Kevin J. Doyle, Vicepresidente Ejecutivo
Héctor J. Figueroa, Secretario-Tesorero
Kyle Bragg, Vicepresidente
101 Avenue of the Americas, New York, NY
212-388-3800

