

Convenio de Contratistas Independientes de Long Island para 2008

Este Convenio es celebrado entre el Sindicato Internacional de Empleados de Servicio, Local 32BJ (en lo sucesivo el “Sindicato”) y el abajo firmante contratista de limpieza _____, en lo sucesivo el “Empleador”).

Artículo 1 -- Reconocimiento

1.1 El presente Convenio se aplicará a todos los empleados de servicio que trabajen en los condados de Nassau y Suffolk en el estado de Nueva York, excluidos los empleados que trabajen en edificios de oficinas comerciales de menos de 100,000 pies cuadrados de superficie, excepto que los términos y condiciones económicas para los empleados que trabajen en lugares que no sean edificios de oficinas comerciales y terminales de tránsito deben establecerse en cláusulas adicionales negociadas para cada lugar tal. Los complejos de edificios de oficinas comerciales contiguos de propiedad común con una superficie de 100,000 pies cuadrados o más estarán sujetos a los términos del presente Convenio.

1.2 El Sindicato es reconocido como el representante exclusivo de negociación colectiva para todas las clasificaciones de empleados de servicio dentro de la unidad de negociación definida anteriormente.

1.3 El Empleador estará obligado por los convenios aplicables a toda el área para todo el trabajo realizado y sujeto a la esfera de esos convenios para todas las áreas situadas dentro de la jurisdicción del Sindicato, que incluyen los siguientes convenios y convenios sucesores a los mismos: (a) el Convenio de Contratistas Independientes o de Realty Advisory Board de Labor Relations, Inc. de 2005, (b) el Convenio de Contratistas del Valle del Hudson de 2005, (c) el Convenio de Contratistas de Nueva Jersey de 2005, (d) el Convenio de Contratistas de Fairfield de 2005, (e) el Convenio del Condado de Hartford de 2005, (f) el Convenio de BOLR o de Contratistas Independientes de Filadelfia de 2007, (g) el Convenio de Contratistas de Connecticut de 2005, (h) el Convenio de Contratistas del Distrito de Columbia, (i) el Convenio de Contratistas del condado de Montgomery/Maryland; (j) el Convenio de Contratistas de Baltimore; y (k) el Convenio de Contratistas Suburbanos de Filadelfia.

1.4 Tras la ejecución del presente Convenio, el Empleador proveerá al Sindicato una lista de todas sus localidades sujetas al Convenio donde preste servicios. A solicitud por escrito del Sindicato, excepto en la medida prohibida por ley, el Empleador proveerá al Sindicato, por escrito y para cada cuenta, el nombre, dirección, clasificación laboral, salario y turno de cada empleado asignado a cada cuenta. El Empleador, a solicitud, actualizará esta información a intervalos razonables.

1.5 Dentro de un plazo de cinco (5) días laborables después de otorgar notificación de que el Empleador se ha convertido en proveedor de servicios en una nueva localidad sujeta al presente Convenio, el Empleador notificará al Sindicato, por escrito, cuál es la nueva localidad. La notificación deberá enviarse por facsímile al Sindicato a su ubicación en 101 Avenue of the Americas, Nueva York, Nueva York.

1.6 El Empleador no impedirá el acceso del Sindicato a sus empleados en el lugar de trabajo. El Sindicato no interrumpirá el trabajo de los empleados y proporcionará aviso de su visita con una antelación razonable. El Sindicato y el Empleador establecerán procedimientos para proveer acceso apropiado al Sindicato para los sitios de trabajo que tengan requisitos de seguridad especiales.

1.7 El Empleador (y sus agentes) no emprenderá ninguna acción ni hará ninguna declaración que afirme o implique oposición a la selección del Sindicato por parte de los empleados como su agente de negociación colectiva. Donde lo exija la ley, y después de que el Sindicato demuestre que una mayoría de los empleados de una localidad (o un grupo de localidades contiguas), o de cualquier otro grupo de localidades apropiado, a opción del Sindicato, ha designado al Sindicato como su representante de negociación mediante la firma de las tarjetas de autorización o peticiones, el Empleador reconocerá al Sindicato para esa localidad o localidades.

1.8 El trabajo de ruta es todo el trabajo realizado por el Empleador fuera de las instalaciones donde el mismo negocie un contrato directamente con el propietario y/o agente. Para fines de esta disposición, el trabajo de ruta incluirá las sucursales bancarias.

Artículo 2 – Seguridad y autorización para los descuentos de cuotas sindicales

2.1 Será una condición de empleo que todos los empleados cubiertos por el presente Convenio se afilien y permanezcan afiliados al Sindicato el día treinta y uno (31) siguiente a la fecha en que el presente Artículo se aplique a su localidad laboral o a su empleo, lo que resulte posterior. El requisito de afiliación conforme a esta sección se satisface mediante el pago de las obligaciones financieras de la cuota de iniciación y las cuotas periódicas del Sindicato impuestas de manera uniforme.

2.2 Después de que el Empleador reciba una carta del Secretario-Tesorero del Sindicato solicitándole que despida a un empleado por no haber cumplido con las exigencias del presente Artículo, a menos que el Empleador cuestione lo correcto de tal acción, deberá despedirlo dentro de un plazo de quince (15) días contado a partir de dicha carta, si antes de que venza dicho plazo el empleado o empleada no toma las medidas necesarias para cumplir con los requisitos. Si el Empleador cuestiona lo correcto del despido, el mismo deberá someter el asunto de inmediato ante el Árbitro. Si el Árbitro determina que el empleado no ha cumplido con las exigencias del presente Artículo, el empleado deberá ser despedido dentro de un plazo de 10 días después de haber otorgado al Empleador notificación por escrito de la determinación.

2.3 El Empleador será responsable de todo ingreso perdido por el Sindicato por motivo de no despedir a un empleado que no esté afiliado al Sindicato, si el Sindicato se lo ha solicitado por escrito. En casos que involucren la eliminación de empleados por no haber pagado estos los requisitos del presente Artículo, el Árbitro tendrá la autoridad de determinar daños liquidados.

2.4 El Sindicato tendrá el derecho de inspeccionar los registros de nómina del Empleador para determinar qué empleados del Empleador están cubiertos por el presente Convenio.

2.5 El Empleador acuerda deducir las cuotas mensuales, cuotas de agencias, cuotas de iniciación, contribuciones al *American Dream Fund* (Fondo del Sueño Americano) o al *Political Action Fund* (Fondo de Acción Política), del salario de un empleado, cuando este lo autorice por escrito de acuerdo con las leyes aplicables. El Sindicato entregará al Empleador los formularios de autorización necesarios.

2.6 Si el Empleador no deduce o no remite las cuotas u otros dineros al Sindicato de acuerdo con el presente Artículo para el día veinte (20), el Empleador pagará intereses sobre tales cuotas a razón del uno por ciento mensual comenzando el día veintiuno (21), a menos que el Empleador pueda demostrar que la demora fue justificada debido a circunstancias ajenas a su control.

2.7 Si un empleado no revoca su autorización para que se le deduzcan sus cuotas sindicales al terminar el año siguiente a la fecha de autorización, o al terminar el contrato vigente, lo que ocurra primero, se considerará que el empleado ha renovado su autorización para otro año, o hasta el vencimiento del contrato subsiguiente, lo que ocurra primero.

Artículo 3 – Despido/Disciplina

3.1 Los empleados no serán despedidos, suspendidos ni disciplinados de ningún modo por el Empleador sin causa justa después de haber cumplido un periodo de prueba de sesenta (60) días calendario.

3.2 El Empleador dará a un empleado despedido o disciplinado una declaración por escrito de la justificación del despido o disciplina dentro de un plazo de cinco (5) días laborables después del despido o la imposición de disciplina. Al mismo tiempo se enviará una copia de dicha declaración al Sindicato.

Artículo 4 – Agravios y quejas/Arbitraje

4.1 Toda disputa o diferencia que involucre la interpretación o aplicación del presente convenio que surja entre el Empleador y el Sindicato deberá resolverse como se dispone en el presente Artículo, excepto como se disponga de otro modo en el presente Convenio.

4.2 Toda queja deberá comunicarse dentro de un plazo de treinta (30) días laborables después de que el Sindicato tenga o deba haber tenido conocimiento de la disputa, excepto por violaciones relacionadas con el salario básico, incluso contribuciones al Fondo.

4.3 Representantes del empleador y del Sindicato realizarán una reunión de Paso 2 respecto a toda queja no resuelta dentro de un plazo de treinta (30) días calendario de la queja, excepto que acuerden otra cosa por mutuo consentimiento.

4.4 Toda queja no resuelta en el Paso 2 deberá someterse a arbitraje ante la Oficina del Árbitro del Contrato (“OCA” por sus siglas en inglés), como se establece en las disposiciones de arbitraje del Convenio de Contratistas de RAB de 2008, cuyas porciones se incorporan al presente. Todas las audiencias deberán realizarse en el lugar designado por la OCA, a menos que el Empleador y el Sindicato acuerden otra cosa.

Artículo 5 – Transición del contratista

5.1 Al asumir o adquirir una cuenta o localidad cubierta por el presente Convenio, el Empleador está obligado a retener a los empleados actuales y a mantener la misma cantidad de empleados (y sus horas) que estaban empleados en la cuenta o localidad por el empleador predecesor, siempre y cuando el nivel de personal no exceda el nivel vigente noventa (90) días antes de asumir tal cuenta o localidad, excepto donde haya habido aumentos en los niveles de personal durante ese periodo resultantes de los requisitos de clientes. Todo empleador que añada empleados a cualquier trabajo en previsión de ser terminado de ese trabajo tendrá la obligación de colocar a los empleados añadidos en su nómina de manera permanente. Estos empleados no deberán reemplazar a ningún empleado regular que ya esté en la nómina de este empleador. El Empleador no podrá reducir el nivel de personal al asumir la cuenta o localidad, a menos que el mismo pueda demostrar que existe una disminución apreciable en el trabajo que deba realizarse.

5.2 A los empleados retenidos por el empleador se les deberá dar crédito por la duración de su servicio con el empleador o empleadores predecesores para todo propósito, inclusive, sin carácter exclusivo, la antigüedad y el derecho a vacaciones, y la terminación del periodo de prueba. A los empleados retenidos tras la asunción o adquisición no se les disminuirá su paga, las horas trabajadas ni ningún otro término o condición.

5.3 El Empleador tendrá la obligación de notificar por escrito al Sindicato dentro de un plazo de dos (2) días laborables después de que el mismo reciba cancelación por escrito de una cuenta o localidad. Dentro de un plazo de cinco (5) días laborables de tal aviso de cancelación, el Empleador proveerá al Sindicato una lista de todos los empleados de la cuenta o localidad, sus salarios, la cantidad de horas que trabajaron, sus fechas de contratación, la cantidad de días de enfermedad, la cantidad de días feriados, las contribuciones de beneficios realizadas para los empleados y los beneficios de vacaciones.

5.4 Si el Empleador no notifica al Sindicato como se exige en el párrafo 5.3, aunado a que el empleador sucesor no reconozca al Sindicato ni mantenga los términos y condiciones del presente convenio, el Empleador estará obligado a pagar daños liquidados a los empleados afectados equivalentes a dos meses de salario.

5.5 Cuando un Empleador haga una oferta respecto a trabajo cubierto por el presente Convenio, el Sindicato proveerá a todos los oferentes invitados, dentro de un plazo de cinco (5) días laborables después de la recepción de su solicitud escrita, la información descrita en el párrafo 5.3 anterior. Imprecisiones en la información suministrada por el Empleador existente no excusarán ninguna obligación conforme al presente convenio del Empleador que adquiera la

cuenta o localidad.

5.6 El Empleador proveerá al Sindicato, dentro de un plazo de cinco (5) días laborables de haber asumido la cuenta o localidad, los nombres, salarios, horarios y otros beneficios provistos en la localidad.

5.7 Todo Empleador que asuma el presente Convenio será responsable del pago de paga vacacional y de otorgar las vacaciones requeridas conforme al presente Convenio que se hayan acumulado antes de que el Empleador tome control del edificio, menos toda cantidad pagada u otorgada para ese año de vacaciones. Todo Empleador que asuma el presente Convenio será también responsable de los días de enfermedad acumulados no utilizados. El Empleador saliente suministrará al Sindicato una lista de todos los empleados que trabajen en la cuenta o localidad, su fechas de antigüedad y los días de beneficios pagados (vacaciones, enfermedad, días feriados, etc.), basándose en el calendario de acumulación del presente Convenio, dentro de un plazo de quince (15) días de la última vez que hayan provisto servicios a la cuenta o localidad. El Sindicato suministrará esta información al nuevo contratista al recibirla.

Artículo 6 -- Antigüedad y desplazamiento

6.1 Después de completar el periodo de prueba, un empleado devengará antigüedad a partir de su fecha de empleo. La antigüedad de un empleado se basará en la duración total de su servicio con el Empleador o en la localidad, lo que sea mayor. Localidad se definirá como el edificio o edificios ubicados en el mismo complejo cubierto por el mismo contrato celebrado entre el Empleador y el agente administrador o el propietario. No se interrumpirá la continuidad de empleo para todo propósito, incluidos sin carácter exclusivo, vacaciones, paga por enfermedad y liquidación por cesantía, a menos que el empleado termine su empleo en el edificio y con la compañía simultáneamente.

6.2 En caso de que ocurra un despido debido a una disminución de personal, deberá seguirse el orden inverso de antigüedad de clasificación, donde sea aplicable. Las clasificaciones no se basarán en las horas que trabajen los empleados. En caso de ocurrir un desplazamiento, no ocurrirá más de uno. Para los despidos dentro de un mismo edificio, la antigüedad se basará en la duración total de servicio en tal edificio.

6.3 En caso de que ocurra un despido o una disminución de personal, después del despido o disminución de personal en la localidad (como se define en el párrafo 6.1), o en el caso de un despido debido a la pérdida de un edificio a un empleador que no tenga un contrato con el sindicato, noventa (90) días después del despido los empleados podrán desplazar al empleado con menor antigüedad dentro de su clasificación, con sujeción al presente Convenio.

6.4 La antigüedad seguirá acumulándose mientras un empleado esté ausente con permiso durante menos de seis (6) meses, o hasta por un (1) año para los empleados cubiertos por un reclamo de compensación laboral (*workers' compensation*).

6.5 Los derechos de antigüedad se perderán si un empleado renuncia, es despedido

justificadamente, no se presenta a trabajar o no se comunica dentro de un plazo de siete (7) días laborables después de haberle notificado que regrese al trabajo o sea suspendido temporalmente por más de seis (6) meses.

6.6 La antigüedad prevalecerá para la asignación de selección de vacaciones, tal y como se dispone en el párrafo 12.5. El tiempo extra se ofrecerá a todos los empleados en la rotación basándose en su antigüedad. Nada de lo contenido en esta disposición pretende impedir al Empleador ofrecer horas extra a empleados de medio tiempo en lugar de a empleados de tiempo completo donde estos últimos recibirían paga por tiempo extra por esas horas.

6.7 El Empleador no transferirá a los empleados de una localidad a otra sin el consentimiento del Sindicato.

Artículo 7 – Carga de trabajo/Reducciones

7.1 A ningún empleado se le asignará una carga de trabajo excesiva.

7.2 El Empleador no disminuirá el tamaño del personal asignado a cualquier localidad, ni por causas naturales (como jubilación, renuncia o muerte) ni por despidos, sin primero negociar con el Sindicato; tal negociación deberá realizarse de manera acelerada. No se podrán reducir las horas programadas de un empleado sin el consentimiento del Sindicato o un cambio de especificación válido de la administración del edificio que requiriera una reducción de horas de los empleados con menor antigüedad.

Artículo 8 – Licencias para ausentarse

8.1 Los empleados pueden solicitar una licencia personal o de emergencia de sesenta (60) días si han estado empleados durante un mínimo de doce (12) meses. El empleado deberá solicitar una licencia personal por escrito treinta (30) días antes de la fecha de la licencia solicitada. El Empleador no negará injustificadamente la autorización de tal licencia, siempre y cuando esta sea compatible con la operación adecuada de la localidad. Se puede solicitar una licencia de emergencia si se presenta esta, siempre y cuando después de que el empleado regrese al trabajo el empleador pueda solicitarle la documentación que corresponda a tal emergencia. Ningún empleado tendrá derecho a una licencia personal para ausentarse más de una vez cada dos años, a menos que la ley lo exija de otro modo.

8.2 El Empleador otorgará licencias para ausentarse a los empleados para actividades relacionadas con el Sindicato, donde sea practicable, siempre y cuando tal licencia no sea negada injustificadamente. El Sindicato y el Empleador acordarán la cantidad y la duración de tales licencias para ausentarse en cualquier periodo de tiempo.

8.3 El Empleador cumplirá con las disposiciones de las leyes estatales y federales aplicables a las licencias familiares, independientemente de la cantidad de empleados que estén empleados en cualquier localidad o por el Empleador.

8.4 Los empleados con dos (2) años o más de antigüedad tendrán derecho a una licencia para ausentarse por alguna enfermedad o lesión, sin que dicha licencia exceda de seis (6) meses.

8.5 El Empleador no contribuirá al Fondo de pensiones durante el periodo de una licencia para ausentarse con respecto a los empleados que se tomen tales licencias. Sin embargo, si tales empleados son reemplazados durante la licencia para ausentarse o cualquier parte de la misma, el Empleador hará contribuciones al Fondo de pensiones para tales reemplazos durante el periodo de tales reemplazos. Si no hay ningún reemplazo, el Empleador no realizará contribuciones al Fondo de pensiones durante tal licencia para el empleado ausente, a menos que el Empleador asigne el trabajo de aquellos ausentes con permiso a otros empleados, aumentando así su asignación laboral habitual, en cuyo caso el Empleador pagará al Fondo de pensiones la cantidad de horas excesivas multiplicadas por \$.31 hasta un máximo por tal exceso de \$54 mensuales en cada caso individual. Esta cifra se aumentará proporcionalmente para reflejar cualquier aumento en la contribución de pensión normal.

8.6 Todo empleado que solicite una licencia para ausentarse que de otro modo esté cubierto por beneficios de salud, gozará de cobertura de beneficios de salud durante el periodo de la licencia, siempre y cuando el empleado solicite cobertura de salud mientras esté ausente con permiso y le pague al Empleador por adelantado por el costo de la misma.

8.7 Todo empleado que esté cubierto de otro modo por beneficios de salud que esté ausente debido a Compensación laboral (*Workers' Compensation*) o incapacidad, seguirá cubierto por beneficios de salud sin necesidad de pagar al Empleador de acuerdo con el Artículo 21 a continuación.

8.8 Los empleados ausentes con permiso no tendrán derecho a reclamar Seguro por desempleo de Nueva York durante el periodo de la licencia.

Artículo 9 – Paga por duelo

9.1 En caso de ocurrir una muerte en la familia inmediata del empleado (padres, cónyuge, hijos o hermanos), el empleado recibirá los siguientes tres (3) días sucesivos libres desde la fecha de fallecimiento y se le pagará por todo tiempo perdido de su horario regular o paga por días feriados como consecuencia de tal ausencia.

9.2 En caso de ocurrir una muerte en la familia del (de la) cónyuge del empleado (suegros o cuñados), el empleado recibirá un día libre para el propósito de asistir al funeral y se le pagará el tiempo perdido debido a tal ausencia. Con respecto a los abuelos, el Empleador otorgará un día libre pagado el día del funeral si tal día es un día laborable regularmente programado.

9.3 Podría solicitársele a un empleado presentar un comprobante de fallecimiento y/o de que la persona fallecida pertenecía a la clase de parientes especificados y/o que el empleado

asistió al funeral.

Artículo 10 – Servicio en un jurado

10.1 A un empleado que haya completado su periodo de prueba y tenga que presentarse en la corte para contestar un citatorio de jurado o para ser miembro de un jurado en días que esté regularmente programado para trabajar, se le reembolsará la diferencia entre la cantidad que reciba por su servicio judicial y su paga normal. La paga por servir en un jurado se limitará a tres (3) semanas en cualquier año. No se le exigirá a ningún empleado trabajar en un día que tenga que desempeñarse como miembro de un jurado.

Artículo 11 – Licencia para ausentarse por enfermedad

11.1 Todo empleado regular que tenga por lo menos un (1) año de servicio como se define en el párrafo 11.4 a continuación en la instalación o con el mismo empleador, recibirá del Empleador, en un año calendario, diez (10) días de enfermedad pagados por una enfermedad verdadera. Los empleados recibirán paga por enfermedad ya sea que tal enfermedad esté cubierta por los Beneficios de incapacidad del estado de Nueva York y/o los Beneficios de compensación laboral (*Workers' Compensation*); sin embargo, no habrá acumulación o duplicación de beneficios de incapacidad y/o de compensación laboral, con la paga por enfermedad.

11.2 A los empleados que hayan continuado con su empleo hasta el final del año calendario y no hayan utilizado todos sus beneficios de enfermedad se les pagará el subsiguiente mes de enero un (1) día de paga completa por cada día de enfermedad no utilizado. Al final del año calendario, el Empleador será responsable de efectuar toda la paga por enfermedad no utilizada.

11.3 Para propósitos del presente Artículo, se alcanzará un (1) año de empleo en la fecha de aniversario del empleo. Los empleados regularmente menos de cuarenta (40) horas por semana recibirán una porción prorrateada de beneficios por enfermedad calculados sobre una semana laboral de cuarenta (40) horas.

11.4 Todo empleado que tenga un registro de asistencia perfecto por el año calendario recibirá una bonificación por asistencia de \$125.00 además del pago de los días de enfermedad no utilizados. Asistencia perfecta significa que el empleado no ha utilizado ningún día de enfermedad, excepto que no se considerará ningún día de enfermedad o licencia para ausentarse sin goce de salario que califique conforme a la Ley de Licencias Médicas Familiares (*Family Medical Leave Act*).

Artículo 12 --Vacaciones

12.1 Todos los empleados acumularán vacaciones con goce de salario de acuerdo con la siguiente tabla:

Meses en la nómina

Vacaciones con goce de salario

6 meses	3 días
1 año	1 semana
2 años	2 semanas
5 años	3 semanas
10 años	4 semanas
25 años	5 semanas

12.2 Un empleado que abandone su trabajo por cuenta propia o sea despedido tendrá derecho a su paga vacacional acumulada y a todo otro beneficio acumulado.

12.3 La paga vacacional se pagará con anterioridad al periodo de vacaciones y se basará en las ganancias por hora a tiempo corrido del empleado en las ocho (8) semanas inmediatamente precedentes al periodo de vacaciones.

12.4 Si un día feriado cae durante unas vacaciones programadas, el empleado, a su propia opción, recibirá paga por un día extra o bien un día de vacaciones extra con goce de salario, que deberá tomarse de la misma manera que un día personal.

12.5 El tiempo libre para tomarse vacaciones se programará dando preferencia a la antigüedad de los empleados, siempre y cuando estos presenten su solicitud de vacaciones al Empleador antes del 1 de marzo. Las solicitudes de vacaciones recibidas el o antes del 1 de marzo serán revisadas, aprobadas y programadas por la gerencia no después del 1 de abril. Toda solicitud de vacaciones recibida después del 1 de abril se programará a discreción razonable de la gerencia. La cantidad de empleados que puede tomarse vacaciones en cualquier momento dado estará sujeta a la operación adecuada de la instalación, pero el permiso no deberá negarse injustificadamente.

Artículo 13 – Días feriados y otras licencias para ausentarse

13.1 Los siguientes días feriados están designados como feriados pagados para los empleados que hayan aprobado el periodo de prueba: Día de año nuevo, Día del trabajo, Día de Conmemoración de los Caídos, Día de Acción de Gracias, Día de Navidad, Día de la Independencia, Cumpleaños de Lincoln, Cumpleaños de Washington, Día de Martin Luther King, Día de Colón y Día de las Elecciones.

13.2 En caso de que la lista de días feriados del edificio no especifique los feriados enumerados en el párrafo 13.1, se les otorgará a los empleados un día personal pagado para sustituir el día feriado faltante. Los empleados otorgarán al Empleador aviso con dos semanas de antelación a cuando piensen tomarse un día personal.

13.3 Siempre que alguno de estos días feriados establecidos caiga en sábado o domingo, se observará el lunes siguiente o el viernes anterior, dependiendo de cuándo esté cerrado el edificio.

13.4 La paga por días feriados será igual a la paga regular por tiempo corrido de un

empleado. Un empleado al que se le exija trabajar en un feriado recibirá un cincuenta por ciento adicional a su salario regular más la paga por el feriado. Para poder tener derecho a la paga por días feriados, un empleado debe haber trabajado por lo menos un (1) día en la semana anterior al feriado.

13.5 Todo empleado regular cuyo día de descanso normal, o uno cuyos días libres normales, caigan en un día feriado estipulado en el contrato, recibirá por consiguiente un día de paga adicional, o, a opción del Empleador, recibirá un día libre extra con goce de salario dentro de un periodo de diez (10) días anterior a o diez (10) días posteriores a dicho día libre normal, siempre y cuando dicho día libre extra se otorgue junto con los dos (2) días libres normales del empleado, de modo que este reciba un mínimo de tres (3) días libres consecutivos.

13.6 A todo empleado obligado a trabajar el Día de las Elecciones y que provea notificación legal se le permitirá tomarse dos (2) horas libres, que serán designadas por el Empleador, mientras las urnas estén abiertas. Estas dos (2) horas se incluirán en el día de ocho (8) horas por el cual tal empleado reciba su paga normal por tiempo corrido, pero no se considerarán como horas efectivamente trabajadas para fines de la paga de prima.

13.7 Todos los empleados recibirán un día personal en cada año de contrato. Este día personal es además de los días feriados enumerados anteriormente. Los empleados pueden seleccionar un día libre personal después de dar aviso al Empleador con cinco (5) días de anticipación, siempre y cuando tal selección no resulte en una reducción de empleados por debajo del 75% del personal habitual. Las selecciones se realizarán de acuerdo con la antigüedad.

13.8 Todo empleado regular de tiempo completo que haya estado empleado en el edificio durante un (1) año o más tendrá derecho, después de dar aviso a su Empleador con una (1) semana de anticipación, a tomarse un (1) día libre en cada año calendario con su paga por tiempo corrido para que visite la oficina de alguno de los fondos de beneficios con el propósito de realizar diligencias en la oficina del fondo de beneficios. Tal empleado recibirá un (1) día libre adicional con goce de salario para visitar la oficina del fondo de beneficios, si la oficina exige tal visita. Para recibir paga por tales días, el empleado deberá presentar una declaración firmada de la oficina del fondo de beneficios. En caso de que un empleado opte por visitar alguna de las oficinas de los fondos de beneficios después de haber agotado su derecho de conformidad con este párrafo, el mismo podrá usar uno de sus días de enfermedad para tal propósito.

Artículo 14 – Semana laboral y horarios laborales

14.1 La semana laboral para los empleados de tiempo completo constará de cinco (5) días consecutivos.

14.2 El día laboral para los empleados de tiempo completo será de ocho (8) horas con un periodo de media hora para almorzar, no pagado, que se tomará lo más cerca posible de la mitad del turno, según sea práctico. No habrá turnos divididos.

14.3 Todo trabajo realizado que exceda de ocho (8) horas en un día o de cuarenta (40) horas en una semana se pagará a razón de una y media veces el salario regular del empleado.

14.4 Todo trabajo realizado en un sexto (6º) día consecutivo se pagará a razón de una y media veces el salario regular del empleado.

14.5 Todo trabajo realizado en un séptimo (7º) día consecutivo se pagará al doble del salario regular del empleado.

14.6 El horario regular mínimo para los empleados será de cuatro (4) horas por noche.

14.7 A los empleados que trabajen en más de una localidad se les combinarán sus horas, tal y como lo exija la ley, para determinar su paga por tiempo extra.

14.8 Todos los salarios, incluido el tiempo extra, se pagarán semanalmente en efectivo o cheque con un estado desglosado de las deducciones de nómina. Si un día de pago regular cae en un día festivo, se les pagará a los empleados el día anterior al mismo.

14.9 Si un empleado se presenta a trabajar, el mismo recibirá la paga por la cantidad de horas a las que normalmente tendría derecho ese día, a menos que no haya trabajo debido a una causa de fuerza mayor, como un incendio, inundación, apagón o evento meteorológico.

Artículo 15 – Asignación de trabajo

15.1 A un empleado asignado a una clasificación laboral diferente o que sea transferido a una localidad laboral diferente que provea una mayor remuneración, se le pagará o su salario regular o bien el salario correspondiente a la nueva clasificación laboral o a la nueva localidad, lo que sea mayor.

15.2 Los empleados obligados a utilizar sus propios vehículos para trasladarse de un trabajo a otro serán compensados a la tarifa establecida por el Servicio de Rentas Internas (IRS).

Artículo 16 -- Uniformes

16.1 El Empleador continuará con la política de proveer uniformes donde estos se usen actualmente. Los uniformes serán proporcionados sin costo alguno para los empleados, y el Empleador estará obligado a costear el mantenimiento de los mismos. Al extinguirse el empleo, los empleados devolverán sus uniformes al Empleador.

16.2 En caso de que se le exija a un empleado quitar nieve, el Empleador deberá proporcionarle la ropa y el equipo adecuados sin costo alguno.

Artículo 17 – Paga por terminación

17.1 En caso de que cese el empleo debido a la incapacidad física o mental de un empleado para desempeñar sus deberes o debido a una disminución del personal, el empleado recibirá, además de sus vacaciones acumuladas, paga por terminación conforme a su servicio en el edificio o con el Empleador, de la manera siguiente:

<u>Empleado con</u>	<u>Salario</u>
5 años pero menos de diez años de servicio -	1 semana de salario
10 años pero menos de 15 años de servicio -	2 semanas de salario
15 años pero menos de 19 años de servicio -	3 semanas de salario
19 años pero menos de 22 años de servicio -	4 semanas de salario
22 años o más de servicio -	5 semanas de salario

Un empleado que sea física o mentalmente incapaz de realizar sus deberes puede renunciar y recibir la paga por terminación anterior si presenta una certificación médica por escrito donde conste tal incapacidad en el momento de renunciar.

17.2 El derecho de aceptar la paga por terminación y renunciar, en casos donde ocurra una reducción de personal, se determinará por la antigüedad de los empleados. La paga por terminación se ofrecerá al empleado con mayor antigüedad, luego al que le siga en antigüedad y así sucesivamente hasta que alguien la acepte. Si ningún empleado acepta la oferta, el empleado del Empleador con menor antigüedad, basándose en la antigüedad en toda la compañía (dentro de la esfera geográfica del presente Convenio) será dado de baja y recibirá la paga por terminación correspondiente.

17.3 Paga semanal significa el salario regular a tiempo corrido del empleado en el momento de darlo de baja. Si el Empleador ofrece un empleo de medio tiempo al empleado con derecho a la paga por terminación por el periodo de su empleo de tiempo completo, y si este acepta tal empleo de medio tiempo, se le considerará como un nuevo empleado para todo propósito. Todo empleado que acepte la paga por terminación que sea recontratado en la misma instalación o con el mismo Empleador será considerado como un nuevo empleado para todo propósito.

17.4 Para fines de la presente sección, la venta o transferencia de un edificio no se considerará una terminación de empleo, siempre y cuando el empleado o los empleados sean contratados por el comprador o el beneficiario de la transferencia, en cuyo caso conservarán su antigüedad en el edificio para todo propósito.

17.5. La obligación de liquidar la paga por terminación será asumida por el último Empleador con el que un empleado con derecho a la paga por terminación haya estado empleado.

Artículo 18 – Tableros de anuncios

18.1 El Empleador deberá proveer un tablero de anuncios, exclusivamente para colocar anuncios y avisos de reuniones del Sindicato.

Artículo 19 – Vacantes y ascensos

19.1 El Empleador anunciará toda plaza vacante. Se dará preferencia para llenar las plazas vacantes o los puestos recién creados dentro de la unidad de negociación a los empleados ya empleados en un edificio basándose en la antigüedad en el edificio, pero también se considerarán las destrezas, habilidades y calificaciones de los empleados. Se dará preferencia a los empleados de medio tiempo, según su antigüedad, en la competencia para llenar puestos vacantes de tiempo completo.

Artículo 20 – Llamado para regresar al trabajo

20.1 Todo empleado que haya estado empleado durante un (1) año o más por el mismo Empleador o en el mismo edificio y sea despedido, tendrá el derecho de regresar al trabajo si se le llama, siempre y cuando el periodo de despido de tal empleado no exceda de seis (6) meses. El retorno al trabajo será en el orden inverso de antigüedad departamental o de clasificación laboral de los empleados despedidos (es decir, el empleado despedido más recientemente en ese departamento tendrá derecho a regresar primero al trabajo). Los derechos de retorno al trabajo se aplican a todos los puestos permanentes y puestos temporales vacantes si se espera que el puesto temporal dure por un periodo de por lo menos sesenta (60) días. El retorno es al edificio o localidad donde el empleado estaba empleado. Sin embargo, si no hubiera plazas vacantes en el edificio o localidad anteriores del empleado, este tendrá la opción de ejercer sus derechos de retorno a un puesto en un edificio o localidad diferentes dentro del Condado donde el empleado estaba empleado, sin ninguna pérdida de salarios, beneficios o derechos de antigüedad.

20.2 El Empleador enviará una notificación al último empleado calificado que haya sido despedido, por correo certificado y con solicitud de comprobante de entrega, a su último domicilio conocido, respecto a toda plaza vacante. El empleado tendrá entonces siete (7) días desde la fecha de envío de la carta para expresar en persona o por correo registrado o certificado su deseo de aceptar el trabajo disponible. En caso de que algún empleado no acepte retornar al trabajo, se enviarán avisos sucesivos a los empleados calificados hasta agotar la lista de empleados calificados. Al regresar al empleo, se acreditará al empleado estatus pleno de antigüedad.

20.3 Todo empleado que reciba paga por terminación y sea recontratado posteriormente conservará su paga por terminación y para fines de la paga por terminación futura recibirá la diferencia entre lo que haya recibido y lo que tenga derecho a recibir si se le da de baja en una fecha futura. Todo dinero de vacaciones pagado se le acreditará al Empleador en contra de las vacaciones corrientes a las que el empleado tenga derecho.

Artículo 21 – Otros términos

21.1 Se deberá reembolsar a los empleados por la pérdida de pertenencias personales ocasionadas por un incendio o una inundación en el edificio.

21.2 Se mantendrán las instalaciones sanitarias adecuadas en cada edificio, y el

Empleador deberá proveer a todos los empleados un locker individual, la llave del mismo, una llave para el baño (donde se provea un baño) y jabón, toallas y lavabos. El baño y el vestuario serán para uso exclusivo de los empleados que presten servicios y mantengan el edificio.

21.3 No se responsabilizará a los empleados por ningún daño o roturas ocasionados por ellos en el transcurso de su empleo, ni por daños o pérdida de equipo.

21.4 Toda referencia al sexo masculino se considera que incluye al sexo femenino.

21.5 Donde el tiempo frío o caluroso extremoso ocasione dificultades a los empleados para desempeñar sus deberes normales, el Sindicato tiene el derecho de solicitar al Empleador que modifique los horarios de trabajo para otorgar a los empleados la ventaja del calor o frío retenidos según sea esto compatible con la operación eficiente del edificio.

21.6 Cuando el Sindicato notifique por escrito a un Empleador que este está en incumplimiento con respecto al pago de salarios, pagos de atención médica, pagos de pensión o cuotas de iniciación o de otro tipo, se le dará a ese Empleador un plazo de treinta (30) días para corregir todo incumplimiento tal en sus libros. Después del periodo de treinta (30) días, el Sindicato podría auditar los libros de ese Empleador. Si la auditoría muestra que el Empleador ha corregido toda violación, su incumplimiento no se considerará como “intencional” y la auditoría será pagada por el Sindicato. Por otra parte, si la auditoría muestra que el Empleador no ha corregido todas las violaciones, su incumplimiento se considerará “intencional” y se le hará pagar por los costos de la auditoría y también sufragar las otras partidas que se consideren “daños” por mutuo acuerdo, más un 15 % de interés.

21.7 El Empleador hará todo esfuerzo por consolidar empleos donde sea viable hacerlo, para que sus empleados estén cubiertos por el Fondo de salud. Si el Sindicato encuentra que un empleador no ha efectuado una consolidación de empleos solicitada por el Sindicato, o que el Empleador requiere algún otro tipo de asistencia, como por ejemplo tiempo adicional para efectuar la consolidación, el Empleador puede comunicarse por escrito con el Sindicato, estableciendo sus motivos en detalle. El Sindicato puede entonces otorgar al Empleador alguna o toda la asistencia solicitada por medio de una notificación por escrito. Si el Sindicato rechaza la solicitud del Empleador, deberá hacerlo por escrito, y el Empleador efectuará la consolidación solicitada dentro de un plazo de quince (15) días después de haber recibido la notificación del Sindicato, o el Empleador estará obligado a efectuar los pagos al Fondo de salud que sean suficientes para cubrir a los empleados en cuestión, a menos que durante el mismo periodo, el Empleador someta el asunto directamente al Árbitro del Contrato. En tales casos, el Árbitro tomará en cuenta los siguientes factores: (a) el propósito principal es proveer cobertura médica al número máximo de empleados conforme al presente Convenio y evitar que se burle tal cobertura; (b)(1) incapacidad de realizar un trabajo en más de cierta cantidad de horas prescrita debido a las condiciones imperantes en el trabajo, aunado al hecho de que no se le pueda ofrecer otro trabajo al empleado o debido a que los empleos sean tan aislados que sea impracticable consolidarlos; (2) negativa de los empleados a trabajar más de la cantidad de horas asignadas e incapacidad del Sindicato de reemplazar a tales empleados por empleados que estén dispuestos a trabajar más horas. Si el Árbitro encontrara que la negativa de un Empleador para consolidar empleos

constituye una violación deliberada de los criterios establecidos, podría exigir que se hagan pagos retroactivos al Fondo de salud, de pensión o legal.

21.8 El Empleador no exigirá, solicitará ni sugerirá que un empleado o un solicitante de empleo se someta a un detector de mentiras ni a ninguna otra prueba de detección de mentiras.

21.9 Al Director de Seguridad en Incendios regularmente asignado, nombrado por el Empleador y certificado por el Departamento de Bomberos, se le pagará una bonificación global de \$500.00 al año el 1 de diciembre de cada año calendario. Si más de una persona se desempeña en el mismo puesto durante el año, la bonificación se prorrateará. El Empleador tendrá el derecho de designar al Director de Seguridad en Incendios.

21.10 El Empleador proveerá y mantendrá un lugar de trabajo seguro y saludable para todos los empleados, y el Empleador cumplirá con todas las leyes federales, estatales y locales relacionadas con la salud y la seguridad. El Empleador proporcionará todos los suministros y equipos protectores necesarios sin cargo alguno. El Empleador proporcionará toda la ropa y equipo para nieve que sean apropiados, a todos los empleados que quiten nieve.

Artículo 22 – Beneficios de incapacidad/Seguro de desempleo

22.1 El Empleador cubrirá a sus empleados de modo que reciban los máximos beneficios en efectivo establecidos conforme a la Ley de Beneficios de Incapacidad del Estado de Nueva York (*New York State Disability Benefits Law*) sobre una base no contributiva, y también conforme a la Ley de Seguro de Desempleo del Estado de Nueva York (*New York State Unemployment Insurance Law*), independientemente de si tales coberturas son obligatorias.

22.2 Si un Empleador no cubre a los empleados como se indica, el mismo será responsable ante un empleado por toda pérdida de beneficios y de seguro.

22.3 El Empleador cooperará con los empleados en el procesamiento de sus reclamos y suministrará todos los formularios necesarios, correctamente dirigidos a la dirección correspondiente, y colocará avisos adecuados respecto a los lugares donde se deban presentar los reclamos.

22.4 Si el empleado informa al Empleador que va a solicitar Beneficios de Compensación laboral (*Workers' Compensation*), no se le pagarán días de enfermedad a tal empleado, a menos que solicite específicamente por escrito el pago de los mismos. Si un empleado informa al Empleador que va a solicitar beneficios de incapacidad, solamente se le pagarán cinco días de enfermedad a tal empleado (si no ha utilizado esa cantidad de días), a menos que solicite específicamente por escrito el pago de días de enfermedad adicionales disponibles.

22.5 A todo empleado obligado a asistir a su audiencia de Compensación laboral (*Workers' Compensation*) se le pagará por sus horas regularmente programadas durante tal asistencia.

22.6 Todo costo incurrido por el Sindicato para hacer valer la disposición del presente Artículo será sufragado por el Empleador.

Artículo 23 – Fondos de beneficios

A. Fondo de salud

23.1. El Empleador hará contribuciones al fondo fiduciario de salud conocido como el “Fondo de Salud 32 BJ”, pagaderos en el momento y de la manera que determinen los Agentes fiduciarios, para cubrir a los empleados cubiertos por el presente Convenio, y a sus dependientes elegibles, con los beneficios de salud que determinen los Agentes fiduciarios del Fondo de salud.

23.2 Los empleados en cuyo nombre se hagan contribuciones de conformidad con el párrafo 23.3 y que estén recibiendo compensación laboral (*workers’ compensation*) o beneficios de incapacidad a corto plazo o una pensión por incapacidad del Fondo de pensiones 32BJ, estarán cubiertos, sin costo alguno para el Empleador, por el Fondo de salud hasta que puedan estar cubiertos por Medicare, o bien durante treinta (30) meses a partir de la fecha de incapacidad, lo que ocurra primero. Los empleados en cuyo nombre se hagan contribuciones de conformidad con el párrafo 23.4 ó 23.5 y que estén recibiendo compensación laboral (*workers’ compensation*) o beneficios de incapacidad a corto plazo o una pensión por incapacidad del Fondo de pensiones 32BJ, estarán cubiertos, sin costo alguno para el Empleador, por el Fondo de salud hasta que puedan estar cubiertos por Medicare, o bien durante seis (6) meses a partir de la fecha de incapacidad, lo que ocurra primero.

23.3 Para los empleados contratados antes del 1 de enero de 2005 que estén empleados habitualmente veinticuatro (24) horas o más por semana, la contribución mensual para cada empleado elegible será de:

23.3.1 Hasta el 1 de julio de 2008, \$598

23.3.2 A partir del 1 de julio de 2008, \$705

23.3.3 A partir del 1 de julio de 2009, \$785

23.3.4 A partir del 1 de julio de 2010, \$864

23.3.5 A partir del 1 de julio de 2011, \$944

23.4 Para los empleados contratados el o después del 1 de enero de 2005 que estén habitualmente empleados veintisiete y media (27½) o más horas por semana, la contribución para cada empleado elegible será de:

23.4.1 Hasta el 1 de julio de 2008, \$544

23.4.2 A partir del 1 de julio de 2008, \$559

23.4.3 A partir del 1 de julio de 2009, \$574

23.4.4 A partir del 1 de julio de 2010, \$589

23.4.5 A partir del 1 de julio de 2008, \$604

23.5 El Empleador hará contribuciones mensuales para todos los demás empleados como se indica a continuación:

23.5.1 Hasta el 1 de julio de 2008, \$40

23.5.2 A partir del 1 de julio de 2008, \$49.50

23.5.3 A partir del 1 de julio de 2009, \$59

23.5.4 A partir del 1 de julio de 2010, \$68.50

23.5.5 A partir del 1 de julio de 2011, \$78

23.6 Todo empleador que tenga un plan vigente previo a la fecha de vigencia del presente Convenio que provea beneficios de salud equivalentes o mejores que los beneficios provistos por el presente, y cuyo costo para el Empleador sea al menos equivalente, puede cubrir a sus empleados bajo el plan existente o bajo este Fondo. Si los Agentes fiduciarios deciden que el plan existente no provee beneficios equivalentes, pero sí provee beneficios de salud superiores a uno o más tipos de beneficios de salud de este Fondo, el Empleador puede participar en el Fondo completa o parcialmente para la cobertura de hospitalización y/o quirúrgica, y efectuar sus pagos al Fondo por la cantidad determinada por los Agentes fiduciarios uniformemente para todos los Empleadores que participen de una manera similar.

23.7 Si durante el plazo del presente Convenio, los Agentes fiduciarios del Fondo de salud encuentran que el pago dispuesto en el presente es insuficiente para mantener los beneficios, y reservas adecuadas para los mismos, exigirán a las partes aumentar las cantidades necesarias para mantener tales beneficios y reservas. En caso de que los Agentes fiduciarios no logren un acuerdo respecto a la cantidad requerida para mantener los beneficios y reservas, el asunto deberá remitirse a arbitraje de conformidad con las disposiciones de punto muerto del Acuerdo y Declaración de Fideicomiso.

B. Fondo de pensiones

23.8 El Empleador continuará haciendo contribuciones a un fondo fiduciario de pensiones conocido como el “Fondo de pensiones 32BJ” para cubrir a los empleados de la unidad de negociación en todas las localidades donde actualmente haga contribuciones (o donde el Empleador asuma una cuenta en la que ya se hagan contribuciones en la fecha de vigencia del presente Convenio).

23.9 Los empleados que no puedan trabajar y que reciban beneficios de incapacidad

estatutarios a corto plazo o compensación laboral (*workers' compensation*) seguirán acumulando créditos de pensión sin contribuciones del empleador durante los periodos de incapacidad hasta de seis (6) meses o durante el periodo de incapacidad, lo que ocurra primero.

23.10 A partir del 1 de enero de 2008, la tasa de contribución al Fondo será de \$55.99 mensuales por cada empleado cubierto, pagaderos en el momento y de la manera que los Agentes fiduciarios lo determinen.

23.11 Todo Empleador que tenga un plan de pensiones vigente que provea beneficios equivalentes o mejores que los beneficios establecidos por el presente puede continuar cubriendo a sus empleados bajo su plan existente en lugar del Fondo, siempre y cuando tal plan siga brindando beneficios equivalentes o superiores a los beneficios establecidos por el presente, y será liberado de la obligación de hacer contribuciones al Fondo durante el periodo de esa otra cobertura. En ningún caso se entenderá que los Agentes fiduciarios, o alguno de ellos o el Sindicato, directa o indirectamente, con motivo del presente Convenio, consienten a la extinción, cambio o disminución de cualquier derecho legal, adquirido o de otro modo poseído, que alguien pueda tener en la continuación, en la forma existente, de algún plan de pensiones tal del Empleador, y los Agentes fiduciarios o cualquiera de ellos y el Sindicato serán eximidos de toda responsabilidad por un Empleador por cualquier acción legal entablada por cualquier persona cubierta conforme a tal plan de un Empleador que interponga una demanda basada en cualquier cosa realizada de conformidad con el presente párrafo. Se notificará al Empleador de la suspensión de cualquier acción tal, quien podría defender esta en nombre del indemnizado.

C. Fondo de servicios legales

23.12 El Empleador hará contribuciones al “Fondo de servicios legales 32BJ” para cubrir a los empleados de tiempo completo y de medio tiempo con horario regular cubiertos por el presente Convenio con los beneficios que los Agentes fiduciarios puedan determinar.

A partir del 1 de enero de 2008, la tasa de contribución al Fondo legal será lo que sea menor entre \$223.60 por año por cada empleado o la tasa que pueda haberse establecido en el Convenio de Edificios Comerciales de 2008 celebrado entre el Sindicato y Realty Advisory Board on Labor Relations, Inc., pagaderos en el momento y de la manera en que los Agentes fiduciarios lo determinen.

D. Fondo de capacitación

23.13 El Empleador hará contribuciones al Fondo de capacitación, becas y seguridad Thomas Shortman (*Thomas Shortman Training, Scholarship and Safety Fund*) para cubrir a los empleados de tiempo completo y de medio tiempo con horario regular cubiertos por el presente Convenio con los beneficios que los Agentes fiduciarios puedan determinar.

A partir del 1 de enero de 2008, la tasa de contribución al Fondo de capacitación será la tasa establecida en el Convenio de Edificios Comerciales de 2008 celebrado entre el Sindicato y Realty Advisory Board on Labor Relations, Inc., misma que no excederá de \$170.76 por año

por cada empleado, pagaderos en el momento y de la manera en que los Agentes fiduciarios lo determinen.

Artículo 24 – Disposiciones aplicables a todos los Fondos

24.1 Si el Empleador no realiza los informes o pagos requeridos a los Fondos, los Agentes fiduciarios podrían, a su exclusiva y absoluta discreción, tomar cualquier acción necesaria, incluidas de manera no exclusiva, recurrir de inmediato a un arbitraje o demanda judicial, con el objeto de hacer cumplir tales informes y pagos, junto con todo interés y daños y perjuicios liquidados como estén establecidos en los Acuerdos Fiduciarios de los Fondos, y todo gasto de cobranza, incluidos de manera no excluyente los honorarios de abogados, los costos y honorarios de arbitraje y las costas judiciales.

24.2 A todo Empleador que periódica y constantemente incumpla con sus pagos a los fondos de salud, de pensiones, legal o de capacitación, podría exigírsele, a opción de los Agentes fiduciarios de los Fondos, otorgar al Fondo fiduciario correspondiente una garantía que respalde el pago oportuno de tales rubros.

24.3 Al aceptar efectuar los pagos requeridos a los Fondos, por el presente el Empleador adopta y quedará obligado por el Convenio y Declaración de Fideicomiso, con sus enmiendas, y las normas y reglamentaciones ya adoptadas y adoptadas en el futuro por los Agentes fiduciarios de cada Fondo en relación con las disposiciones y la administración de los beneficios y el cobro de las contribuciones. Los Agentes fiduciarios de los Fondos harán toda enmienda al Convenio de Fideicomiso, y adoptarán las reglamentaciones que puedan exigirse para cumplir con las leyes aplicables.

24.4 El Empleador no hará contribuciones a los Fondos de pensiones, de servicios legales ni de capacitación en nombre de los empleados durante sus primeros tres (3) meses de empleo, ni hará contribuciones al Fondo de salud en nombre de los empleados durante sus primeros seis (6) meses de empleo.

Artículo 25 -- Salarios

25.1 Los empleados recibirán la tarifa salarial por hora mínima o el siguiente aumento por hora, lo que resulte en una paga más alta:

Tarifa salarial por hora mínima

7/1/08	7/1/09	7/1/10	7/1/11
\$10.15	\$10.55	\$10.95	\$11.35

Aumento por cada hora

7/1/08	7/1/09	7/1/10	7/1/11
\$.50	\$.50	\$.50	\$.50

25.2 Todas las localidades actuales de empleadores signatarios que sean edificios de oficinas comerciales Clase A o B con 100,000 pies cuadrados o más de superficie (inclusive agrupaciones contiguas) que no estuvieron cubiertas por el Convenio de Contratistas de Long Island para 2005, serán cubiertas por el presente Convenio no después del 1 de julio de 2008. Los términos y condiciones económicas para todas esas localidades y para toda localidad recién organizada podrán establecerse en Cláusulas adicionales al presente Convenio negociadas por las partes.

25.3 La tarifa salarial mínima para los técnicos (*handypersons*) será de \$1.50 más por hora, y para los capataces (*forepersons*) será de \$1.00 más por hora, que las tarifas salariales mínimas establecidas anteriormente.

Artículo 26 -- Sucesores, cesionarios y subcontratación

26.1 El Empleador no subcontratará, transferirá, arrendará ni cederá, ni en su totalidad ni en parte, a ninguna otra persona, firma, corporación, sociedad o trabajadores ajenos a la unidad, ningún trabajo de la unidad negociadora que se esté realizando en la actualidad o que se asigne en el futuro a empleados de la unidad negociadora, excepto en la medida en que lo exijan las reglamentaciones gubernamentales respecto a las empresas propiedad de minorías o de mujeres, en cuyo caso el Empleador se asegurará de que tales empresas empleen a empleados de la unidad negociadora con los salarios y beneficios establecidos conforme al presente Convenio.

26.2 En caso de que el Empleador venda o transfiera la totalidad o una parte de su negocio o de sus cuentas que estén sujetas al presente Convenio, el mismo exigirá al empleador adquirente que asuma el presente Convenio.

26.3 En la medida permitida por la ley, este convenio será obligatorio para toda otra entidad que el Empleador o sus directivos establezcan u operen que realicen trabajo sujeto al presente Convenio.

Artículo 27 – No discriminación

27.1 No habrá discriminación alguna contra ningún empleado presente o futuro por motivo de su raza, credo, color de piel, edad, discapacidad, país de origen, sexo, afiliación al sindicato ni ninguna otra característica protegida por ley, lo que incluye, con carácter no exclusivo, reclamos realizados de conformidad con el Título VII de la Ley de Derechos Civiles (*Civil Rights Act*), la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (*Americans with Disabilities Act*), la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo (*Age Discrimination in Employment Act*), la Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York (*New York State Human Rights Law*), el Código de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York (*New York City Human Rights Code*) o cualquier otra ley, norma o reglamentación similar. Todo reclamo tal estará sujeto al procedimiento de agravios y quejas y arbitraje (Artículos VII y VIII), como el único y exclusivo remedio para toda violación. Los árbitros aplicarán el derecho correspondiente al emitir fallos basados en reclamos de discriminación.

27.2 Se observará todo estatuto y reglamentación válida respecto a la readmisión y empleo de veteranos de guerra.

Artículo 28 -- Inmigración

28.1 Reconociendo que es posible que surjan preguntas respecto al estatus inmigratorio/laboral o información personal de un empleado durante el transcurso de su empleo, y que errores en la documentación de un empleado podrían deberse a equivocaciones o circunstancias ajenas al control del empleado, el Empleador acepta lo siguiente:

- a. En caso de que surja un asunto o pregunta respecto al estatus inmigratorio o la elegibilidad de empleo de un empleado que no esté en periodo de prueba, el Empleador notificará prontamente al empleado, por escrito.
- b. Si se permite conforme a las leyes y/o reglamentaciones aplicables, se le brindará al empleado afectado la oportunidad de remediar el problema identificado antes de que se tome alguna acción en su contra. Cuando sea necesario, se le permitirá al empleado, en congruencia con las necesidades operativas del Empleador, tomarse tiempo libre sin percepción de salario para que asista a los procedimientos pertinentes o para visitar los organismos pertinentes, para el propósito de corregir el problema identificado, siempre y cuando se le otorgue al Empleador el aviso correspondiente respecto a las ausencias previstas y la verificación correspondiente para las citas, audiencias u otros procedimientos para los cuales se solicite tiempo libre. El Empleador deberá conceder permiso hasta por ciento veinte (120) días para este propósito. Después de regresar al trabajo y haber remediado el problema identificado, el empleado regresará a su puesto anterior, sin perder su antigüedad. Sin embargo, durante tal ausencia el empleado no acumulará antigüedad. Si el empleado no remedia el problema dentro de un plazo de ciento veinte (120) días, el mismo podría ser despedido y el Empleador no tendrá más obligación de apartarle su puesto.
- c. Ningún cambio lícito en la documentación, nombre o número del seguro social del empleado se considerará como nuevo empleo o como una interrupción en el servicio, y no será causa para tomar ninguna acción en contra del mismo.
- d. A menos que alguna ley o reglamentación lo exijan, una carta proveniente de la Administración del Seguro Social que indique que el número provisto por el empleado no corresponde a su nombre en los archivos de la Administración, no constituirá en sí misma una base para tomar una acción laboral en contra de un empleado o exigirle a un

empleado que vuelva a verificar su autorización para trabajar. El Empleador deberá enviar con prontitud al Sindicato una copia de toda carta tal que reciba.

Artículo 29 – Naciones más favorecidas

29.1 Si el Sindicato acepta términos y condiciones diferentes que sean más favorables para el Empleador en cualquier localidad, esos términos y condiciones se aplicarán a todo otro Empleador que asuma el control de tal localidad durante el plazo del convenio del Sindicato con el Empleador anterior.

29.2 En caso de que el Sindicato celebre un contrato el 1 de diciembre de 2011 o con posterioridad a esta fecha, dentro de la esfera geográfica indicada en el párrafo 1.1. (con excepción de edificios o instalaciones para las cuales el presente Convenio autorice convenios con cláusulas adicionales), cuyos términos o condiciones económicas sean más favorables para tal Empleador que los términos contenidos en este convenio con respecto a ese edificio, el Empleador tendrá derecho y podría tener el beneficio pleno de cualquiera y la totalidad de tales términos más favorables para cualquiera de sus edificios similares dentro del área definida en el párrafo 1.1 tras notificar al Sindicato. Esta cláusula no se aplicará a ningún contrato celebrado después del 1 de diciembre de 2011, incluso si los términos de cualquier contrato tal se prolonguen más allá de esa fecha.

Artículo 30 – Términos y condiciones anteriores mejores

30.1 En cualquier localidad donde el Empleador mantenga actualmente términos y condiciones que sean más favorables para los empleados (o para algunos de ellos) que aquellos establecidos en el presente Convenio para esa localidad, esos términos y condiciones seguirán aplicándose a los empleados afectados, a menos que el Sindicato y el Empleador establezcan otra cosa.

Artículo 31 -- Piquete/Cláusula de no huelga

31.1 A ningún empleado cubierto por el presente Convenio se le exigirá cruzar los piquetes primarios legales establecidos en una huelga autorizada, los cuales incluyen piquetes establecidos por el Sindicato Local 32BJ de conformidad con una huelga autorizada en otra localidad laboral. El Empleador no puede reemplazar permanentemente ni disciplinar a ningún empleado que se niegue a cruzar tal piquete.

31.2 No habrá cierres patronales ni huelgas, excepto que el Sindicato puede convocar a una huelga o paro laboral (a) después de haber dado aviso con cuarenta y ocho horas de anticipación a un Empleador que haya violado el Artículo 1 del presente convenio, (b) cuando el Empleador no cumpla con la adjudicación de un Árbitro dentro de un plazo de tres (3) semanas posterior a la recepción de dicha adjudicación por parte del Empleador, o (c) después de haber dado aviso con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación a un Empleador por no haber

suministrado al Sindicato información o notificaciones exigidas por el Artículo 5 anterior. En relación con (b), el Sindicato puede exigir que se paguen salarios perdidos a cualquier empleado por el periodo en que este haya participado en tal actividad. Después de cumplir con la adjudicación o el fallo y el pago de los salarios perdidos, tal actividad cesará.

31.3 El Empleador no realizará el trabajo de los empleados en huelga si el Sindicato está llevando a cabo una huelga autorizada.

31.4 El Empleador proveerá información sobre el personal al Sindicato, al solicitarla este, respecto a cualquier trabajo donde preste servicios actualmente, dentro de un plazo de cuatro (4) días laborables a partir de cuando se le solicite. Si no se provee tal información, el Sindicato tendrá el derecho de realizar un paro laboral hasta que se suministre dicha información. Durante el periodo del paro laboral, los empleados seguirán recibiendo sus salarios y beneficios habituales.

Artículo 32 – Transferencia involuntaria e indagaciones de antecedentes de seguridad

32.1 Si se elimina a un empleado de una localidad tras la exigencia por escrito de un cliente, el Empleador podrá eliminar al empleado de cualquier empleo futuro en esa localidad, siempre y cuando haya una razón en buena fe que justifique tal eliminación, independiente de la exigencia en sí. El Empleador proveerá al Sindicato una copia de toda exigencia por escrito tal. A menos que el Empleador tenga un motivo legítimo para despedir al empleado, el Empleador colocará al empleado en un empleo similar en otra instalación dentro del mismo Condado cubierto por el presente Convenio, a menos que el Sindicato y el Empleador acuerden colocar al empleado en un empleo similar en un Condado diferente cubierto por el presente Convenio, sin la pérdida de derechos de antigüedad o disminución de salario o beneficios, y le pagará una Indemnización por desplazamiento a tal empleado por la cantidad que se establece a continuación:

<u>Empleados con:</u>	<u>Indemnización por desplazamiento:</u>
Menos de 12 años	2 semanas de salario
12 años pero menos de 15	3 semanas de salario
15 años pero menos de 17	6 semanas de salario
17 años pero menos de 20	7 semanas de salario
20 años pero menos de 25	8 semanas de salario
25 años o más	10 semanas de salario

32.2 En caso de que un empleado sea transferido a otro edificio y no esté llenando una plaza vacante, el Empleador buscará voluntarios basándose en su antigüedad dentro de la designación del puesto correspondiente. Si no hubiera ningún voluntario, se seleccionará a los empleados más nuevos para transferirlos, los cuales recibirán la Indemnización por desplazamiento correspondiente y las mismas protecciones otorgadas al empleado transferido.

32.3 Todos los empleados estarán sujetos a indagaciones de antecedentes de seguridad en cualquier momento, si un cliente así lo solicita por escrito. Un empleado

cooperará con un Empleador según sea necesario para realizar dichas indagaciones de antecedentes de seguridad. Todo empleado que se niegue a cooperar podría ser despedido. Los empleados que no pasen tal indagación de antecedentes de seguridad podrían ser despedidos.

32.4 Para fines de la presente disposición, solamente existirá un motivo válido para despedir a un empleado que no haya pasado una indagación de antecedentes de seguridad si se establece que uno o más de los hallazgos de la indagación de antecedentes de seguridad se relacionan directamente con sus funciones o responsabilidades labores, o que la continuación de empleo conllevaría un riesgo excesivo a la propiedad o a la seguridad o el bienestar de personas específicas o el público en general o constituir una violación de alguna norma o reglamentación gubernamental aplicable. Si el cliente determina que el empleado no ha pasado una indagación de antecedentes de seguridad, pero el Empleador carece de un motivo válido para despedir al empleado en virtud de esta disposición, se aplicarán los términos de las Disposiciones de Transferencia Involuntaria de los párrafos 32.1 y 32.2.

32.5 Todas las indagaciones de antecedentes de seguridad serán confidenciales, y se pueden revelar únicamente al Sindicato; según sea necesario para la administración del presente Convenio; y/o como lo exija la ley. El Empleador pagará todo costo de toda indagación de antecedentes de seguridad. El Empleador no podrá deducir de los cheques de paga el costo de los exámenes exploratorios anteriores al empleo.

Artículo 33 – Convenio íntegro

33.1 El presente Convenio contiene el convenio completo celebrado entre el Sindicato y el Empleador y reemplaza a todo convenio anterior celebrado entre los mismos.

Artículo 34 -- Duración

34.1 La vigencia del presente Convenio será del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2011.

34.2 Después de la fecha de vencimiento del presente Convenio indicada anteriormente, el presente Convenio continuará en pleno vigor y efecto con posterioridad a tal fecha durante un periodo de prórroga hasta que se haya ejecutado un convenio sucesor. Durante el periodo de prórroga, todos los términos y condiciones del presente tendrán vigencia, con sujeción a las disposiciones de este párrafo. Durante el periodo de prórroga, el Empleador negociará un convenio sucesor que será retroactivo a la fecha de vencimiento, y todos los beneficios y mejoras de tal convenio sucesor serán retroactivos, si tal convenio así lo dispone. En caso de que las partes no sean capaces de acordar los términos de un convenio sucesor, el Sindicato, después de dar notificación oral o escrita al Empleador con tres (3) días de anticipación, podrá realizar un paro o huelga sin que por ello extinga ninguna otra disposición del presente convenio, hasta que se concluya el convenio sucesor.

SEIU Local 32BJ

Empleador _____

Por: _____

Por: _____

Fecha: _____

Fecha: _____

CARTA ADJUNTA SOBRE LOS LIMPIADORES DE VENTANAS Y LOS EXTERMINADORES

Las partes acuerdan que se reunirán para negociar una Cláusula adicional que aborde los términos y condiciones singulares y especiales de los limpiadores de ventanas y los exterminadores.

CARTA ADJUNTA SOBRE LA POLÍTICA NACIONAL DE ENERGÍA

Las partes acuerdan acatar los términos de cualquier política nacional de energía obligatoria.

CARTA ADJUNTA SOBRE LAS OPORTUNIDADES DE TRABAJO DE TIEMPO COMPLETO

El Sindicato y el Empleador acuerdan establecer un Comité Conjunto para analizar las maneras en las cuales aumentar la cantidad de trabajadores de tiempo completo empleados en la industria.

CARTA ADJUNTA SOBRE LAS CLASIFICACIONES

Es intención de las partes que “empleados de servicio”, como se utiliza este concepto en el presente Convenio, pretende abarcar las clasificaciones y a los empleados amparados por el Convenio de Contratistas RAB de 2008.

CARTA ADJUNTA SOBRE MEJORES TÉRMINOS Y CONDICIONES

Las partes acuerdan y entienden que el Artículo 30 no exige al Empleador mantener horarios laborales que resulten en horarios continuos que excedan de cuarenta (40) horas de trabajo cada semana. En lugar de mantener tales horarios, el Empleador puede reasignar el tiempo extra regularmente programado a los empleados de otra unidad que en la actualidad estén programados para trabajar menos de 27 horas y media por semana.

Asimismo, las partes acuerdan y entienden que nada de lo contenido en el Artículo 5 exige a un Empleador asumir una cuenta de un contratista que haya firmado un contrato con el Sindicato para mantener las horas de un empleado que ya esté empleado por el Empleador en otra localidad si el hacer esto resultara en que tal empleado sea regularmente programado para trabajar tiempo extra. Por ejemplo, si un empleador ya emplea a un empleado en el lugar A cuarenta (40) horas por semana y luego asume el trabajo en el lugar B de otro Empleador donde el empleado también trabaje veinte (20) horas por semana, el Empleador no tendrá la obligación de retener al empleado en ambas localidades. En lugar de ello, el Empleador ofrecerá al empleado la opción de decidir en qué localidad desea proseguir con su empleo y sus horas con el

Empleador. El empleado retendrá su antigüedad global en la Compañía y su antigüedad en el edificio en la localidad donde continúe con su empleo. El Empleador estará obligado a llenar la plaza que haya dejado vacante el empleado en la localidad donde haya declinado continuar su empleo.

CARTA ADJUNTA SOBRE LOCALIDADES NO CUBIERTAS POR EL CONVENIO DE 2005

Con respecto a las localidades actuales de empleadores signatarios que no hayan estado cubiertas por el Convenio de Contratistas de Long Island para 2005, las partes acuerdan que si otra organización laboral buscara organizar a los empleados en cualquier localidad tal con anterioridad al 1 de julio de 2008, el Sindicato podría invocar el Artículo 1 del Convenio de Contratistas de Long Island para 2008 y procurar obtener reconocimiento. Antes de hacerlo, el Sindicato suministrará al Empleador información que apoye su creencia de que otra organización laboral está llevando a cabo una campaña de organización. En caso de que el Sindicato procure obtener reconocimiento, las partes acuerdan que negociarán respecto a los términos y condiciones que se apliquen a tales localidades.

CARTA ADJUNTA SOBRE INDAGACIONES DE SEGURIDAD Y ANTECEDENTES

La presente es para confirmar el entendimiento de las partes durante las negociaciones recientes de que el Empleador no podrá invocar el Artículo 32 concerniente a las indagaciones de antecedentes de seguridad con respecto a una carta enviada por la Administración del Seguro Social en la que esta indique que el número del seguro social de un empleado no concuerda con los archivos de la Administración.

CARTA ADJUNTA SOBRE LOS FONDOS DE CAPACITACIÓN Y DE SERVICIOS LEGALES

1. Las contribuciones a los Fondos de servicios legales y de capacitación se pagarán mensualmente, no anualmente.
2. La suma de las contribuciones a los Fondos de servicios legales y de capacitación no excederán de \$379.20 por empleado cada año.

SEIU Local 32BJ

Empleador_____

Por: _____

Por: _____

Fecha: _____

Fecha: _____