

# **ACUERDO**

**entre**

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

**y**

**HUDSON VALLEY Y  
FAIRFIELD COUNTY CONTRACTORS**

**1 de enero de 2008 – 31 de diciembre de 2011**

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

## Table of Contents

ARTÍCULO 1	RECONOCIMIENTO . . . . .	1
ARTÍCULO 2	DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES Y SEGURIDAD SINDICAL . . . . .	5
ARTÍCULO 3	DESPIDO/SANCIONES DISCIPLINARIAS .	7
ARTÍCULO 4	AGRAVIOS, QUEJAS Y ARBITRAJE . . . .	8
ARTÍCULO 5	TRANSICION DE CONTRATISTAS . . . . .	9
ARTÍCULO 6	ANTIGÜEDAD Y DESPLAZAMIENTOS .	12
ARTÍCULO 7	VOLUMENES DE TRABAJO/REDUCCIONES DE PERSONAL . . . . .	15
ARTÍCULO 8	LICENCIAS . . . . .	15
ARTÍCULO 9	LICENCIA POR DUELO . . . . .	17
ARTÍCULO 10	DEBER COMO JURADO . . . . .	17
ARTÍCULO 11	LICENCIA POR ENFERMEDAD . . . . .	18
ARTÍCULO 12	VACACIONES . . . . .	20
ARTÍCULO 13	FERIADOS . . . . .	21
ARTÍCULO 14	LA SEMANA LABORAL . . . . .	23
ARTÍCULO 15	ASIGNACIÓN DE TAREAS . . . . .	27
ARTÍCULO 16	UNIFORMES . . . . .	27
ARTÍCULO 17	SERVICIO MILITAR . . . . .	28
ARTÍCULO 18	PAGA MINIMA . . . . .	28
ARTÍCULO 19	TABLEROS DE AVISOS . . . . .	28
ARTÍCULO 20	PLAZAS VACANTES Y ASCENSOS . . . .	29
ARTÍCULO 21	SUPERVISORES . . . . .	29
ARTÍCULO 22	SHOP STEWARDS DE EDIFICIOS . . . .	29
ARTÍCULO 23	FONDO DE SALUD . . . . .	30
ARTÍCULO 24	BENEFICIOS DE PENSIONES . . . . .	34
ARTÍCULO 25	FONDO LEGAL PREPAGADO . . . . .	35
ARTÍCULO 26	FONDO DE CAPACITACIÓN, BECAS Y SEGURIDAD . . . . .	35

ARTÍCULO 27	DISPOSICIONES VÁLIDAS PARA TODOS . LOS FONDOS. . . . .	36
ARTÍCULO 28	SALARIOS . . . . .	37
ARTÍCULO 29	SUCESORES, CESIONARIOS Y SUBCONTRATACIÓN . . . . .	40
ARTÍCULO 30	SIN DISCRIMINACIÓN. . . . .	41
ARTÍCULO 31	NACIONES MÁS FAVORECIDAS. . . . .	41
ARTÍCULO 32	MEJORES TÉRMINOS Y CONDICIONES ANTERIORES. . . . .	42
ARTÍCULO 33	PIQUETES/CLÁUSULA DE PROHIBICIÓN DE HUELGA . . . . .	43
ARTÍCULO 34	PERMISO DE TRABAJO Y DISPUTAS SOBRE EL STATUS DEL EMPLEADO. . . . .	44
ARTÍCULO 35	DERECHOS DE LA GERENCIA. . . . .	46
ARTÍCULO 36	SALUD Y SEGURIDAD . . . . .	47
ARTÍCULO 37	VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES DE SEGURIDAD . . . . .	48
ARTÍCULO 38	TRASLADOS INVOLUNTARIOS . . . . .	49
ARTÍCULO 39	CONVENIO ÍNTEGRO. . . . .	50
ARTÍCULO 40	VIGENCIA . . . . .	51
CARTAS COMPLEMENTARIAS . . . . .		53

El presente Convenio se celebra entre la Local 32BJ de la Service Employees International Union, CLC (en adelante “la Unión”) y el contratista de limpieza que suscribe (en adelante “el Empleador”).

## **Artículo 1 Reconocimiento**

**1.1** Este Convenio se aplicará a todos los empleados de servicio que trabajan en cualquier establecimiento, excluidos los edificios de oficinas comerciales de menos de 100,000 pies cuadrados de los condados de Westchester, Putnam, Dutchess, Rockland, Orange y Sullivan del estado de Nueva York y el condado de Fairfield en el estado de Connecticut. Los términos y condiciones económicos en edificios residenciales hospitales, tiendas de departamentos, escuelas, instituciones de caridad, docentes y religiosas, pistas de carreras, casas de reposo, teatros, hoteles, centro comerciales, campos de golf, instalaciones de bowling industriales, sucursales bancarias, trabajos de ruta y para todos los establecimiento de los condados que no sean Westchester y Rockland, deberán establecerse en cláusulas adicionales negociadas para cada lugar cubierto por este Convenio.

**1.2** Se considera a la Unión como representante exclusiva de negociación colectiva para todas las clasificaciones de empleados de servicio dentro de la unidad sindical de trabajo definida anteriormente.

**1.3** El Empleador estará obligado por los convenios válidos en toda la zona para todos los trabajos realizados dentro y sujeto al ámbito de aplicación de tales convenios para todas las zonas pertenecientes a la jurisdicción de la Unión, incluidos los siguientes convenios y convenios sucesores del mismo: (a) los Convenios para contratistas independientes 2008 o para contratistas del Realty Advisory Board on Labor Relations Inc., (b) el Convenio para Contratistas de Long Island 2008, (c) el Convenio para Contratistas de BOLR 2007, (d) el Convenio para Contratistas de Nueva Jersey 2007, (e) el Convenio para Contratistas de Connecticut 2008, (h) el Convenio para Contratistas del Distrito de Columbia, (i) el Convenio para Contratistas del Condado de Montgomery, (j) el Convenio para Contratistas de Baltimore y (k) el Convenio para Contratistas de la Zona Suburbana de Filadelfia.

**1.4** Los trabajos de ruta son todos los trabajos realizados por el Empleador en establecimientos que no sean donde el Empleador tiene contratos directos con el dueño y/o agente del establecimiento en cuestión. Las terminales de transporte y complejos de edificios comerciales de propiedad común contiguos de 100,000 pies cuadrados o más, deberán cumplir con los términos del presente Convenio.

**1.5** Si el Empleador se hace cargo de un trabajo sujeto a un Convenio Anexo, deberá asumir y estará obligado por los términos restantes de dicho

Convenio entre la Unión y el Empleador precedentes. Dichos Convenios Anexos se entregarán por adelantado a los contratistas que liciten el trabajo.

**1.6** Al celebrar el presente Convenio, el Empleador le facilitará a la Unión una lista que incluya todas sus cuentas/establecimientos sujetos al Convenio donde presta sus servicios. A menos que esté prohibido por ley, cuando la Unión lo solicite por escrito, el Empleador le proporcionará a la Unión por escrito, para cada cuenta/establecimiento, el nombre, el número del Seguro Social, la dirección, la clasificación del puesto de trabajo, el salario y el turno de cada empleado asignado a cada cuenta/establecimiento. El Empleador deberá notificar mensualmente por escrito a la Unión el nombre, el número de Seguro Social, la dirección domiciliaria, el salario, las asignaciones laborales y los turnos de cada empleado que trabaje para éste. El Empleador también deberá notificar por escrito mensualmente a la Unión de todos los cambios que afecten la condición laboral de los empleados, que incluyen aumentos o reducciones de las horas de trabajo, modificaciones salariales o del centro de trabajo, despides o separaciones.

**1.7** Cinco (5) días hábiles después de ser notificado el Empleador que ha sido seleccionado como proveedor de servicios en un nuevo establecimiento sujeto a este Convenio, el Empleador deberá notificarle a la Unión por escrito sobre el nuevo establec-

imiento. El aviso deberá enviarse por fax a la Unión a la dirección 101 Avenue of the Americas, New York, New York. El aviso también deberá ser enviado a la dirección 196 Trumbull Street, 4<sup>th</sup> Floor, Hartford, Connecticut 06103 para los establecimiento del condado de Fairfield y a 140 Huguenot Street, New Rochelle, New York 10801 para los establecimientos dentro de Hudson Valley.

**1.8** El Empleador no podrá impedir que la Unión tenga acceso a sus empleados en su centro de trabajo. La Unión no podrá interrumpir el trabajo de los empleados y deberá proporcionar una notificación razonable. La Unión y el Empleador elaborarán procedimientos para que la Unión pueda acceder al lugar de trabajo, siempre que se respeten los requisitos especiales de seguridad.

**1.9** Ni el Empleador (ni sus agentes) podrá tomar medida ni realizará declaración alguna que exprese o implique oposición con respecto a la decisión de los empleados de elegir a la Unión como agente de negociación colectiva. Cuando lo exija la ley y cuando la Unión demuestre que la mayoría de los empleados de un establecimiento (o grupo de establecimientos contiguos) o de cualquier otro grupo de establecimientos correspondientes que determine la Unión la han designado a través de la firma en tarjetas o peticiones de autorización como su representante de negociación colectiva, el Empleador deberá

reconocer a la Unión como representante exclusivo de negociación colectiva del establecimiento o establecimientos en cuestión.

**1.10** Cuando se emplea la expresión “Empleado de servicio” en el presente Convenio, se refiere a las clasificaciones y los empleados cubiertos por el Convenio para contratistas independientes.

## **Artículo 2 Descuento de cuotas sindicales y seguridad sindical**

**2.1** Será una condición de empleo que todos los empleados amparados por este Convenio se afilien a la Unión y permanezcan afiliados a los 31 días posteriores a la fecha en que el presente artículo se aplique a su lugar de trabajo o empleo, lo que ocurra después. El requisito de afiliación de la presente sección se cumple mediante el pago de las obligaciones financieras de la cuota de inscripción de la Unión y las cuotas periódicas que se impongan de manera uniforme.

**2.2** Cuando quiera que el Empleador reciba una carta del secretario tesorero de la Unión solicitando el despido de un empleado que no ha cumplido con los requisitos de este artículo, se despedirá al empleado en un plazo de 15 días a partir de la recepción de la carta si, previo a ello, el empleado no toma las medidas adecuadas para cumplir con los requisitos corre-

spondientes, a menos que el Empleador cuestione la pertinencia de esta medida. Si el Empleador cuestiona la pertinencia de tal despido, deberá someter este asunto al Árbitro de inmediato. Si el árbitro determina que el empleado no ha cumplido con los requisitos del presente artículo, se despedirá al empleado a los 10 días de que el Empleador recibiera notificación por escrito del aviso del fallo.

**2.3** El Empleador será responsable de todos los ingresos perdidos por la Unión debido a cualquier incumplimiento en el despido de un empleado que no esté afiliado a la Unión, si esta última lo solicita por escrito. En los casos que involucren la remoción de empleados por no cumplir con los pagos requeridos por el presente artículo, el árbitro tendrá la autoridad para calcular los daños y perjuicios.

**2.4** La Unión tendrá derecho a inspeccionar la nómina de salarios del Empleador a fin de determinar cuáles de los empleados del Empleador se encuentran amparados por el presente Convenio.

**2.5** El Empleador acuerda que se deduzcan las cuotas mensuales, cuotas de inscripción, las cuotas de agencia, los aportes al COPE o al *American Dream Fund* (Fondo por el Sueño Americano) de los salarios del empleado, cuando éste lo autorice por escrito de conformidad con la ley vigente. La Unión le proporcionará al Empleador los formularios de autorización

necesarios.

**2.6** Si el Empleador no descuenta o no remite a la Unión las cuotas deducidas u otras sumas estipuladas de acuerdo con esta sección a más tardar el vigésimo (20<sup>º</sup>) día, el Empleador deberá pagar intereses por dichas cuotas a la tasa de uno por ciento (1%) mensual a partir del vigésimo primer (21<sup>º</sup>) día, a menos que el Empleador pueda demostrar que el retraso fue con motivo justificado debido a circunstancias fuera de su control.

**2.7** Si un empleado no revoca su autorización de descuento de cuotas sindicales al aniversario de la autorización original, o al término del convenio actual (lo que ocurra primero), se considerará que el empleado ha renovado su autorización por otro año o hasta el vencimiento del próximo convenio, lo que suceda antes.

### **Artículo 3 Despido/Sanciones disciplinarias**

**3.1** El Empleador no despedirá ni suspenderá al empleado ni recurrirá a otras medidas disciplinarias sin causa justificada luego de que se cumpla el período de prueba de sesenta (60) días calendarios.

**3.2** El Empleador deberá proporcionar al empleado que haya sido despedido o sometido a sanción disciplinaria una declaración por escrito en la

que se fundamente dicha decisión dentro de un plazo razonable que no supere los diez días laborables a partir de la fecha del despido o de la sanción disciplinaria. Al mismo tiempo, se enviará una copia de tal declaración a la Unión.

#### **Artículo 4 Agravios, quejas y arbitraje**

**4.1** Todas las controversias o diferencias que surjan de la interpretación o aplicación de este Convenio que se susciten entre el Empleador y la Unión se resolverán como se estipula en este Artículo, salvo otra especificación en este Convenio.

**4.2** Todos los agravios y quejas, con excepción de un agravio o queja que involucre infracciones básicas al salario, lo que incluye los aportes a los fondos de beneficios del empleado, se deberán presentar dentro de cuarenta y cinco (45) días calendario después que la Unión o el Empleador tenga conocimiento —o debiera haber tenido conocimiento— de la controversia, a menos que las partes acuerden una prórroga o que el árbitro justifique y demuestre que se debe otorgar una prórroga con causa justificada.

**4.3** A petición de cualquier de las partes, el Empleador y los representantes de la Unión podrán convocar a una reunión del Paso 2 para tratar los agravios y las quejas no resueltos dentro de treinta (30) días a partir del agravio, siempre que dicha

reunión no sea pretexto para retrasar el arbitraje.

**4.4** Todo agravio o queja que no se resuelva mediante el procedimiento de agravios y quejas estará sujeto a arbitraje ante la Oficina del Árbitro de Convenios (OCA, por sus siglas en inglés) como se estipula en los términos del Convenio de Contratistas de la R.A.B. 2008, cuyos términos se incorporan aquí. Todas las audiencias deberán celebrarse en el lugar designado por la OCA, a menos que el Empleador y la Unión acuerden lo contrario.

### **Artículo 5 Transición de contratistas**

**5.1** Cuando se asuma o adquiera una cuenta/establecimiento cubierto por el presente Convenio, el Empleador debe conservar la misma cantidad de empleados activos (y sus horarios) que el empleador antecesor tenía contratados para la respectiva cuenta/establecimiento, siempre y cuando no se exceda la proporción de personal existente 90 días antes de la adquisición, excepto en aquellos casos en que el incremento de personal durante dicho período sea a exigencia de los clientes. Cualquier empleador que contrate más empleados para cualquier trabajo, sabiendo que se rescindirán sus servicios en dicho establecimiento, estará obligado a incluir a los empleados excedentes en su propia nómina de salarios permanentemente. Estos empleados no podrán reemplazar a ningún empleado de planta que

ya esté en la nómina de dicho Empleador. Ningún empleador podrá reducir la dotación de personal tras adquirir la cuenta/el establecimiento a menos que demuestre una disminución considerable del trabajo que debe realizarse.

**5.2** A los empleados que el Empleador conserve se les acreditará la totalidad del tiempo de servicio con el empleador antecesor para todo fin, lo que incluye, entre otros, la antigüedad, los derechos a vacaciones y la conclusión del período de prueba. Los empleados que se conserven tras una adquisición no verán reducidas sus tasas salariales, ni tampoco sufrirán reducciones en sus horas trabajadas ni otros términos y condiciones.

**5.3** El Empleador deberá notificar por escrito a la Unión a no más tardar dos (2) días hábiles después de que reciba una cancelación escrita de una cuenta o establecimiento. Dentro del plazo de cinco (5) días hábiles a partir de dicha notificación de cancelación, el Empleador le proporcionará a la Unión una lista de todos los empleados de la cuenta o establecimiento con sus salarios, el número de horas trabajadas, las fechas de contratación, el número de días de licencia por enfermedad, la cantidad de días feriado, los aportes para beneficios de los empleados y los beneficios de vacaciones.

**5.4** Si el Empleador no cumple con notificar a la Unión conforme se requiere en el punto 5.3, y el

empleador sucesor no reconoce a la Unión ni cumple con los términos y condiciones del presente Convenio, el Empleador actual deberá pagar una indemnización por daños y perjuicios a los empleados afectados equivalente a dos meses de salario.

**5.5** Cuando el Empleador se presenta a una licitación de un trabajo cubierto por este Convenio y hace una solicitud por escrito sobre información del personal y las cláusulas anexas válidas para tal establecimiento, la Unión proporcionará de manera oportuna la información descrita anteriormente en 5.3 y las cláusulas anexas para tal establecimiento, incluidos los términos y condiciones que existan más allá de lo estipulado en el convenio colectivo de trabajo o en las cláusulas anexas para el establecimiento. Toda información incompleta e imprecisa proporcionada por el Empleador actual no eximirá al Empleador adquiriente de ninguna obligación estipulada en el presente Convenio.

**5.6** El Empleador proporcionará a la Unión, dentro de un plazo de cinco (5) días hábiles posteriores a la adquisición de la cuenta/el establecimiento, los nombres de los empleados de la cuenta/el establecimiento, los salarios, los horarios y otros beneficios proporcionados en el establecimiento.

**5.7** Si el Empleador pierde la cuenta/el establecimiento, se incluirán en un cheque separado

todas las vacaciones acumuladas. La obligación del Empleador sucesor con respecto a los beneficios comenzará a regir en la fecha en que se haga cargo de la cuenta/el establecimiento. El empleador sucesor permitirá que el empleado, mediante una solicitud, reciba una licencia no remunerada equivalente a los días de vacaciones acumulados que el empleador antecesor haya pagado al empleado en vista de los cambios en la cuenta o establecimiento.

**5.8** El Empleador que pierda una cuenta/establecimiento, deberá suministrarle a la Unión una lista de todos los empleados que trabajan en la cuenta/el establecimiento, su fechas de antigüedad y días de beneficios pagados (vacaciones, enfermedad, feriados, etc.) en base al calendario de acumulación del convenio colectivo de trabajo dentro del plazo de quince (15) días de su último día de servicio en la cuenta/el establecimiento. La Unión debe proporcionarle esta información al nuevo contratista una vez la reciba.

## **Artículo 6 Antigüedad y Desplazamientos**

**6.1** Una vez que se complete el período de prueba respectivo, se calculará la antigüedad del empleado a partir de la fecha de contratación. La antigüedad del empleado se basará en la duración total de su servicios con el Empleador o en el establecimiento, la que sea mayor. El establecimien-

to se definirá como el edificio o los edificios ubicados en el mismo complejo cubierto por el mismo convenio entre el Empleador y el agente de administración o dueño.

**6.2** En caso de un layoff por una reducción de personal, se seguirá el orden inverso a la antigüedad de clasificación, cuando corresponda. Las clasificaciones no se basarán en las horas que trabajan los empleados. En el caso de los desplazamientos, no podrá haber más de uno. Para layoffs que ocurran dentro de un determinado edificio, la antigüedad se basará en la duración total de servicios en ese edificio.

**6.3** En el caso de un layoff o reducción de personal, después del layoff o reducción en el establecimiento (como se estipula en 6.1), o en el caso de un layoff a consecuencia de haber perdido un edificio a un empleador que no tenga convenio con la Unión noventa (90) días después del layoff, los empleados que tengan dieciocho (18) meses de antigüedad pueden desplazar al empleado con menor antigüedad dentro de su clasificación en el condado en que estuvieron empleados.

**6.4** La antigüedad continuará acumulándose mientras el empleado esté de licencia durante menos de seis meses o hasta un año en el caso de empleados en layoff o cubiertos por compensación laboral.

**6.5** Se perderán los derechos de antigüedad si el empleado renuncia, es despedido por causa justa, no se presenta a trabajar o no avisa dentro de los siete (7) días posteriores a una notificación de convocatoria o si es despedido o salió en layoff por más de un año.

**6.6** La antigüedad prevalecerá para la asignación de vacaciones. Se ofrecerá tiempo extra a todos los empleados en rotación según la antigüedad. El contenido de esta disposición no pretende impedir en modo alguno que el Empleador ofrezca horas extras a los empleados de medio tiempo, en vez de a los empleados de tiempo completo, por las que estos últimos recibirían la paga correspondiente a tiempo extra.

**6.7** No habrá ninguna transferencia de empleados de un establecimiento a otro sin el consentimiento de la Unión.

**6.8** Los empleados en layoff gozarán de derechos de convocatoria durante 6 meses para puestos vacantes en establecimientos dentro del condado en que estaban empleados cuando salieron en layoff.

**6.9** En el condado de Fairfield, el delegado del edificio (Shop Steward) tendrá derecho de antigüedad superior para los fines de layoffs y convocatorias de vuelta al trabajo, y podrá ejercerlo mientras esté cali-

ficado para hacer los trabajos disponibles que determine el Empleador.

## **Artículo 7 Volúmenes de trabajo/reducciones de personal**

**7.1** A ningún empleado se le asignará un volumen de trabajo que no sea razonable.

**7.2** El Empleador no reducirá la fuerza laboral asignada a ningún establecimiento, ya sea por contracciones progresivas del personal o por layoff, sin antes negociar con la Unión; dicha negociación será expeditiva.

## **Artículo 8 Licencias**

**8.1** Los empleados podrán solicitar una licencia de hasta sesenta (60) días por motivos personales o en caso de emergencia si han estado empleados durante al menos doce (12) meses. El empleado deberá solicitar una licencia por motivos personales por escrito 30 días antes de la fecha de la licencia solicitada. El Empleador no se negará sin justificación a aprobar dicha licencia siempre que la misma no obstaculice la operación adecuada del establecimiento. Podrá solicitarse una licencia en casos de emergencia, si bien habrá que tener en cuenta que tras el regreso del empleado al trabajo, el Empleador podrá solicitar documentación que justifique la emer-

gencia. Ningún empleado tendrá derecho a más de una licencia por motivos personales durante un período de doce (12) meses, a menos que la ley estipule lo contrario.

**8.2** Licencia por enfermedad o lesión: Con la presentación de una solicitud por escrito al Empleador, los empleados con por lo menos dos años de antigüedad tendrán derecho a una licencia para ausentarse por enfermedad o lesión no mayor de seis meses. Para lesiones relacionadas con la compensación laboral, se considerará que la notificación estatutaria obligatoria de reclamación/lesión es suficiente para cumplir con el requisito de notificación escrita. Cuando dicho empleado es física y mentalmente capaz de retomar sus labores, ese empleado deberá, mediante aviso escrito al Empleador una semana previa, ser empleado nuevamente sin perder su antigüedad.

**8.3** Allí donde sea conveniente, los empleadores proporcionarán a los empleados licencias para actividades relacionadas con la Unión, y habrá que tener en cuenta que dichas licencias no se negarán sin una justificación razonable. La Unión y el Empleador analizarán la cantidad y duración de dichas licencias en cualquier período determinado.

**8.4** El Empleador cumplirá con las disposiciones de las leyes estatales y federales vigentes

sobre licencias familiares, independientemente de la cantidad de empleados contratados en cualquier establecimiento o por el Empleador.

### **Artículo 9 Licencia por duelo**

**9.1** En caso que fallezca un familiar directo del empleado (padres, cónyuge, hermano, hermana, hijos), el empleado podrá tomarse una licencia por tres días sucesivos a partir de la fecha del fallecimiento y recibirá por pago todo el tiempo que pierda de su horario habitual como resultado de dicha ausencia.

**9.2** En caso que fallezca un familiar del cónyuge del empleado (suegra, suegro, cuñada, cuñado) el empleado recibirá un día de licencia para asistir al funeral y recibirá pago por el tiempo que pierda como resultado de dicha ausencia.

**9.3** Se le podrá solicitar al empleado que presente un certificado de defunción y un documento que corrobore el parentesco especificado o que el empleado asistió al funeral.

### **Artículo 10 Deber como jurado**

**10.1** Un empleado que haya completado su período de prueba y que deba presentarse en un tribunal por una citación judicial o para hacer de jurado en días que normalmente trabaja recibirá un reembolso

por la diferencia entre el monto que percibe por los servicios como jurado y su pago habitual. El pago por cumplir con el deber como jurado se limitará a dos semanas al año. No se solicitará a ningún empleado que trabaje el día en que debe actuar como miembro de un jurado.

### **Artículo 11 Licencia por enfermedad**

**11.1** Salvo 1<sup>o</sup> dispuesto más adelante en la Sección 11.5 con respecto al Condado de Fairfield, empezando el séptimo mes de empleo de un empleado, todos los empleados a tiempo completo tendrán derecho a siete (7) días de ausencia por enfermedad por año calendario, salvo el primer año de trabajo del empleado, en el que tendrá derecho a un número prorrateado de días de enfermedad por el período entre el primer día de su séptimo mes de empleo hasta el final del año calendario. Los empleados que normalmente laboran 27 1/2 horas a la semana serán considerados empleados a tiempo completo. Todos los empleados a tiempo parcial tendrán derecho a cinco (5) días de enfermedad por año calendario.

**11.3** Si al 1<sup>o</sup> de diciembre un empleado de jornada completa no ha agotado sus seis días de licencia por enfermedad, recibirá el pago en lugar de dicha licencia a la tasa de su salario habitual. El pago por estos días de licencia por enfermedad no utilizados será incluido en la de nómina salarial más próxima al

15 de diciembre.

**11.4** En caso que el Empleador decidiera no cumplir con pagar por aquellos días de licencia por enfermedad no utilizados, como se estipula en la sección 11.3, el Empleador acepta pagar el equivalente de un día de salario por cada semana transcurrida desde la fecha en que recibiera el aviso de la Unión hasta que se efectúe el pago.

**11.5** En el condado de Fairfield, los derechos a licencia por enfermedad aumentarán de la manera siguiente: A partir del 1º de enero de 2008, todos los empleados del condado de Fairfield recibirán cuatro (4) días por enfermedad con pago. A partir del 1º de enero de 2009, todos los empleados del Convenio del Condado de Fairfield recibirán cinco (5) días por enfermedad con pago. A partir del 1º de enero de 2010, los empleados a tiempo completo del condado de Fairfield recibirán seis (6) días por enfermedad con pago y los empleados a tiempo parcial recibirán cinco (5) días por enfermedad con pago. A partir del 1º de enero de 2011, los empleados a tiempo completo del condado de Fairfield recibirán siete (7) días por enfermedad con pago y los empleados a tiempo parcial recibirán cinco (5) días por enfermedad con pago, tal como se estipula en la Sección 11.1.

## **Artículo 12 Vacaciones**

**12.1** Todos los empleados acumularán vaca-

ciones pagadas conforme a la siguiente escala:

<u>Antigüedad</u>	<u>Vacaciones pagadas</u>
6 meses	3 días
1 año	1 semana
2 años	2 semanas
5 años	3 semanas
15 años	4 semanas
25 años	5 semanas

**12.2** Un empleado que deje su trabajo por su propia voluntad o que sea cesado, tendrá derecho al pago de sus vacaciones acumuladas y a cualquier otro beneficio acumulado.

**12.3** El periodo de vacaciones deberá ser entre el 1º de mayo y el 15 de septiembre. Todas las solicitudes de vacaciones enviadas por los empleados deberán ser por escrito. Las solicitudes de vacaciones recibidas el 1º de marzo o antes, deberán ser revisadas, programadas y aprobadas por la gerencia a más tardar el 1º de abril. Todas las solicitudes de vacaciones deberán ser otorgadas en función de la antigüedad en el edificio/el establecimiento.

Cualquier solicitud de vacaciones recibida después del 1º de abril deberá ser programada según el criterio razonable de la gerencia.

**12.4** El pago de las vacaciones deberá hacerse antes del período de vacaciones y se basará en las horas ordinarias regularmente programadas del empleado en las 8 semanas inmediatamente anteriores al período de vacaciones.

**12.5** Si un día festivo cae durante un período de vacaciones, el empleado, a su propia opción, deberá recibir ya sea un día de salario extra o un día libre adicional de vacaciones pagadas.

**12.6** Las vacaciones se programarán dando preferencia a la antigüedad. El número de empleados que podrá tomar vacaciones en cualquier momento dado quedará a discreción del Empleador.

### **Artículo 13 Feriados**

**13.1** Salvo lo dispuesto más adelante en la Sección 13.5 con respecto al condado de Fairfield, las siguientes fechas festivas se designan como días feriados pagados para los empleados que hayan pasado el período de prueba: Año Nuevo, Día del Trabajo (primer lunes de septiembre), Memorial Day, Thanksgiving (Día de Acción de Gracias), Navidad, Día de la Independencia, Día de los Presidentes o el

Aniversario de Martin Luther King y dos (2) feriados flotantes.

**13.2** Los feriados flotantes se decidirán según las necesidades del edificio. En el caso que la lista de días feriados del edificio no especifique los días feriados enumerados en la Sección 13.1, los empleados recibirán un feriado flotante adicional que sustituya el día feriado faltante. Los empleados deberán notificar al Empleador con dos semanas de anticipación antes de tomar un día personal.

**13.3** Cuando quiera que alguno de estos feriados establecidos coincida con un día sábado o domingo, se observará al lunes siguiente o el viernes anterior, dependiendo del día en que se cierre el edificio.

**13.4** El pago por días feriados será igual al salario habitual del empleado. Un empleado que deba trabajar un feriado cobrará su pago habitual más el pago por feriado. Para cumplir las condiciones para recibir el pago de días feriados, el empleado deberá haber trabajado al menos dos días en la semana anterior al día feriado.

**13.5** En el condado de Fairfield, el derecho a días feriados aumentará de la manera siguiente: En 2008 y 2009, todos los empleados que hayan pasado el período de prueba en el condado de Fairfield seguirán recibiendo un total de siete (7) días feriados pagados: Año Nuevo, Día de los Caídos, Día de la

Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Navidad, y un (1) feriado flotante. A partir del 1º de enero de 2010, todos los empleados que hayan pasado el periodo de prueba en el condado de Fairfield deberán recibir un total de ocho (8) días feriados pagados: Año Nuevo, Día de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Navidad, y dos (2) feriado flotantes. A partir del 1º de enero de 2011, todos los empleados que hayan pasado el período de prueba en el condado de Fairfield deberán recibir los nueve (9) días feriados pagados, ya estipulados en la anterior Sección 13.1.

#### **Artículo 14 La semana laboral**

**14.1** La semana laboral para los empleados a tiempo completo consistirá de cinco días consecutivos.

**14.2** La jornada laboral para empleados a tiempo completo será de ocho horas con un período de almuerzo no remunerado de media hora lo más cercano posible de la mitad del turno. A todos los empleados a tiempo completo se les dará un período de descanso pagado de 15 minutos por cada ocho (8) horas trabajadas.

**14.3** Cualquier trabajo realizado que supere las cuarenta (40) horas en una semana u ocho (8) horas en un día deberá ser pagado a razón de una y media

veces la tasa ordinaria del empleado.

**14.4** Todo trabajo realizado en un sexto día consecutivo de la semana laboral de un empleado deberá pagarse a razón de una tasa de una y media veces el salario ordinario del empleado.

**14.5** Todo trabajo realizado en un séptimo día consecutivo de la semana laboral de un empleado deberá pagarse a razón de una tasa del doble del salario ordinario del empleado.

**14.6** Ningún trabajador empleado en un horario de cinco días deberá ser contratado o programado para trabajar menos de veinte (20) horas a la semana salvo aquellos empleados que trabajen el turno de fin de semana. En caso que un Empleador tenga en la actualidad trabajadores laborando menos de veinte (20) horas, la Unión y el Empleador se reunirán para asegurar una transición fácil al horario de veinte (20) horas semanales, donde quiera que sea posible. Los empleados contratados a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, que trabajen menos de veinte (20) horas a la semana, no estarán obligados a aumentar sus horas en contra de su voluntad. No se podrán reducir las horas programadas de ningún empleado sin un acuerdo con el empleado y la Unión o sin que medie una solicitud de cambio por parte de la administración del edificio que requiera una reducción de las horas de los empleados con menos antigüedad.

**14.7** Los empleados que trabajen en más de un establecimiento deberán combinar sus horas, según lo exige la ley, para determinar el pago por tiempo extra.

**14.8** Todos los salarios, incluidos el tiempo extra, se pagarán semanalmente en efectivo o mediante cheque y se proporcionará un estado detallado de los descuentos correspondientes de la nómina salarial. Si el día ordinario de pago cae en día feriado, a los empleados se le pagará el día anterior, siempre que en las cuentas/establecimientos del condado de Fairfield, el Empleador no estará obligado, hasta el 31 de diciembre de 2011, a cambiar el sistema de pago quincenal legalmente establecido. Sin embargo, en todas las cuentas/establecimientos del condado de Fairfield, donde a los empleados se les paga cada semana, el Empleador deberá continuar con el sistema de pago semanal.

**14.9** Beneficios del trabajo a tiempo completo en establecimientos (o grupos de establecimientos contiguos) de más de 400,000 pies cuadrados:

- a. El Empleador se compromete a hacer aportes en nombre de todos los empleados al plan de beneficios Local 32BJ Health Plan of Benefits, en conformidad con las tasas de aportes establecidas en el artículo 23 perteneciente a los empleados a tiempo

completo, en todos los establecimientos (o grupos de establecimientos contiguos) de 400,000 pies cuadrados o más en las ciudades de Stamford y White Plains, así como en la 800 Connecticut Avenue de Norwalk, el Peoples Bank Building en Bridgeport, 1 American Lane en Greenwich y el Greenwich Office Park en Greenwich Park, de la siguiente manera:

A partir del 1º de enero de 2010, en todos los edificios de un solo inquilino,

A partir del 1º de julio de 2010, en todos los edificios de inquilinos múltiples.

- b. Además, las partes acuerdan que el Empleador tendrá derecho a aumentar el horario de trabajo de los empleados en establecimientos cubiertos por esta disposición en conformidad con las disposiciones del Convenio sobre la antigüedad, la reducción de la fuerza laboral y los layoffs. Sin embargo, no obstante cualquier indicación contraria anterior, el Empleador deberá realizar aportes al Building Service Local 32BJ Health Fund para todos los empleados que trabajan 27 1/2 horas o más a la tasa de los empleados ordinarios de tiempo completo establecida en el Artículo

### **Artículo 15 Asignación de tareas**

**15.1** Un trabajador que es asignado a una clasificación de trabajo diferente o es transferido a un establecimiento en otro puesto de trabajo que ofrece mayor remuneración, se le pagará según su tasa salarial ordinaria o la tasa de pago de la nueva clasificación de trabajo o del nuevo establecimiento, la suma que sea mayor.

**15.2** A los empleados que tienen que utilizar sus propios vehículos para trasladarse de un trabajo a otro se les compensará conforme a la tarifa establecida por la Agencia de Impuestos al Ingreso.

### **Artículo 16 Uniformes**

**16.1** El Empleador continuará la política de proporcionar los uniformes que se utilizan actualmente. Los uniformes se suministrarán sin costo alguno para los empleados. El Empleador deberá continuar manteniendo los uniformes donde sea la práctica actual.

### **Artículo 17 Servicio militar**

**17.1** La situación de ningún empleado podrá

resultar perjudicada por prestar servicios en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, y cualquier empleado deberá recuperar su antiguo puesto (o equivalente) y su antigüedad a su regreso, reemplazando, si fuera necesario al empleado de menor antigüedad. El Empleador cumplirá con todas las disposiciones de la Ley de Empleo y Re-empleo de los Servicios Armados de 1994.

### **Artículo 18 Paga Mínima**

**18.1** Si un empleado se presenta a trabajar, recibirá el pago de la cantidad de horas a la que normalmente tendría derecho ese día, a menos que el trabajo no esté disponible debido a un acto divino, tal como un incendio, una inundación, un apagón o un evento meteorológico.

**18.2** Los empleados deberán recibir un mínimo de cuatro (4) horas de paga cuando se les llame a trabajar.

### **Artículo 19. Tableros de avisos**

**19.1** Cuando el dueño/administrador del edificio lo permita, el Empleador deberá proporcionar un tablero de avisos en un lugar visible en cada uno de sus establecimientos y permitirá que los representantes de la Unión, incluso sus stewards, publiquen avisos sobre temas relacionados con la Unión.

## **Artículo 20 Plazas vacantes y ascensos**

**20.1** El Empleador publicará todas las plazas vacantes. Para ocupar las plazas vacantes, se dará preferencia a los empleados que ya trabajen en un edificio en función de su antigüedad en el mismo, pero también se tendrán en cuenta sus habilidades, capacidades y aptitudes. Los empleados a medio tiempo tendrán prioridad en función de su antigüedad al postular por los puestos vacantes a tiempo completo.

## **Artículo 21 Supervisores**

**21.1** No se permitirá que los supervisores realicen trabajo en la unidad sindical de trabajo, salvo cuando se trate de instruir al personal o en situaciones de emergencia causadas por circunstancias más allá del control del Empleador.

## **Artículo 22 Shop Stewards de edificios**

**22.1** El Empleador reconoce el derecho de la Unión para designar un Shop Steward por cada edificio o uno por un complejo de edificios por turno. La autoridad del delegado sindical designado por la Unión deberá incluir, entre otras, las siguientes funciones y actividades que se llevarán a cabo de una manera que no interfiera con los empleados o sus pro-

pios deberes de trabajo: a. La investigación y presentación de quejas y reclamaciones, en conformidad con las disposiciones del Convenio; b. la diseminación de todo mensaje e información que provenga de la Unión y esté autorizada por ésta. El shop steward deberá desempeñar sus funciones durante el tiempo de trabajo de una manera que no interrumpa la operación del Empleador injustificadamente. Los shop stewards no tendrán ninguna autoridad para convocar a una huelga u otra acción laboral que interfiera o interrumpa la actividad del negocio del Empleador. El Empleador reconoce estas limitaciones a la autoridad de los shop stewards y no responsabilizará a la Unión por cualquier acto no autorizado. Reconociendo dichas limitaciones, el Empleador tendrá la autoridad para imponer las sanciones correspondientes, incluido el despido, en caso que el shop steward haya decidido convocar a una huelga no autorizada, retrasar el ritmo de labores, causar un paro laboral en violación de este Convenio.

### **Artículo 23 Fondo de salud**

**23.1** El empleador deberá hacer aportes a un fondo fiduciario de salud, conocido como Building Service 32BJ Health Fund, que deberán pagarse cuándo y cómo lo determinen los agentes fiduciarios, para cubrir a los empleados amparados por el presente Convenio que trabajan al menos veintisiete horas y media (27 1/2) semanales, y a sus dependientes elegibles, con aquellos beneficios de salud que

podrán ser determinados por los agentes fiduciarios del Fondo de Salud, según la tasa de aportes que aquí se establezcan.

- a. A partir del 1º de enero de 2008, el Empleador aportará \$559 por mes al fondo por cada empleado elegible.
- b. A partir del 1º de enero de 2009, el Empleador aportará \$574 por mes al fondo por cada empleado elegible.
- c. A partir del 1º de enero de 2010, el Empleador aportará \$589 por mes al fondo por cada empleado elegible.
- d. A partir del 1º de enero de 2011, el Empleador aportará \$604 por mes al fondo por cada empleado elegible.

**23.2** Para todos los demás empleados, el Empleador deberá hacer los aportes mensuales al Fondo de salud, a pagar cuándo y cómo lo determinen los agentes fiduciarios, para cubrir a esos empleados y a sus dependientes elegibles con beneficios de salud que podrán ser determinados por los agentes fiduciarios del Fondo de Salud.

- a. A partir del 1º de enero de 2008, el Empleador deberá aportar al Fondo \$247

mensualmente en nombre de cada empleado por el cual, al 31 de diciembre de 2007, aportaba \$200 mensualmente; para todos los demás empleados, el Empleador aportará \$40.00 mensualmente por empleado a partir del 1º de enero de 2008, aumentándolo a \$49.50 mensualmente por empleado a partir del 1º de julio de 2008.

- b. A partir del 1º de enero de 2009, el Empleador deberá aportar al Fondo \$253 mensualmente en nombre de cada empleado por el cual, al 31 de diciembre de 2007, aportaba \$200 mensualmente; para todos los demás empleados, el Empleador aportará \$59.00 mensualmente por empleado a partir del 1º de julio de 2009.
- c. A partir del 1º de enero de 2010, el Empleador deberá aportar al Fondo \$260 mensualmente en nombre de cada empleado por el cual, al 31 de diciembre de 2007, aportaba \$200 mensualmente; para todos los demás empleados, el Empleador aportará \$68.50 mensualmente por empleado a partir del 1º de julio de 2010.
- d. A partir del 1º de enero de 2011, el Empleador deberá aportar al Fondo \$267 mensualmente en nombre de cada empleado por el cual, al 31 de diciembre de 2007,

aportaba \$200 mensualmente; para todos los demás empleados, el Empleador aportará \$78.00 mensualmente por empleado a partir del 1º de julio de 2011.

**23.3** Si se promulga en el futuro una ley pertinente, no podrá haber duplicación o acumulación de cobertura y las partes negociarán tal cambio según lo exija la ley.

**23.4** Los empleados que estén en compensación laboral o que estén recibiendo beneficios de incapacidad a corto plazo tendrán la cobertura del Service Employees Local 32BJ Health Fund hasta que estén cubiertos por Medicare o durante seis (6) meses desde la fecha de la incapacidad, lo que ocurra antes.

**23.5** Si durante la vigencia de este Convenio, los agentes fiduciarios del Building Service 32BJ Health Fund determinan que el pago estipulado aquí no es suficiente para mantener los beneficios y las reservas adecuados para tales beneficios, éstos deberán exigir que las partes aumenten las cantidades necesarias para mantener dichos beneficios y reservas. En caso que los agentes fiduciarios no puedan llegar a un acuerdo con respecto a la cantidad requerida para mantener los beneficios y las reservas, el asunto se referirá a arbitraje, según las disposiciones de negociaciones truncadas del Acuerdo y Declaración del Fideicomiso.

**23.6** El Empleador deberá proporcionar beneficios estatutarios por incapacidad por cada empleado amparado por el Convenio, según lo exige la ley estatal. El Empleador pagará el costo total de estos beneficios sin ningún tipo de aportes o descuentos a los empleados.

### **Artículo 24 Beneficios de Pensiones**

**24.1** El Empleador continuará haciendo aportes al Service Employees Local 32BJ North Pension Fund en nombre de los empleados por los que esté actualmente haciendo aportes, tal como lo dispone cualquier cláusula anexa de otro convenio con la Unión. Los aportes serán pagaderos según las normas, reglamentos y condiciones que establezcan los agentes fiduciarios del Fondo de Pensiones.

**24.2** A partir del 1º de enero de 2008, la tasa del aporte será del 112% de la tasa de aporte del 31 de diciembre de 2007. Por ejemplo, si el Empleador aportaba \$160 mensualmente al 31 de diciembre de 2007, la tasa de aporte aumentará a \$179.20 a partir del 1º de enero de 2008.

### **Artículo 25 Fondo Legal Prepagado**

**25.1** El Empleador deberán pagar aportes al Building Service 32BJ Legal Services Fund para cubrir a los empleados amparados por el Convenio con los beneficios que pudieran determinar los agentes fiduciarios.

**25.2** A partir del 1º de enero de 2008, en Hudson Valley la tasa de aporte al Fondo legal será de \$199.60 al año por cada empleado.

**25.3** A partir del 1º de julio de 2011, el Empleador deberá aportar por todos los empleados del condado de Fairfield a la tasa estipulada en la Sección 25.2.

### **Artículo 26 Fondo de Capacitación, Becas y Seguridad**

**26.1** El Empleador hará aportes a un fondo fiduciario de capacitación y becas conocido como Thomas Shortman Training, Scholarship and Safety Fund (Fondo Thomas Shortman de capacitación, becas y seguridad) para cubrir a los empleados amparados por el Convenio con los beneficios que pudieran determinar los agentes fiduciarios.

**26.2** A partir del 1º de enero de 2008, en Hudson Valley la tasa de aporte al Fondo Thomas Shortman será de \$169.60 al año por cada empleado.

**26.3** A partir del 1º de julio de 2010, el Empleador aportará por todos los empleados del con-

dado de Fairfield la tasa estipulada en la Sección 26.2.

## **Artículo 27 Disposiciones válidas para todos los Fondos**

**27.1** Si el Empleador no cumple con presentar los informes o hacer los pagos exigidos a los fondos de salud, pensiones, capacitación o legal, los agentes fiduciarios podrán, a su única y absoluta discreción, tomar cualquier medida necesaria, incluidas, entre otros, el arbitraje inmediato y litigios judiciales, para hacer cumplir dichos informes y pagos, junto con los intereses, daños y perjuicios según lo estipulado en los acuerdos de los fondos fiduciarios y cualquier y todo gasto de cobranza, incluidos, entre otros, honorarios de abogados, costos y cargos de arbitraje y costos judiciales.

**27.2** A todo Empleador que incurra en retrasos regulares o constantes en sus pagos a los fondos de salud, pensión, capacitación, y legal, se le podrá exigir, a opción de los agentes fiduciarios de los fondos, que proporcione al fondo fiduciario correspondiente un depósito que garantice el pago puntual de dichos aportes.

**27.3** Al aceptar hacer los pagos requeridos a los fondos, el Empleador adopta y estará obligado por el

Acuerdo y Declaración de Fideicomiso y sus enmiendas, y las normas y reglamentos adoptados, o aprobados en lo sucesivo por los agentes fiduciarios de cada fondo en relación con la disposición y administración de los beneficios y la recaudación de los aportes. Los agentes fiduciarios de los fondos realizarán las enmiendas a los acuerdos de fideicomiso y adoptarán los reglamentos que exija la ley aplicable.

**27.4** El Empleador no hará aportes a los fondos en nombre de empleados durante sus primeros seis (6) meses de empleo.

### **Artículo 28 Salarios**

**28.1** En el condado de Fairfield, los salarios mínimos por hora y los aumentos de salarios para todos los empleados se efectuarán de la manera siguiente:

A. Los salarios mínimos por horas en el condado de Fairfield serán:

	<u>Salario</u> mínimo	<u>Salario para</u> recién contratados
1º de abril de 2008	\$11.00	\$10.00
1º de abril de 2009	\$11.50	\$10.50
1º de abril de 2010	\$12.00	\$11.00
1º de abril de 2011	\$12.50	\$12.50

El “salario para recién contratados” es sólo

para el primer año de empleo y terminarán al 31 de diciembre de 2010. A partir del 1º de enero de 2011, ningún empleado en el condado de Fairfield recibirá menos que el salario mínimo vigente establecido arriba.

B. Todos los empleados del condado de Fairfield (incluidos los empleados “marcados en rojo” y los empleados que fueron programados para trabajar regularmente 35 horas a la semana o más desde el 1º de enero de 2006), recibirán el salario mínimo por hora contemplado en la anterior Sección 28.1.A o el siguiente aumento de salario por hora; el salario que sea mayor:

1º de abril de 2008	\$0.50/hr.
1º de abril de 2009	\$0.50/hr.
1º de abril de 2010	\$0.50/hr.
1º de abril de 2011	\$0.50/hr.

**28.2** En Hudson Valley, los salarios mínimos por hora y los aumentos de salarios para todos los empleados se efectuarán de la manera siguiente:

A. El salario mínimo por hora para todos los empleados en Hudson Valley será de:

1º de abril de 2008	\$11.00/hr.
1º de abril de 2009	\$11.50/hr.
1º de abril de 2010	\$12.00/hr.
1º de abril de 2011	\$12.50/hr.

B. Todos los empleados de Hudson Valley (incluidos los empleados “marcados en rojo” y los empleados que fueron programados para trabajar regularmente 27 horas y media a la semana o más a partir del 1º de enero de 2005), recibirán el salario mínimo por hora contemplado en la Sección 28.2.A anterior, o el siguiente aumento de salario por hora; el salario que sea mayor:

1º de abril de 2008	\$0.50/hr.
1º de abril de 2009	\$0.50/hr.
1º de abril de 2010	\$0.50/hr.
1º de abril de 2011	\$0.50/hr.

C. Todos los limpiadores de ventanas en Hudson Valley recibirán el siguiente salario mínimo por hora o el aumento por hora siguiente, el salario que sea mayor:

	<u>Salario mínimo</u>	<u>Aumento por hora</u>
1º de abril de 2008	\$16.33/hr.	\$0.50/hr.
1º de abril de 2009	\$16.83/hr.	\$0.50/hr.
1º de abril de 2010	\$17.33/hr.	\$0.50/hr.
1º de abril de 2011	\$17.83/hr.	\$0.50/hr.

**28.3** La tasa mínima para los líderes de equipo será de \$0.50 centavos por hora por encima del salario mínimo estipulado anteriormente en 28.1. y 28.2.

**28.4** El salario mínimo para todos los limpiadores será, en todo momento, un mínimo de cincuenta (50) centavos por encima del salario mínimo obligatorio para los limpiadores de todo o parte del condado en cuestión.

### **Artículo 29 Sucesores, Cesionarios y Subcontratación**

**29.1** El Empleador no subcontratará, transferirá, alquilará ni cederá, total o parcialmente, a ninguna otra entidad, persona, firma, empresa, sociedad ni trabajadores ajenos a la unidad sindical de trabajo las tareas actualmente ejecutadas, en la actualidad o en el futuro, por los empleados de la unidad sindical de trabajo, excepto en la medida requerida por los reglamentos del gobierno en cuanto a las empresas de mujeres o de minorías sociales, en cuyo caso el Empleador garantizará que dichas empresas contraten a empleados de la unidad sindical de trabajo, en conformidad con los salarios y beneficios dispuestos por este Convenio.

**29.2** En caso que el Empleador venda o transfiera toda o parte de su empresa o de sus cuentas suje-

tas al presente Convenio, éste deberá exigir al empleador entrante o adquiriente que adopte este Convenio.

**29.3** En la medida que lo permita la ley, este Convenio obliga igualmente a cualquier otra entidad que el Empleador o sus accionistas principales establezcan u operen para desempeñar labores sujetas al presente Convenio.

### **Artículo 30 Sin Discriminación**

**30.1** No se discriminará a ningún empleado en virtud de su raza, credo, color, edad, incapacidad, país de origen, orientación sexual, afiliación sindical o cualquier característica amparada por ley.

### **Artículo 31 Naciones más favorecidas**

**31.1** Si la Unión acepta diferentes términos y condiciones económicas que sean más favorables para el Empleador en otro establecimiento, dichos términos y condiciones se aplicarán a todo Empleador que se haga cargo del establecimiento durante la vigencia del convenio entre la Unión y el Empleador anterior.

**31.2** Si, a partir del 1º de diciembre de 2011, inclusive, la Unión firma un convenio dentro de la jurisdicción geográfica estipulada anteriormente en

1.1 (salvo para edificios/instalaciones para los cuales el punto 1.1 autorice convenios anexos), cuyos términos y condiciones económicas sean más favorables para dicho Empleador que los del presente Convenio con respecto a ese edificio, el Empleador tendrá derecho a poder disfrutar plenamente de los beneficios de todos y cada uno de los términos más favorables en cualquiera de sus edificios similares del área definida en 1.1 tras notificar a la Unión. Esta cláusula no se aplicará a los convenios celebrados antes del 1º de diciembre de 2011, incluso si las condiciones de ese tipo de contratos se extienden más allá de esa fecha.

### **Artículo 32 Mejores términos y condiciones anteriores**

**32.1** En cualquier establecimiento en donde el Empleador ofrezca actualmente términos y condiciones más favorables para los empleados (o algunos de ellos) que los estipulados en este Convenio para dicho establecimiento, esos términos y condiciones seguirán vigentes para los empleados beneficiados, a menos que la Unión y el Empleador dispongan lo contrario.

**32.2** Todos los convenios anexos actualmente vigentes, cuyos plazos se extiendan más allá del 31 de diciembre de 2007, seguirán en vigencia, salvo que los aportes a los fondos previstos en dichos convenios anexos se realicen en las fechas previstas en los con-

venios anexos, en conformidad con las tasas vigentes en esas fechas, en conformidad con el presente Convenio.

### **Artículo 33 Piquetes/Cláusula de prohibición de huelga**

**33.1** No se requerirá que ningún empleado amparado por este Convenio cruce los piquetes primarios y legales establecidos en una huelga autorizada, incluso los piquetes establecidos por la Local 32BJ, en conformidad con una huelga autorizada en otro establecimiento de trabajo. El Empleador no reemplazará permanentemente a ningún empleado, ni recurrirá a sanciones si los empleados se niegan a cruzar dichos piquetes.

**33.2** No habrá cierres patronales ni huelgas salvo que la Unión convoque a una huelga o a un paro laboral por: (a) tras cuarenta y ocho horas de haber notificado al Empleador que ha infringido el Artículo 1 de este Convenio; (b) en caso que el Empleador no cumpla con un laudo arbitral dentro del plazo de tres semanas después de recibir dicho laudo; o (c) después de pasadas cuarenta y ocho horas de haber notificado al Empleador que éste no ha cumplido con proporcionar a la Unión la información o las notificaciones estipuladas por el Artículo 5 anterior.

**33.3** El Empleador le proporcionará información sobre la dotación de personal a la Unión a su

petición en relación con cualquier trabajo para el que actualmente preste servicios, en un plazo de cinco (5) días laborables a partir de la petición. Si no se proporciona dicha información, la Unión tendrá derecho a convocar a un paro laboral hasta que se faciliten los datos en cuestión. Durante el paro laboral, los empleados continuarán recibiendo sus salarios y beneficios normales.

### **Artículo 34 Permiso de trabajo y disputas sobre el status del empleado**

**34.1** Puesto que, en el transcurso de su empleo, es posible que surjan preguntas sobre su condición laboral/inmigratoria o sus datos personales, y que las irregularidades en la documentación de un empleado pueden deberse a errores o a circunstancias fuera del control del empleado, el Empleador acuerda lo siguiente:

- a. En caso que surja un problema o se suscite interés sobre el estado de inmigración o legitimidad para el trabajo de un empleado que no esté a prueba, el Empleador deberá notificar oportunamente al empleado por escrito.
- b. Si lo permiten la ley y/o los reglamentos pertinentes, el empleado afectado deberá tener la oportunidad de solucionar el prob-

lema identificado antes que se tomen medidas adversas. Cuando se haga necesario, al empleado se le otorgará, según las necesidades operacionales del Empleador, un permiso razonable sin goce de salario, para asistir a los trámites relevantes o visitar los organismos pertinentes, con el fin de corregir el problema que se identificó, siempre que se advierta adecuadamente al Empleador sobre las ausencias planificadas y la verificación de las citas, audiencias u otros procesos para los que se solicite permiso. El empleador concederá un permiso de un máximo de cuatro (4) meses para este fin. Al regresar de la licencia y tras haber solucionado el problema identificado, el empleado volverá a su cargo anterior sin pérdida de antigüedad. Sin embargo, la antigüedad no se acumulará durante dicha ausencia. Si el empleado no soluciona el problema dentro del plazo de los cuatro (4) meses, puede ser despedido y el Empleador ya no tendrá la obligación de mantener su puesto.

- c. Cualquier cambio legal en la documentación del empleado, nombre o número de Seguro Social no se considerará como un nuevo empleo o una interrupción en el servicio, y no deberá ser causal para tomar medidas adversas.

- d. A menos que la ley o un reglamento estipule lo contrario, la carta de “no correspondencia” de la Administración del Seguro Social no constituirá por sí sola un argumento de peso para tomar medidas laborales adversas contra el empleado o para solicitarle que vuelva a verificar su autorización de trabajo. El Empleador deberá enviar sin demora a la Unión una copia de la carta de “no correspondencia” que reciba. Los empleados con licencia administrativa para resolver cuestiones de autorización de trabajo no estarán obligados a recibir paga, pero podrán utilizar permisos con goce de salario acumulados para ese fin.

### **Artículo 35 Derechos de la gerencia**

**35.1** Sujeto a las disposiciones de este Convenio, la Unión reconoce el derecho de la gerencia de conducir la empresa y dirigir a la fuerza laboral, lo que incluye, entre otros, el derecho de determinar lo siguiente:

1. reglas de trabajo razonables;
2. carga de trabajo;
3. normas de calidad en las labores;
4. métodos de contratación;
5. asignación y traslado de empleados;

6. el layoff (descanso) de empleados debido a falta de trabajo u otros motivos;
7. sanciones o despido de empleados por causa justa;
8. ascenso de los empleados;
9. dotación de personal;
10. asignaciones de trabajo;
11. horarios de trabajo.

**35.2** Sujeto a las disposiciones de este Convenio, el Empleador tendrá el derecho de conducir y dirigir su empresa, dirigir la fuerza laboral, planificar la dirección y el control de sus operaciones, contratar, ascender, sancionar, suspender o despedir por causa justa. Se acuerda que no se considerará que la anterior enumeración de los derechos de la gerencia establecidos en este Artículo excluya otros derechos no enumerados, siempre que no se haga nada que infrinja los términos de este Convenio.

### **Artículo 36 Salud y seguridad**

**36.1** El Empleador brindará y mantendrá un lugar de trabajo seguro y saludable para todos los empleados y cumplirá todas las leyes locales, estatales y federales relacionadas con la salud y la seguridad ocupacionales. El Empleador proporcionará todos los suministros y equipos de protección sin costo alguno. El Empleador proporcionará las

herramientas y el equipo de nieve adecuados para los empleados que limpian la nieve.

### **Artículo 37 Verificación de antecedentes de seguridad**

**37.1** Todos los empleados se verán sujetos a una verificación de antecedentes de seguridad en cualquier momento a partir de una solicitud por escrito del cliente. Todo empleado deberá cooperar con un Empleador según sea necesario para obtener una verificación de antecedentes de seguridad. Cualquier empleado que se rehúse a cooperar estará sujeto a despido. Los empleados que no se sometan a dicha verificación de antecedentes de seguridad estarán sujetos a despido.

**37.2** Para fines de esta disposición, sólo existirá causa justa para despedir a un empleado que no pase la verificación de antecedentes de seguridad si se establece que uno o más de los hallazgos de la verificación de antecedentes de seguridad está directamente relacionado con sus labores o responsabilidades laborales o que la continuación del empleo implicaría un riesgo no razonable a la propiedad, la seguridad o el bienestar de individuos específicos o del público general o que constituye una infracción de cualquier norma o reglamento gubernamental vigente. Si el cliente determina que el empleado no se ha sometido a una verificación de antecedentes de

seguridad, pero el Empleador no encuentra motivo para el despido en virtud de esta disposición, se aplicarán los términos del artículo sobre “Traslados Involuntarios.”

**37.3** Toda verificación de antecedentes de seguridad será confidencial y podrá ser divulgada únicamente a la Unión, según sea necesario para la administración de este Convenio y/o según lo exija la ley. El Empleador pagará todos los costos de verificación de antecedentes de seguridad. El Empleador no podrá deducir de los cheques de pago el costo de las verificaciones previas al empleo.

### **Artículo 38 Traslados involuntarios**

**38.1** Si un empleado es trasladado de un establecimiento por petición por escrito de un cliente, el Empleador puede negarle al empleado otro empleo en ese establecimiento, siempre que haya una razón de buena fe que justifique dicho traslado, aparte de la petición en sí. El Empleador deberá proporcionarle a la Unión una copia de dicha solicitud por escrito. A menos que el Empleador tenga una causa justa para despedir al empleado, lo colocará en un puesto similar en otra instalación en el mismo condado cubierto por el presente Convenio, o si hay más de una progresión de salario contractual en el condado, en la parte del Condado con la misma progresión de salarios, a menos que la Unión y el Empleador convengan en

ubicarlo en un puesto similar en un condado diferente cubierto por el presente Convenio, o en una parte del condado con una progresión de salarios contractuales diferentes, sin pérdida del derecho de antigüedad o reducción de su salario o sus beneficios, y se le hará el pago por desplazamiento por la cantidad que figura en la escala siguiente:

Empleados con:

Pago por desplazamiento:

Menos de 12 años de antigüedad	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

**38.2** En caso que un empleado sea trasladado a otro edificio y no esté llenando una plaza vacante, el Empleador buscará voluntarios de acuerdo con la antigüedad en el cargo. Si no hay voluntarios, se seleccionará al empleado con menor antigüedad para ser trasladado y recibirá el mismo pago por desplazamiento, así como toda protección debida al empleado trasladado.

### **Artículo 39 Convenio Íntegro**

**39.1** Este Convenio contiene el Convenio completo entre la Unión y el Empleador y sustituye cualquier Convenio anterior entre ellos, salvo que los

términos económicos de cualquier convenio anexo u otros convenios seguirán rigiendo durante la vigencia de los convenios anexos u otro convenio o hasta que dicho convenio sea renegociado.

#### **Artículo 40 Vigencia**

**40.1** Este Convenio vencerá el 31 de diciembre de 2011.

**40.2** Según lo estipulado anteriormente, después de su vencimiento, el presente Convenio continuará en plena fuerza y vigencia durante un período de prórroga hasta que se firme un Convenio sucesor. Durante el período de prórroga, todos los términos y las condiciones del presente documento, deberán estar sujetos a las disposiciones de este párrafo. Durante el período de prórroga, el Empleador deberá negociar un Convenio sucesor retroactivo a la fecha de vencimiento, y todas las mejoras y los beneficios de dicho Convenio serán retroactivos, si es que el mismo así lo estipula. En caso de que las partes no puedan llegar a un Convenio sobre los términos del Convenio sucesor, la Unión, a los tres (3) días de notificar al Empleador en forma oral o escrita, podrá iniciar un paro o una huelga sin anular cualquier otra disposición del presente Convenio, hasta que se concluya un Convenio sucesor.

## **SEIU Local 32BJ**

**Firmado por:** \_\_\_\_\_

**Con fecha de:** \_\_\_\_\_

**Empleador:**

**Firmado por:** \_\_\_\_\_

**Con fecha de:** \_\_\_\_\_

## **CARTAS COMPLEMENTARIAS**

1. El empleador no estará obligado a hacer aportes a los fondos de beneficio para los empleados que estén en licencia, con excepción de lo requerido por la Ley de Licencia Familiar y Médica.

## **CARTA COMPLEMENTARIA SOBRE** **EL BRONX**

No obstante cualquier disposición contraria en los convenios 2005 HVCA, la ICA 2005, o RABCA, la Unión y el Empleador negociarán convenios anexos para todas las cuentas de edificio de oficinas comerciales existentes en el Bronx.

**CARTA COMPLEMENTARIA SOBRE EL**  
**ARTÍCULO 2.6**

La Unión le proporcionará al Empleador 60 días de aviso si la Unión tiene la intención de cambiar su actual método de la implementación del Artículo 2.6.

**CARTA COMPLEMENTARIA SOBRE LA**  
**“NO CORRESPONDENCIA” DEL SEGURO**  
**SOCIAL**

Lo siguiente confirma nuestro acuerdo durante nuestras negociaciones recientes cerciorando que el Empleador no podrá invocar el Artículo que pertenece a la Verificación de Antecedentes de Seguridad en conexión con la carta de “no correspondencia” del Seguro Social.