

# **ACUERDO**

**entre**

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

**y**

**LOS CONTRATISTAS DE LIMPIEZA  
del CONDADO DE HARTFORD,  
CONNECTICUT**

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

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

PREÁMBULO .....	1
ARTÍCULO 1 RECONOCIMIENTO .....	1
ARTÍCULO 2 DEFINICIÓN DE EMPLEADOS .....	4
ARTÍCULO 3 SEGURIDAD SINDICAL .....	5
ARTÍCULO 4 DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES Y CUOTAS DE INGRESO .....	7
ARTÍCULO 5 HORAS Y TIEMPO EXTRA .....	8
ARTÍCULO 6 DERECHOS DE LA GERENCIA .....	11
ARTÍCULO 7 PERÍODO DE PRUEBA .....	12
ARTÍCULO 8 AUSENTISMO, LICENCIA POR ENFER- MEDAD, MEDIDAS DISCIPLINARIAS ..	13
ARTÍCULO 9 ANUNCIO DE PLAZAS VACANTES .....	15
ARTÍCULO 10 VARIOS .....	16
ARTÍCULO 11 LICENCIA PARA AUSENTARSE .....	17
ARTÍCULO 12 NO HUELGA/NO CIERRE PATRONAL (LOCKOUT) .....	18
ARTÍCULO 13 SALARIOS .....	19
ARTÍCULO 14 LICENCIA POR DUELO Y SERVICIO COMO JURADO .....	24
ARTÍCULO 15 DÍAS FERIADOS .....	25
ARTÍCULO 16 FERIADOS VARIABLES – FERIADO DEL DÍA DE CUMPLEAÑOS .....	28
ARTÍCULO 17 VACACIONES .....	30
ARTÍCULO 18 FONDOS DE SALUD Y BIENESTAR, LEGAL Y DE CAPACITACIÓN .....	34
ARTÍCULO 19 PENSIONES .....	43
ARTÍCULO 20 DESPIDO POR CAUSA JUSTA .....	46
ARTÍCULO 21 ANTIGÜEDAD Y LAYOFFS .....	46
ARTÍCULO 22 EMPLEADO A TIEMPO COMPLETO ...	50
ARTÍCULO 23 EMPLEADOS TEMPORALES .....	51

ARTÍCULO 24	BIENESTAR MUTUO . . . . .	53
ARTÍCULO 25	UNIFORMES . . . . .	53
ARTÍCULO 26	PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN . .	54
ARTÍCULO 27	COOPERATIVA DE CRÉDITO . . . . .	54
ARTÍCULO 28	PROCEDIMIENTO DE AGRAVIOS Y QUEJAS . . . . .	54
ARTÍCULO 29	CLÁUSULA DE LA NACIÓN FAVORECIDA. . . . .	56
ARTÍCULO 30	TRANSICIÓN Y CABIO DE CONTRATISTA . . . . .	57
ARTÍCULO 31	DISPOSICIONES DE INVALIDACIÓN, MODIFICACIÓN Y RENUNCIA . . . . .	61
ARTÍCULO 32	FONDO DE CAPACITACIÓN. . . . .	63
ARTÍCULO 33	EDIFICIOS ESTATALES . . . . .	66
ARTÍCULO 34	INMIGRACIÓN. . . . .	66
ARTÍCULO 35	SUCESORES, CESIONARIOS Y SUBCONTRATACIÓN. . . . .	68
ARTÍCULO 36	TRASLADOS INVOLUNTARIOS Y VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES DE SEGURIDAD . . . . .	69
ARTÍCULO 37	VIGENCIA DEL ACUERDO . . . . .	72
	MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO . . . . .	73
	POLÍTICA SOBRE ABUSO DE SUSTANCIAS . . . . .	76
	CONSENTIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE PRUEBAS DE DETECCIÓN DE DROGAS . . . . .	85

## **PREÁMBULO**

Este Convenio Maestro entrará en vigencia el primer día de enero de 2008, por y entre la Asociación de Contratistas de Limpieza de Hartford, y todos y cada uno de los contratistas de limpieza de Hartford que firman este Convenio, (a quienes en adelante se les denominará el “Empleador”), y la Unión Internacional de Empleados de Servicios Local 32BJ (a quien en adelante se le denominará la “Unión”). La Unión y el Empleador aceptan y comprenden de forma expresa que los derechos de gerencia y las obligaciones creadas por este Convenio de negociación colectiva vinculan de forma exclusiva a los contratistas firmantes individuales y que la Asociación de Contratistas de Limpieza de Hartford es una entidad que existe exclusivamente con el objetivo de negociar este Convenio, cuyos términos obligan a los Empleadores que designaron a la Asociación como su representante en las negociaciones colectivas.

Por medio de éste se acuerda mutuamente lo siguiente:

### **ARTÍCULO 1** **RECONOCIMIENTO**

**1.1** Este Convenio regirá para todas las clasificaciones ocupacionales de empleados de servicio a edificios de la ciudad de Hartford y del condado de Hartford fuera de la Ciudad de Hartford (que en ade-

lante se les denominará empleados “de Suburbios” o “suburbanos”) excluyendo a los empleados que trabajan en edificios de oficinas comerciales de menos de 100,000 pies cuadrados, salvo que los términos y condiciones económicas para los empleados que laboran en establecimientos que no sean edificios de oficinas comerciales y terminales de transporte sean establecidas en anexos negociados para cada uno de estos establecimientos. No obstante lo anterior, este Convenio se aplicará a los empleados de trabajos de ruta y a los empleados de los edificios de oficinas comerciales de cien mil (100,000) pies cuadrados que estuvieron otrora cubiertos por el Convenio para Contratistas del Condado de Hartford de 2005 (Hartford County Contractors Agreement). Los complejos de edificios comerciales de propiedad colectiva y que sea contiguos que sumen cien mil (100,000) pies cuadrados o más serán cubiertos por el presente Convenio.

**1.2** El Empleador estará obligado por los convenios vigentes en toda la zona para todos los trabajos realizados sujetos al ámbito de aplicación de tales convenios para todas las zonas dentro de la jurisdicción de la Unión, incluidos los siguientes convenios y convenios sucesores del mismo: (a) los Convenios para Contratistas Independientes de 2005 o para Contratistas de la Realty Advisory Board on Labor Relations, Inc.; (b) el Convenio para Contratistas de Long Island 2005; (c) el Convenio para Contratistas

de Nueva Jersey 2005; (d) el Convenio para Contratistas de Hudson Valley; (e) el Convenio para Contratistas de Fairfield 2005; (f) el Convenio BOLR de Filadelfia 2007 o Convenio para Contratistas Independientes; (g) el Convenio para Contratistas de Connecticut 2005; (h) el Convenio para Contratistas del Distrito de Columbia; (i) el Convenio para Contratistas del Condado de Montgomery/Maryland; (j) el Convenio para Contratistas de Baltimore; y (k) el Convenio para Contratistas de Suburbios de Filadelfia.

**1.3** Si el Empleador se hace cargo de un trabajo sujeto a un Convenio con anexos adicionales, éste deberá asumir y estará obligado por los términos restantes de dicho Convenio entre la Unión y el Empleador previo.

**1.4** Se reconoce a la Unión como la Representante exclusiva para negociaciones colectivas para todas las clasificaciones de empleados de servicios dentro de la unidad de sindical de trabajo definida anteriormente.

**1.5** Cuando se notifique que el Empleador es proveedor de servicios en un nuevo establecimiento sujeto al presente Convenio, el Empleador deberá notificar de inmediato por escrito y enviarlo por fax a la sede central de la Unión, que incluya todos los datos relativos al nuevo establecimiento y la fecha de inicio de actividades en tal establecimiento.

**1.6** El Empleador no podrá impedir que la Unión ejerza su derecho de tener acceso a los empleados en su centro de trabajo. La Unión no podrá interrumpir el trabajo de los empleados y deberá notificar con antelación. La Unión y el Empleador elaborarán procedimientos para que la Unión tenga acceso al centro de trabajo, siempre que se respeten los requisitos de seguridad especiales.

**1.7** Ni el Empleador ni sus agentes tomarán medidas ni realizarán declaraciones que establezcan o impliquen su oposición a que los empleados seleccionen a la Unión como su agente de negociaciones colectivas. 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 correspondiente que determine la Unión, le han designado como su representante de negociaciones colectivas, mediante la firma de tarjetas o peticiones de autorización, el Empleador deberá reconocer a la Unión como representante exclusiva de negociaciones colectivas del establecimiento o establecimientos en cuestión.

## **ARTÍCULO 2**

### **DEFINICIÓN DE LOS EMPLEADOS**

**2.1** El término “empleados” deberá incluir a todos los empleados de servicio y mantenimiento que trabajan como limpiadores de trabajo pesado, limpia-

dores de trabajo ligero, transportadores de muebles, limpiadores de ventanas, operadores de ascensor, supervisores que laboran, lo que incluye a empleados a tiempo parcial según lo define el Artículo 5.7. También se acuerda que los empleados de supervisión son parte de la gerencia y, como tales, no son parte de esta unidad de trabajo.

### **ARTÍCULO 3** **SEGURIDAD SINDICAL**

**3.1** Será una condición de empleo que todos los empleados amparados por este Convenio, que estén afiliados a la unión a la fecha de su vigencia deberán permanecer como tales, y que aquéllos que no lo sean deberán, al trigésimo primer (31) día luego de la vigencia de éste, convertirse en afiliados de la unión y permanecer como tales. También será una condición de empleo que todos los empleados de la unidad de trabajo, que se contraten después de la fecha de vigencia de este Convenio o posterior a ésta, deberán afiliarse a la Unión, a el trigésimo primer (31) día luego del comienzo de su empleo, y permanecer afiliados. El requisito de afiliación de esta Sección se define por el pago de las obligaciones financieras de la cuota de ingreso y de las cuotas sindicales periódicas impuestas de manera uniforme.

**3.2** En el momento de la contratación, el Empleador le entregará al empleado nuevo un paquete, proporcionado por la Unión, que contiene: Un formulario de solicitud de afiliación a la Unión, un formulario de autorización de descuento de cuotas y, cuando proceda, formularios de inscripción a los beneficios. El Empleador deberá enviar a las oficinas de la Unión los formularios (o partes de éstos) que el trabajador opte por llenar y devolver al Empleador. Si el Empleador recibe una carta del secretario tesorero de la Unión solicitando el despido de un empleado que no ha cumplido con los requisitos de este Artículo, el empleado deberá ser despedido a los quince (15) días de emitida esta carta, si antes éste no ha tomado las medidas correspondientes para cumplir con los requisitos, y a menos que el Empleador cuestione la propiedad de tal hecho. Si el Empleador cuestiona la pertinencia del despido, deberá de inmediato remitir el asunto al Árbitro. Si el Árbitro concluye que el empleado no ha cumplido con los requisitos del presente artículo, se despedirá al empleado en un plazo de diez (10) días a partir de la entrega al Empleador del aviso por escrito de tal conclusión.

**3.3** El Empleador será responsable de todos los ingresos que pierda la Unión por no despedir a un empleado que no sea miembro de ésta, si la Unión lo solicita por escrito. En los casos que involucren la remoción de empleados por falta de pago de los requisitos del presente artículo, el Árbitro tendrá la autoridad para calcular los daños y perjuicios.

**3.4** El Empleador deberá notificarle mensualmente a la Unión de todos los empleados recién contratados. Dicha notificación deberá incluir: nombre, número de seguro social, dirección, número telefónico, centro de trabajo, cargo, horas de trabajo y salario. Además, el Empleador deberá notificar mensualmente a la Unión de todos los cambios en la situación laboral de los empleados, lo que incluye el cambio de condición temporal a permanente, aumentos o reducciones de las horas de trabajo, cambios en los salarios o los centros de trabajo, y despidos.

#### **ARTÍCULO 4**

#### **DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES Y CUOTAS DE INGRESO**

**4.1** El Empleador deberá descontar mensualmente de los salarios de sus empleados (que autoricen por escrito dichos descuentos) las cuotas de la Unión, cuotas de agencia, cuotas de ingreso (tras treinta (30) días de empleo), aportes y contribuciones al American Dream Fund, que puedan deberse, conforme a lo dispuesto en la Constitución y los Estatutos de la Unión y las autorizaciones del American Dream Fund. El Empleador deberá enviar a la Unión tales sumas, junto con una lista de los empleados a los que se les descontó el dinero, el día veinte (20) del mes posterior al mes en que se realicen los descuentos.

Si el Empleador no cumple con descontar o remitir a la Unión las cuotas u otras sumas de dinero estipuladas en esta sección antes del vigésimo (20) día del mes, el Empleador deberá pagar intereses sobre dichas cuotas, cuotas de inscripción o aportes con una tasa del uno por ciento mensual, a partir del vigésimo primer (21<sup>er</sup>) día del mes, a menos que el Empleador pueda demostrar que el retraso fue justificado por circunstancias más allá de su control.

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

## **ARTÍCULO 5**

### **HORAS Y TIEMPO EXTRA**

**5.1** La semana laboral ordinaria para todos los empleados deberá ser de cuarenta (40) horas, distribuidas en cinco (5) días de ocho (8) horas cada uno, y se deberá pagar el tiempo extra a una tasa de una y media veces el salario ordinario por hora por todas las horas que superen las ocho (8) horas por día o las cuarenta (40) horas por semana. Para fines de cálculo de tiempo extra, el pago de feriados deberá considerarse como horas trabajadas.

**5.2** Se acuerda que la naturaleza de la industria de la limpieza implica que se trata de un negocio de veinticuatro (24) horas al día y siete (7) días a la semana, y que por lo tanto no hay diferencias en lo que corresponde a horas y días de trabajo.

**5.3** Se deberá distribuir el tiempo extra de manera igualitaria entre los empleados dentro de su clasificación en el edificio donde trabajen.

**5.4** Si un empleado se presenta a trabajar sin que se le haya notificado previamente que no se presente, o si a un empleado se le vuelve a convocar para trabajar en horas fuera de su horario normal, el Empleador acuerda pagarle un mínimo de la mitad ( $\frac{1}{2}$ ) de las horas programadas de trabajo o su salario correspondiente a la mitad ( $\frac{1}{2}$ ) de las horas programadas.

**5.5** A todos los empleados se les dará un período de descanso de quince minutos (15) cada cuatro (4) horas de trabajo, siempre que el empleado tenga programado trabajar cuatro (4) horas o más, además de la práctica actual de los almuerzos. El supervisor a cargo fijará la hora y el lugar de este período de descanso a fin de no entrar en conflicto con los programas de trabajo.

**5.6** Se acuerda que el Empleador puede contratar empleados ordinarios para que trabajen menos de

ocho (8) horas por día o cuarenta (40) horas por semana.

**5.7** Empleados a tiempo parcial.

- (a) Hasta el 31 diciembre de 2010, se considerará como empleados a tiempo parcial a aquéllos que trabajen veinte (20) horas por semana. No se deberá contratar ni programar empleados para que trabajen menos de veinte (20) horas por semana.
- (b) En edificios de 100,000 pies cuadrados o más, no se deberán contratar empleados ni programarlos para que trabajen menos de 25 horas por semana. Mediante el uso de incentivos u otros medios adecuados, el Empleador y la Unión tratarán de aminorar cualquier reducción en el plantel de empleados. Si el aumento de horas tiene como resultado una reducción de empleados, los empleados afectados tendrán derecho de ejercer su antigüedad para “desplazar”, según dispone este Convenio. No obstante lo anterior, no más de un empleado en tales edificios podrá tener un turno menor de cinco (5) horas, cuando sea necesario, sujeto a verificación por parte de la Unión. Los edificios pueden estar exentos de esta disposición, luego de una demostración del Empleador y con el consentimiento de la Unión. Tal consentimiento no se negará injustificadamente.

- (c) A partir del 1º de enero de 2011, los empleados de medio tiempo serán aquellos que trabajen un mínimo de veinticinco (25) pero no más de treinta (30) horas por semana. A partir del 1º de enero de 2011, no se deberán contratar ni programar empleados para que trabajen menos de veinticinco (25) horas por semana.

**5.8** El Empleador tendrá el derecho de contratar empleados por menos de seis (6) horas en edificios de sesenta mil (60,000) pies cuadrados o más; sin embargo, a ningún empleado que se encuentre actualmente en la nómina se le podrá reducir su horario por debajo de las seis (6) horas; más aún, a ningún empleado contratado en cualquier momento para seis (6) horas o más en edificios de sesenta mil (60,000) pies cuadrados o más tampoco se le podrá reducir sus horas por debajo de seis (6). Si un empleado trabaja menos de ocho (8) horas por día, éste podrá postular a un trabajo en otro edificio donde exista una vacante para un empleado con más horas de trabajo disponibles que las que esté trabajando.

## **ARTÍCULO 6**

### **DERECHOS DE LA GERENCIA**

**6.1** Sujeto a las disposiciones de este Convenio, la Unión reconoce el derecho de la gerencia de conducir la empresa y dirigir a la fuerza labo-

ral, lo que incluye, sin excluir otros, el derecho de determinar lo siguiente:

- a. reglas laborales razonables;
- b. horario de trabajo;
- c. carga laboral;
- d. normas de calidad del desempeño;
- e. métodos de contratación;
- f. asignación y traslado de empleados;
- g. dar layoff (descanso o cesantía) a los empleados debido a falta de trabajo u otros motivos;
- h. medidas disciplinarias o el despido de empleados por una causa justa;
- i. el ascenso de los empleados.

**6.2** 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, tomar medidas disciplinarias, suspender o despedir por causa justa. Se acepta que no se considerará que esta enumeración de los derechos de la gerencia establecidos en este Artículo excluya otros derechos no enumerados, siempre que no se trate de nada que infrinja los términos de este Convenio.

## **ARTÍCULO 7**

### **PERÍODO DE PRUEBA**

**7.1** Se considerará que los empleados recién contratados están a prueba durante un período de

sesenta (60) días calendario desde la fecha en que realmente comienzan a trabajar. Durante tal período o al final de éste, el Empleador podrá despedir a dicho empleado según sea su voluntad y tal despido no estará sujeto al procedimiento de agravios, quejas o arbitraje contenidos en este documento.

**7.2** El Empleador le entregará a cualquier empleado despedido o que haya sido sometido a sanción disciplinaria una declaración escrita de la(s) causa(s) para su despido u otra sanción disciplinaria dentro de cinco (5) días laborables después del despido o la sanción. Al mismo tiempo, el Empleador deberá hacer llegar a la Unión una copia de dicha declaración.

## **ARTÍCULO 8**

### **AUSENTISMO, LICENCIA POR ENFERMEDAD, MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

**8.1** Ausentismo: El empleado debe notificarle al Empleador cuando se ausente, llamando al número telefónico que designe el supervisor para informarle. El personal diurno, vespertino y nocturno debe llamar al menos con dos (2) horas de anticipación del inicio de su turno.

No llamar podría resultar en una sanción disciplinaria. Cuando un empleado no se presenta a trabajar por tres días debido a una enfermedad, éste debe notificar al Empleador con doce (12) horas de

anticipación antes de volver a trabajar. Cuando un empleado no se presenta a trabajar por cuatro o más días debido a enfermedad, éste deberá notificar al Empleador con veinticuatro (24) horas de anticipación antes de volver a trabajar. Además, se puede exigir que el empleado presente una nota médica que certifique que está capacitado físicamente para volver al trabajo.

Un empleado con un mínimo de seis meses de servicios, que esté enfermo o lesionado (no ocupacional) y se ausenta del trabajo como resultado de dicha enfermedad, continuará acumulando antigüedad por un período que no exceda los doce meses.

### **8.2 Advertencia y medidas disciplinarias:**

Cuando a un empleado se le da una advertencia u otra sanción disciplinaria por una infracción de las reglas de la empresa, el Shop Steward recibirá una copia de la advertencia y debe firmar un recibo para confirmar que la recibió. Adicionalmente, el Empleador deberá enviar por correo una copia de la advertencia u otra medida disciplinaria a la oficina de la Unión.

Toda advertencia suscitada a raíz de una infracción de las reglas laborales, quedará automáticamente eliminada del archivo del empleado un año después de la fecha de emisión, siempre que el empleado no reciba una segunda advertencia por una falta similar durante los siguientes doce meses.

### **8.3 Tardanzas:** Toda tardanza se descontará de

los salarios basándose en los estatutos del estado de Connecticut.

**8.4** El Empleador deberá usar un procedimiento disciplinario progresivo para las tardanzas y el ausentismo. Un promedio de tres (3) atrasos en treinta (30) días calendario constituye comportamiento inaceptable y la continuación de tal comportamiento podrá tratarse haciendo uso del procedimiento disciplinario.

## **ARTÍCULO 9**

### **ANUNCIO DE PLAZAS VACANTES**

**9.1** Con excepción del cargo de supervisor del trabajo, la gerencia anunciará cualquier plaza vacante o recién creada durante un período de cinco (5) días laborables. Los empleados interesados deberán colocar sus nombres en el aviso publicado dentro de este plazo.

Al final de los cinco (5) días laborables mencionados, la gerencia acuerda otorgar los cargos, tomando en consideración los siguientes factores:

- a. calificaciones normales para el cargo;
- b. antigüedad;
- c. en caso que uno o más postulantes cumplan los requisitos del puesto de trabajo, la antigüedad deberá ser el factor determinante;
- d. también se debe anunciar el nombre del ganador;
- e. en caso que los postulantes no posean las

calificaciones necesarias para el trabajo, el cargo deberá ocuparse a discreción del Empleador.

Cuando un área de trabajo esté vacante por el despido de un empleado, tal área de trabajo deberá ser llenada por un empleado que tenga derecho de antigüedad y que esté calificado para realizar el trabajo correspondiente. Cuando ocurra la situación anteriormente descrita, podrá haber un solo cambio de anuncio y sólo uno y no podrá desviarse de esta regla bajo ningún concepto.

## **ARTÍCULO 10**

### **VARIOS**

**10.1** El Empleador acuerda no sancionar a ningún empleado que busque obtener un estado de inmigración o una autorización válidos para trabajar, siempre que esto no requiera que el Empleador infrinja ninguna ley estatal o federal.

**10.2** Tableros de avisos: Cuando el propietario/gerente del edificio lo permita, el Empleador colocará un tablero de avisos en un lugar designado en cada establecimiento del Empleador y deberá permitir que los representantes de la Unión, incluidos los stewards, publiquen avisos pertinentes a asuntos sindicales.

**10.3** Los supervisores que no sean empleados de la unidad de trabajo no ejecutarán labores propias de la unidad de trabajo. Sin embargo, cuando haya una emergencia o cuando no se puede cubrir el ausentismo, entonces esta regla podrá ser ignorada.

## **ARTÍCULO 11**

### **LICENCIA PARA AUSENTARSE**

**11.1** El empleado puede solicitar una licencia por motivos personales de treinta (30) días o una licencia por emergencia de treinta (30) días si ha estado empleado al menos durante veinticuatro (24) meses. Para una licencia por motivos personales, deberán realizar la solicitud por escrito treinta (30) días antes de la fecha de la licencia solicitada. Se le otorgará esta licencia siempre que sea compatible con el funcionamiento adecuado de los edificios. Se puede solicitar una licencia por emergencia, siempre que tras el retorno al trabajo del empleado, el Empleador pueda solicitarle al empleado que documente tal emergencia.

**11.2** Además de las licencias mencionadas anteriormente, todos los que firman este Convenio, al margen del tamaño de la empresa, cumplirán con las disposiciones de las leyes estatales y federales de licencia familiar.

**11.3** Si un empleado no se presenta a trabajar el primer día laborable luego del término de su licencia, el Empleador considerará esto como su renuncia, a menos que no haya podido presentarse debido a una causa justa y que el Empleador podría corroborar a su entera satisfacción. No existe obligación por parte del Empleador de proporcionar trabajo antes del vencimiento de la licencia. Se deberá aplicar lo anterior a menos que la Unión y la gerencia acuerden otra cosa.

- a. A ningún empleado se le otorgará más de una licencia por motivos personales en un período de veinticuatro (24) meses, a menos que las leyes de licencias estatales o federales dispongan licencias más frecuentes.

**11.4** Cuando un empleado realiza una solicitud por escrito, el Empleador le responderá por escrito dentro de una (1) semana y se enviará una copia de la respuesta a la oficina de la Unión.

## **ARTÍCULO 12**

### **NO HUELGA/NO CIERRE PATRONAL (LOCKOUT)**

**12.1** La Unión acuerda que no habrá huelga, paro laboral, huelga de trabajo lento ni ninguna otra forma similar de interrupción de labores (que en adelante se le denominarán conjuntamente “huelga”),

durante la vigencia de este Convenio; excepto que el Empleador no podrá despedir ni someter a medida disciplinaria a ningún empleado amparado por este Convenio por negarse a cruzar piquetes legales establecidos por otra unión local de la Unión Internacional de Empleados de Servicio.

**12.2** En el caso de una huelga, prohibida según este Artículo, el Empleador deberá enviar un fax a la Unión avisando de ella. Inmediatamente tras recibir tal aviso, la Unión deberá intentar, de buena fe, que los miembros que han interrumpido su trabajo vuelvan a trabajar; además, el presidente de la Unión deberá informar a los empleados, por escrito, que tal huelga no está autorizada y deberá ordenarles, por escrito, que vuelvan a trabajar.

**12.3** Sólo la División de Servicios de Edificios de la SEIU puede sancionar la formación de piquetes legales.

**12.4** El Empleador garantiza que no habrá cierre patronal durante la vigencia de este Convenio.

## **ARTÍCULO 13**

### **SALARIOS**

**13.1** Todos los salarios deberán pagarse en efectivo o cheque una vez a la semana. El Empleador hará todos los esfuerzos para pagarles a los empleados los jueves en circunstancias normales, pero se

reconoce que puede haber ocasiones en que esto no será factible.

**13.2** Se aplicará la siguiente escala de salarios mínimos:

Escala de salarios mínimos

	Julio '08	Julio '09	Abril '10	Enero '11
Limpiadores de trabajo ligero	12.00	12.50	13.00	13.50
Limpiadores de trabajo pesado	12.30	12.80	13.30	13.80
Limpiadores de suburbios	10.75	11.25	11.75	12.25
Transportadores de muebles	12.40	12.90	13.40	13.90
Limpiadores de ventanas	16.33	16.83	17.33	17.83

**13.3** La siguiente escala de salarios regirá:

- A partir del 1° de julio de 2008, a todos los empleados se les pagará el salario mínimo
- b. según la escala anterior o un aumento de \$0.50 por hora; lo que represente una remuneración mayor.
- A partir del 1° de julio de 2009, a todos los empleados se les pagará el salario mínimo
- c. según la escala anterior o un aumento de \$0.50 por hora; lo que represente una remuneración mayor.
- A partir del 1° de abril de 2010, a todos los empleados se les pagará el salario mínimo
- d. según la escala anterior o un aumento de \$0.50 por hora; lo que represente una remuneración mayor.

A partir del 1° de enero de 2011, a todos los empleados se les pagará el salario mínimo según la escala anterior o un aumento de \$0.50 por hora; lo que represente una remuneración mayor.

### 13.4 Salario inicial

a. El salario inicial para empleados nuevos será \$1.00 menor que el salario mínimo según la escala anterior, excepto para limpiadores de suburbios, cuyo salario inicial será \$0.55 menor que el salario mínimo estipulado anteriormente.

b. Los nuevos empleados limpiadores de trabajo ligero, limpiadores de trabajo pesado y transportadores de muebles recibirán los siguientes aumentos incrementales mínimos:

<u>Tras seis (6) meses</u>	<u>Tras nueve (9) meses</u>	<u>Tras un (1) año</u>
\$0.50	\$0.25	\$0.25

c. Los empleados nuevos de limpieza de ventanas recibirán los siguientes aumentos incrementales:

<u>Tras tres (3) meses</u>	<u>Tras nueve (9) meses</u>	<u>Tras un (1) año</u>
\$0.50	\$0.25	\$0.25

- d. Los empleados nuevos de limpieza de suburbios recibirán los siguientes aumentos incrementales:

Tras seis (6) meses

\$0.25

Tras un (1) año

\$0.30

- e. A ningún empleado se le permitirá obtener aumentos mayores a los aumentos de la escala de salarios correspondientes a la clasificación de su puesto, como resultado de las tasas progresivas. Sin embargo, los empleados que no hayan alcanzado la tasa de un (1) año recibirán tanto el aumento general como el aumento escalonado en las fechas correspondientes.

**13.5** Si durante la vigencia de este Convenio aumenta el salario mínimo federal o de Connecticut, las partes acuerdan reabrir negociaciones para considerar un aumento en los salarios iniciales.

**13.6** Las partes acuerdan que cualquier Empleador que actualmente le brinde a sus empleados de suburbios mejores beneficios que los estipulados en este Convenio, deberá continuar haciéndolo durante la vigencia del Convenio.

**13.7** Lo siguiente regirá sólo para limpiadores de ventanas:

- a. Tras completar noventa (90) días de servicios, al empleado se le debe pagar el salario como jornalero de oficio.
- b. Se brindará paga adicional por lo siguiente: trabajo en andamios, trabajo con silla de suspensión para cables aéreos, trabajo con andamios eléctricos, trabajo con correas y trabajo con escaleras extensibles de tres (3) o más secciones. El salario para este trabajo riesgoso será de \$3.50 adicionales por hora.
- c. Los conductores de camiones recibirán \$4.00 adicionales por hora. Los empleados que usen su propio automóvil para trabajo de ruta recibirán \$3.00 adicionales por día.
- d. Los limpiadores de ventanas tendrán derecho a negarse a realizar cualquier trabajo para el que no se les suministre el equipo adecuado para una operación segura. En tales casos, el Empleador deberá asignarle al empleado un trabajo seguro alternativo.
- e. Los limpiadores de ventanas que pasen de un contratista a otro, ambos firmantes de este Convenio, mantendrán su antigüedad para todo fin, excepto en caso de layoff, desplazamiento y licitaciones. Se acuerda que nadie recibirá algún beneficio que supere el máximo establecido en el Convenio.

## ARTÍCULO 14

### LICENCIA POR DUELO Y SERVICIO COMO JURADO

**14.1** En caso de muerte de un familiar cercano de un empleado (padre, cónyuge, hijo, hermano, hermana, abuelo y nieto), éste tendrá libres los próximos tres (3) días a partir de la fecha de la muerte, y se le pagará todo el tiempo que pierda de su horario normal a consecuencia de dicha ausencia.

**14.2** En caso de muerte en la familia del cónyuge del empleado (suegra, suegro, cuñada, cuñado, tías y tíos), éste tendrá un (1) día libre para asistir al funeral y se le pagará el tiempo perdido debido a dicha ausencia.

**14.3** Se solicitará al empleado que entregue un certificado de defunción y un documento que corrobore el parentesco especificado o que el empleado asistió al funeral.

**14.4** Todo empleado que haya completado su período de prueba y que debe presentarse en un tribunal por una citación judicial o para actuar como 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 ordinario. El pago por cumplir con el deber como jurado se limitará a dos (2) semanas al año. No se solicitará a ningún empleado que trabaje el día en que deba actuar como jurado.

**ARTÍCULO 15**  
**DÍAS FERIADOS**

**15.1** Las siguientes festividades se considerarán días libres con pago:

Año Nuevo	Día de la Independencia
Martin Luther King Jr.	Día del Trabajo (1er lunes de sept.)
Día de Washington	Día de Acción de Gracias
Memorial Day	Navidad

En caso que sea necesario dotar de personal un edificio, ya sea de manera total o parcial, durante el Día de Martin Luther King, Jr. o el Natalicio de Washington, estas festividades pueden convertirse en feriados flotantes, a discreción de la gerencia, para ser usados por los empleados durante el mismo año calendario. Si se dotara parcialmente de personal un edificio, las decisiones sobre las tareas asignadas se basarán en la antigüedad.

**15.2** El Empleador acuerda declarar un feriado pagado para aquellos empleados que trabajen en un edificio, en un día en que el centro de trabajo esté cerrado debido a que el gobernador del estado de Connecticut haya declarado Estado de emergencia y los trabajadores del edificio no puedan trabajar. El

Empleador no podrá cambiar las horas de trabajo de ese día para evitar el pago del feriado.

**15.3** Los empleados que deban trabajar en las festividades indicadas anteriormente en el párrafo 15.1 recibirán un pago de una y media veces (1½) su salario ordinario por todo el trabajo que sea necesario realizar en cualquiera de estas festividades, además de su salario ordinario.

**15.4** Los empleados recibirán pago en las festividades indicadas anteriormente según la tasa de sus salarios ordinarios por hora por un día normal de trabajo.

**15.5** Los empleados que deban trabajar aquellos días que los inquilinos de tales instalaciones consideren feriados, no tendrán derecho a pago de tiempo extra por dicho feriado, a menos que cualquier trabajo se realiza en alguna de las festividades indicadas anteriormente.

**15.6** Si cualquiera de las festividades indicadas cae un domingo pero se celebra en el estado de Connecticut el lunes siguiente, se observará el feriado dicho lunes.

**15.7** Si una festividad indicada cae sábado pero se celebra en el estado de Connecticut el viernes anterior, y si ese día la instalación donde trabaja el emple-

ado está cerrada, se observará el feriado dicho viernes. Sin embargo, si la instalación en la que se encuentra el empleado está abierta dicho viernes, entonces el Empleador deberá sustituir otro día libre pagado para el empleado en un plazo de dos (2) semanas a partir de la festividad indicada o darle al empleado el salario del día en vez del feriado.

**15.8** Se acuerda mutuamente que el Empleador se reserva el derecho de sustituir otro día como feriado para cualquiera de las festividades indicadas, excepto Navidad, Día de Año Nuevo, Día del Trabajo, Día de la Independencia y Día de Acción de Gracias, y puede hacerlo a su exclusiva discreción. También se acuerda que un empleado no tiene que estar contratado a la fecha de un feriado indicado por contrato para recibir el feriado sustituto. Se acuerda, además, que el Empleador deberá notificar a los empleados afectados y a la Unión al menos dos (2) semanas antes de que se cambie el feriado.

**15.9** Ambas partes acuerdan que solamente para los empleados a tiempo completo, las vísperas de Navidad sólo se trabajará medio día. Los empleados a tiempo completo asignados para trabajar en tal fecha sólo trabajarán la mitad de sus horas nocturnas normales.

**15.10** Cuando el día libre normal de un empleado cae en un feriado o en otro día designado para su celebración, éste recibirá un día libre adicional.

**15.11** Si un feriado ocurre mientras un empleado esté de vacaciones, éste tendrá un día libre adicional.

**15.12** Para recibir pago de feriado, un empleado debe trabajar el día anterior a éste y el día posterior. El empleado que se ausente uno de estos días podrá recibir pago de su feriado si lo justifica con un certificado médico o si es un día libre programado (es decir, vacaciones o licencia por motivos personales).

**15.13** En ningún caso habrá pago acumulado (pirámide) de tiempo extra, feriado u otro pago de bonificación. Donde corresponda más de un pago de tiempo extra, feriado u otra bonificación, la remuneración se calculará para entregar el monto mayor entre una de éstas.

**15.14** Los empleados podrán tomarse Viernes Santo como feriado pagado en vez de un feriado variable u otro feriado indicado, siempre que el Empleador pueda dotar adecuadamente de personal el edificio donde trabajan. Si el Empleador no puede dotar adecuadamente de personal el edificio debido a una gran cantidad de solicitudes, la antigüedad determinará quién podrá tener libre el Viernes Santo.

## **ARTÍCULO 16**

### **FERIADOS VARIABLES – FERIADO POR CUMPLEAÑOS**

**16.1 (a)** Los empleados de la ciudad con dos (2) o más años de servicios tienen dere-

cho a dos (2) feriados flotantes por año. Cualquier empleado que cumpla dos (2) años de servicio durante la vigencia del Convenio recibirá dos (2) días feriados flotantes en cada período subsiguiente de doce (12) meses. Los empleados con cinco (5) o más años de servicio tienen derecho a tres (3) feriados flotantes por año. Cualquier empleado que cumpla cinco (5) años de servicio durante el plazo del Convenio recibirá tres (3) días feriados flotantes en cada período subsiguiente de doce (12) meses. Los empleados con diez (10) o más años de servicio tienen derecho a cuatro (4) feriados flotantes por año. Los empleados que cumplan diez (10) años de servicio durante el plazo del Convenio recibirán cuatro (4) días feriados flotantes en cada período subsiguiente de doce (12) meses.

**(b)** A partir del 1° de enero de 2010, los empleados suburbanos que tengan por los menos un (1) año de antigüedad tienen derecho a un (1) feriado variable cada año. Todo empleado que cumpla un (1) año de antigüedad alrededor o después del 1° de enero de 2010, recibirá un (1) feriado flotante en cada período subsiguiente de 12 meses. A partir del 1° de enero de 2011, los empleados suburbanos que tengan por los menos dos (2) años de antigüedad tienen

derecho a dos (2) feriados flotantes cada año. Todo empleado que cumpla dos (2) años de antigüedad alrededor o después del 1° de enero de 2010, recibirá dos (2) feriados flotantes en cada período subsiguiente de 12 meses.

(c) Se acuerda que estos feriados flotantes se designarán por consentimiento mutuo entre el supervisor y el empleado, y si el empleado notifica con una (1) semana de anticipación, el supervisor no negará injustificadamente el consentimiento.

- 16.2** Además de los feriados mencionados anteriormente, cada empleado recibirá un feriado pagado a celebrarse el día de su cumpleaños. Si, por algún motivo, un empleado no se toma el día libre en la fecha exacta del cumpleaños, se seleccionará de común acuerdo otro día que no esté en conflicto con los horarios de trabajo. La solicitud para sustituirlo por otro día debe presentarse ante el supervisor un mínimo de dos (2) semanas antes de la fecha del cumpleaños.

## **ARTÍCULO 17**

### **VACACIONES**

- 17.1** Los empleados de la ciudad y de suburbios amparados por este Convenio recibirán las siguientes vacaciones:

Tras un (1) año de empleo	1 semana
Tras dos (2) años de empleo	2 semanas
Tras cinco (5) años de empleo	3 semanas
Tras quince (15) años de empleo	4 semanas

## **17.2**      Cálculo de vacaciones

El pago de vacaciones se calculará en base al salario ordinario por hora sin tiempo extra y se basará en la cantidad de horas de trabajo de la semana laboral programada de cada empleado.

(a)          A fin de recibir cualquier beneficio de vacaciones un empleado debe trabajar el 65% de sus horas de trabajo programadas, excluyendo todo permiso aprobado debido a un caso de compensación laboral o a una enfermedad documentada.

**17.3**      La fecha límite para determinar los derechos a vacaciones es el 31 de diciembre.

**17.4**      El Empleador se reserva el derecho de asignar vacaciones durante el período comprendido entre el 1º de abril y el 31 de diciembre.

**17.5**      La duración del empleo para fines del programa de vacaciones anterior se debe calcular en base a la cantidad de vacaciones a las que un empleado tendría derecho al 31 de diciembre del año en que se

otorgan las vacaciones. El año de vacaciones será desde el 1° de enero hasta el 31° de diciembre.

**17.6** La paga por vacaciones se realizará antes del inicio del periodo de vacaciones.

**17.7** Si un empleado desea tomar sus vacaciones antes del 1° de abril, dicho empleado debe realizar una solicitud por escrito treinta (30) días antes del primer día de las vacaciones solicitadas. La solicitud del empleado debe contar con la aprobación escrita del gerente de servicios.

**17.8** Los empleados despedidos por motivos justificados no tendrán derecho a las vacaciones acumuladas. Todo empleado que deje su cargo voluntariamente sin notificar por escrito dos (2) semanas antes de su partida, no tendrá derecho a las vacaciones acumuladas.

**17.9** Todo empleado con derecho a vacaciones debe usarlas. No se permitirá que nadie trabaje durante sus vacaciones, a menos que el Empleador acuerde lo contrario.

**17.10** La selección de los períodos de vacaciones se realizará de acuerdo con la antigüedad. Siguiendo el orden de antigüedad, los empleados deberán escoger sus fechas de vacaciones antes del 15 de marzo. Si no se entregan las fechas específicas al Empleador

antes del 15 de marzo, el empleado pasará al final de la lista de antigüedad para determinar vacaciones.

**17.11** Se permitirá a los empleados dividir sus vacaciones de acuerdo con el siguiente plan:

- (a) los empleados con tres (3) semanas de vacaciones podrán primero tomarse dos (2) semanas y la semana restante en otro momento;
- (b) los empleados con cuatro (4) semanas podrán tomar sus vacaciones de dos (2) semanas cada vez;
- (c) para separar las vacaciones en dos se deberá seguir el orden de antigüedad.

**17.12** En el caso de los empleados que han estado en la empresa al menos seis meses, las ausencias por enfermedad que no excedan los treinta (30) días durante el año contractual, serán incluidos en el cálculo del pago de vacaciones, siempre que dichos empleados notifiquen al Empleador dentro del plazo de tres (3) días a contar a partir del comienzo de dicha incapacidad, a menos que pueda justificar no haber cumplido con notificar razonablemente, y siempre que presenten el certificado adecuado que explique satisfactoriamente y justifique los motivos de la ausencia, y más aún, siempre que el Empleador tenga el derecho de hacer que dichos empleados sean examinados por un médico, a cuenta del Empleador, para verificar la enfermedad alegada.

**17.13** Los limpiadores de ventanas que trabajen menos que el año calendario completo debido a layoff temporal tendrán derecho a sus vacaciones para ese año, en base aa siguiente cálculo:

- a. los limpiadores de ventanas que trabajen ocho (8) meses tendrán las mismas vacaciones que si hubiesen trabajado el año completo;
- b. los limpiadores de ventanas que trabajen menos de ocho (8) meses recibirán vacaciones prorrateadas equivalentes a una doceava parte (1/12) de su derecho anual de vacaciones cada mes (o su fracción correspondiente).

## **ARTÍCULO 18**

### **FONDOS DE SALUD Y BIENESTAR,**

#### **LEGAL Y DE CAPACITACIÓN**

##### **A. Salud y bienestar**

**18.1** El Empleador acuerda hacer aportes al Fondo de salud y bienestar de la Unión Internacional de Empleados de Servicio de la Local 32BJ del distrito de Connecticut (“Connecticut Health Fund”), por todas las horas trabajadas y/o pagadas durante el mes de enero de 2008, hasta un máximo de cuarenta (40) horas por semana, según las tasas por hora detalladas a continuación:

- a. Para todos los empleados de la ciudad, la suma de \$2.99 por hora.
- b. Para los empleados suburbanos que trabajen al menos treinta (30) horas a la semana, la suma de \$2.89 por hora.
- c. Para empleados suburbanos que trabajen al menos veinticinco (25), pero menos de treinta (30) horas a la semana en edificios de un mínimo de 100,000 pies cuadrados, la suma de \$0.65 por hora.

**18.2** A partir del 1º de febrero de 2008, el Empleador dejará de hacer aportes al Fondo de salud de Connecticut y los hará a un fondo fiduciario de salud conocido como “Building Service 32BJ Health Fund”, pagaderos cuando y cómo lo determinen los agentes fiduciarios, a fin de cubrir a los empleados amparados por este Convenio con los beneficios de salud según lo determinen los agentes fiduciarios del fondo. Los aportes deberán hacerse según la tasa por hora siguiente, por todas las horas trabajadas y/o pagadas, hasta un máximo de cuarenta (40) horas por semana.

- a. Para todos los empleados de la ciudad, la suma de \$2.99 por hora, aumentado a \$3.49 por hora a partir del 1º de enero de 2009, a \$3.70 por hora a partir del 1º de enero de 2010, y a \$3.78 por hora a partir del 1º de enero de 2011.

- b. Para todos los empleados suburbanos que trabajen por lo menos treinta (30) horas a la semana, la suma de \$2.89 por hora, aumentado a \$3.29 por hora a partir del 1° de enero de 2009, a \$3.59 por hora a partir del 1° de enero de 2010, y a \$3.78 por hora a partir del 1° de enero de 2011.
- c. Para empleados suburbanos que trabajen un mínimo de veinticinco (25) pero no más de treinta (30) horas a la semana en edificios con un mínimo de 100,000 pies cuadrados, la suma de \$0.65 por hora, aumentada a \$0.69 por hora a partir del 1° de enero de 2009 y a \$0.74 por hora a partir del 1° de enero de 2010.
- d. A partir del 1° de enero de 2011, para todos los empleados suburbanos que trabajen menos de treinta (30) horas a la semana, independientemente del tamaño del edificio, la suma de \$0.78 por hora.
- e. No obstante lo anterior, no es obligatorio hacer aportes en nombre de empleados temporales que estén sustituyendo a empleados que no estén trabajando y no reciban pago debido a enfermedad (que no exceda los doce (12) meses) o debido a que está incapacitado como resultado de una lesión susceptible de compensación laboral.

**18.3** Con excepción de lo estipulado en la Sección 18.8(a), el Empleador realizará los aportes en base a las horas programadas de cualquier empleado que no esté trabajando ni esté recibiendo pago debido a enfermedad (sin superar los 12 meses) o debido a que está incapacitado como resultado de una lesión susceptible de compensación laboral.

**18.4** Los edificios pueden quedar exentos de la subsección (c) de los artículos 18.1 y 18.2 si el Empleador demuestra, prueba y justifica que deben estar exentos, con el consentimiento de la Unión, el cual no se negará injustificadamente. En caso que haya una controversia entre el Empleador y la Unión en relación con el tema de los edificios exentos de esta disposición, dicha controversia podrá ser remitida al arbitraje estipulado por el Artículo 28. En caso que un Árbitro falle a favor de la Unión en la controversia, éste está limitado a emitir sólo una solución que sea posible efectuarse a partir de la fecha de su fallo.

**18.5** Durante la vigencia de este Convenio, los agentes fiduciarios pueden adoptar una tarjeta de medicamentos.

**18.6** El Empleador realizará descuentos mensuales de aquellos empleados que los autorizaron por escrito, con el fin de brindar cobertura del seguro a través del fondo fiduciario para el empleado y/o sus dependientes.

**18.7** Las disposiciones siguientes rigen para el Fondo de Salud de Connecticut:

- a. Es la intención de las partes que los aportes se realicen en forma rápida y puntual. Si no se han recibido los aportes alrededor de treinta (30) días después del término del mes para el cual se adeuda el pago, el Empleador será responsable de los intereses a una tasa mensual del dos por ciento (2%), comenzando el primer día del mes siguiente al mes para el cual se adeuda el pago, y además, el Empleador será responsable de los honorarios de contadores y abogados y de los costos de las cortes, si los hubiesen, incurridos a fin de hacer la cobranza.
- b. El Empleador realizará los pagos al Fondo en función de lo siguiente: para empleados recién contratados, los aportes comenzarán el trigésimo primer (31) día de empleo.

**18.8** Las disposiciones siguientes rigen para el Building Service 32BJ Health Fund:

- a. Los empleados que estén recibiendo compensación laboral o beneficios por incapacidad a corto plazo y que, antes de la enfermedad o lesión, estaban cubiertos por el Fondo de Salud, seguirán gozando de cobertura del fondo hasta que puedan recibir la cobertura de Medicare o seis (6) meses después de la fecha de su incapacitación.

dad; lo que ocurra primero, sin costo para el Empleador. En caso que el Fondo de Salud cambie o elimine la disposición que extiende dicha cobertura de discapacidad sin costo para el Empleador, será obligatorio que el Empleador realice aportes para dicha cobertura en virtud de la Sección 18.3.

- b. Si durante la vigencia de este Convenio, los agentes fiduciarios del Fondo de Salud determinan que el pago estipulado en la Sección 18.2 no es suficiente para mantener los beneficios y las reservas adecuados para tales beneficios, se les exigirá a las partes que aumenten las sumas 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 impás del Convenio y Declaración del Fideicomiso.
- c. Si en el futuro se promulgase alguna ley pertinente, no habrá duplicación de cobertura y las partes negociarán tales cambios según lo exija la ley.
- d. Para empleados recién contratados, los aportes se iniciarán a partir del día treinta y uno (31) del empleo, y los empleados

recién contratados serán cubiertos por el Fondo a partir del día noventa y uno (91) en el empleo.

**B. Fondo legal colectivo prepago**

- 18.9**
- a. A partir del 1° de julio de 2011, el Empleador realizará aportes a un fondo fiduciario para servicios legales conocido como “Building Service 32BJ Legal Services Fund” (Fondo Legal 32BJ) para cubrir a todos los empleados amparados por el Convenio con los beneficios que determinen los agentes fiduciarios.
  - b. La tasa de los aportes al Fondo Legal, pagaderos cuándo y cómo lo determinen los agentes fiduciarios, será la cantidad menor entre \$223.60 al año por empleado y otra tasa que pudiera contemplarse en el Convenio de edificios comerciales entre la Unión y el Realty Advisory Board on Labor Relations, Inc. No obstante lo anterior, el Empleador no está obligado a realizar aportes al Fondo Legal en nombre de empleados temporales.
  - c. Los empleados tendrán un período de espera de treinta (30) días antes de ser admitidos como participantes en el Fondo Legal y no se realizarán aportes en nombre de estos empleados durante estos treinta (30) días.

**C. Fondo de Capacitación, Becas y Seguridad**

- 18.10**
- a. A partir del 1° de julio de 2011, el Empleador realizará aportes a un fondo fiduciario de capacitación y becas conocido como el Building Service 32BJ Thomas Shortman Training, Scholarship and Safety Fund (Fondo Shortman de 32BJ) para cubrir a los empleados amparados por el Convenio con los beneficios que determinen los agentes fiduciarios.
  - b. La tasa de aportes al Fondo Thomas Shortman, pagaderos cuando y cómo los agentes fiduciarios lo determinen, será la tasa contemplada en el Convenio de Edificios Comerciales de 2008 entre la Union y el Realty Advisory Board on Labor Relations, Inc. que no excedan \$170.76 al año por empleado. No obstante lo anterior, no será obligatorio que el Empleador pague aportes al Fondo de Capacitación en nombre de los empleados temporales.
  - c. Los empleados tendrán un período de espera de treinta (30) días antes de ser admitidos como participantes en el Fondo de Capacitación y no se realizarán aportes en nombre de estos empleados durante estos treinta (30) días.

**D. Disposiciones válidas para los Fondos del Building Service 32BJ**

**18.11** La suma de los aportes a los Fondo Legal y el Fondo de Capacitación no excederá los \$369.20 por empleado al año.

**18.12** Si el Empleador no realiza los informes o los pagos exigidos a los Fondos, los agentes fiduciarios podrán, a su única y absoluta discreción, tomar cualquier medida necesaria, incluidas, entre otras, el arbitraje inmediato y litigios, para hacer cumplir dichos informes y pagos, junto con los intereses y daños y perjuicios según lo estipulado en los Acuerdos de Fideicomisos de los fondos, y cualquier y todo gasto de cobranza, incluidos, entre otros, honorarios de abogados, costos y cargos de arbitraje, costos judiciales, cuotas e intereses.

**18.13** Todo Empleador que regular o constantemente se atrase en sus pagos a los Fondos se le podrá exigir, a opción de los agentes fiduciarios de los fondos, que le proporcione al Fondo correspondiente, un depósito que garantice la pronta realización de los pagos.

**18.14** Los agentes fiduciarios de los fondos realizarán las enmiendas a los Acuerdos de Fideicomiso y adoptarán los reglamentos que exijan las leyes vigentes.

## **E. Disposiciones válidas para todos los fondos**

**18.15** Mediante esta disposición, el Empleador adopta los Acuerdos de Fideicomiso de los Fondos y todas sus enmiendas y acepta estar obligado por éste, como si formara parte integral de este Convenio. Se mostró y entregó una copia de cada acuerdo fiduciario citado al Empleador aquí mencionado.

**18.16** El Empleador acuerda que de existir cualquier reclamo por parte de la Unión o de alguno de los fondos fiduciarios sobre cualquier discrepancia o controversia en relación con el pago del Empleador al Fondo correspondiente, ellos o sus representantes tendrán el derecho, tras notificación razonable, de revisar la nómina de pagos del Empleador, los registros de horarios o de trabajo, u otros registros pertinentes a la cantidad de empleados u horas trabajadas o pagadas.

## **ARTÍCULO 19**

### **PENSIONES**

**19.1 a.** El Empleador acuerda que a partir del 1º de enero de 2008 aportará al Fondo de Pensiones de la SEIU Local 32BJ del distrito de Connecticut la suma de \$0.60 por hora por todas las horas trabajadas o pagadas a todos los empleados de la ciudad, hasta un máximo de cuarenta (40) horas por

semana. A partir del 1° de julio de 2010, el aporte aumentará a la suma de \$0.70 por hora por todas las horas trabajadas y/o pagadas, hasta un máximo de cuarenta (40) horas por semana.

- b. El Empleador acepta que a partir del 1° de julio de 2010 aportará al Fondo de pensiones de la SEIU Local 32BJ del distrito de Connecticut la suma de \$0.15 por hora por todas las horas trabajadas y/o pagadas a todos los empleados suburbanos, hasta un máximo de cuarenta (40) horas por semana. A partir del 1° de octubre de 2011, el aporte aumentará a la suma de \$0.35 por hora por todas las horas trabajadas y/o pagadas, hasta un máximo de cuarenta (40) horas por semana.
- c. No obstante lo anterior, a menos que la ley lo exija, el Empleador no pagará aportes al Fondo de Pensiones a beneficio de empleados temporales.

**19.2** Las partes instruirán a sus respectivos agentes fiduciarios a considerar no pagar el equivalente a un (1) mes de aportes al Fondo de Pensiones para que, en su lugar, se destinen al Fondo Fiduciario de Capacitación, Inglés como Segundo Idioma, Ciudadanía y Vivienda de la SEIU Local 32BJ del Distrito de Connecticut antes del 30 de junio de 2011. El Fondo de Capacitación incluirá el Programa de Capacitación de Stewards.

**19.3** El Empleador realizará los pagos al Fondo de Pensiones en base a lo siguiente: para empleados recién contratados: los aportes comenzarán el trigésimo primer (31) día de empleo.

**19.4** También se entiende y acuerda que el Empleador realizará los aportes antes mencionados en base a las horas programadas de cualquier empleado que no esté trabajando ni reciba pago debido a enfermedad (que no exceda doce (12) meses) o debido a que está incapacitado como resultado de una lesión susceptible a compensación laboral.

**19.5** Es la intención de las partes que los aportes al Fondo de Pensiones se realicen en forma rápida y puntual. Si el Fondo no ha recibido el aporte treinta (30) días después del término del mes para el cual se adeuda el pago, el Empleador será responsable por los intereses a una tasa mensual del dos por ciento (2%), comenzando el primer día del mes siguiente al mes para el cual se adeuda el pago, y, además, el Empleador será responsable de los honorarios de contadores y abogados y de los costos judiciales, si los hubiesen, incurridos al realizar el cobro.

**19.6** El Empleador acuerda que si existe cualquier reclamación por parte de la Unión o de alguno de los fondos fiduciarios mencionados en este Convenio, así como cualquier discrepancia o controversia en relación con el pago del Empleador a los

Fondos correspondientes, ellos o sus representantes tendrán el derecho, tras notificación razonable, de revisar la nómina de pagos del Empleador relacionadas con dichas discrepancias o controversias, lo que incluye los libros de nómina, los registros de horarios o de trabajo, u otros registros pertinentes a la cantidad de empleados u horas trabajadas o pagadas. Bajo ningún concepto se suspenderán los pagos que se deben hacer a alguno o a todos los fondos fiduciarios que se mencionan en este Convenio.

**19.7** Mediante este documento, el Empleador adopta los Acuerdos de Fideicomiso del Fondo de Pensiones de la SEIU Local 32BJ del Distrito de Connecticut y sus enmiendas respectivas y acepta estar obligado por el presente, como si éstos formarían parte de este Convenio. Se mostró y entregó una copia de dicho acuerdo fiduciario al Empleador ya mencionado.

## **ARTÍCULO 20**

### **DESPIDO POR CAUSA JUSTA**

**20.1** El Empleador podrá despedir a un integrante de la unidad de trabajo por causa justa.

## **ARTÍCULO 21**

### **ANTIGÜEDAD Y LAYOFFS**

**21.1** La antigüedad regirá todos los traslados, cambios de turno, ascensos, selecciones de vacacio-

nes, horas de trabajo más extensas, layoffs, convocatorias y asignaciones para trabajos preferenciales, en conformidad con el procedimiento establecido en este Convenio.

**21.2** La antigüedad se definirá como el derecho preferencial que un empleado ha acumulado en base a la duración de sus servicios continuos para el Empleador, en un puesto de trabajo amparado por este Convenio; y esto se aplicará de aquí en adelante.

**21.3** El servicio continuo de un empleado se interrumpirá y se terminará su antigüedad por cualquiera de los siguientes motivos:

- a. renuncia voluntaria;
- b. jubilación;
- c. despido por causa justa;
- d. ausencia por cinco (5) días laborables consecutivos sin notificar al Empleador, a menos que se entregue un motivo satisfactorio por dicha ausencia;
- e. no notificar al Empleador, dentro de tres (3) días laborables, tras recibir notificación o convocatoria a trabajar (una copia de la cual se enviará a la Unión);
- f. layoff por un período de más de doce (12) meses consecutivos;
- g. ausencia por un período de más de doce (12) meses consecutivos debido a una enfermedad comprobada.

**21.4** Antes de dar layoff a empleados antiguos de cualquier clasificación, se deberá dar layoff a los empleados a prueba.

**21.5** Un empleado que esté a punto de recibir layoff deberá tener la posibilidad de “desplazar” a otro empleado con menos años de servicio en la misma clasificación u otra de salario inferior; no existirá, sin embargo, la posibilidad de “desplazar” en las operaciones mecánicas o que no sean de limpieza, en las que el Empleador prácticamente carezca de control y supervisión de la fuerza laboral.

**21.6** Para fines de antigüedad, sólo para layoff, los stewards de la Unión se tratarán como la persona con mayor antigüedad en la clasificación donde es steward.

**21.7** En caso que el Empleador considere necesario dar layoff a cualquiera de sus empleados debido a trabajo insuficiente o cualquier otro motivo de negocios, la regla de antigüedad en cada clasificación prevalecerá (a menos que el Empleador y la Unión acuerden otra cosa).

**21.8** El Empleador notificará a la Unión y al empleado de cualquier layoff planificado, al menos con cuatro (4) semanas de anticipación, cuando sea posible.

**21.9** Un empleado que salga en layoff tendrá derecho de convocatoria a un trabajo de naturaleza similar durante un período de once (11) meses; a partir de entonces, perderá su derecho de convocatoria. La antigüedad no se acumulará durante períodos de layoff de más de treinta (30) días.

**21.10** Un empleado en layoff podrá, si así lo eligiese, notificar por escrito a la Unión de su disposición para incluir su nombre en una lista preferencial de contratación si se abre un cargo en una empresa firmante de este Convenio y que no sea la empresa para la cual trabajaba. Se entiende que todo empleado en layoff que es contratado por una empresa distinta, será contratado como nuevo empleado. Se entiende además que las empresas que firman este Convenio, distintas a la empresa de la cual fue despedido el empleado, tienen la opción de contratar o no a cualquier empleado de la lista preferencial de contratación. Se entiende, además, que un empleado incluido en la lista preferencial de contratación, y/o contratado por una empresa distinta a la empresa de la cual fue descansado, mantendrá su derecho de convocatoria con la empresa de la cual fue descansado por doce (12) meses completos.

**21.11** Cuando motivos comerciales legítimos hagan necesaria una reducción de las horas de trabajo, los empleados que serían afectados por la reducción tienen el derecho de “desplazar” al empleado de menor antigüedad en el mismo turno.

**21.12** Cada mes de enero, el Empleador entregará a la Unión una lista completa de antigüedad. Dicha lista incluirá el nombre, la dirección, el número de seguro social, la fecha de contratación, el lugar de trabajo, el cargo, el salario y las horas programadas de cada empleado de la unidad de trabajo.

## **ARTÍCULO 22**

### **EMPLEADO A TIEMPO COMPLETO**

**22.1** A todos los empleados de suburbios a tiempo parcial se les ofrecerá un aumento de horas a través de reducción natural del plantel de trabajadores. Si un empleado renuncia, a los demás trabajadores se les ofrecerá, según la antigüedad, aquellas horas adicionales en un esfuerzo por clasificarlos como empleados “a tiempo completo”. Si todos los trabajadores rechazan las horas adicionales, el Empleador tiene derecho de reemplazar el empleado con la misma cantidad de horas.

**22.2** Las partes acuerdan que, en edificios en que actualmente existen trabajos de cuarenta (40) horas, cualquier plaza vacante se ofrecerá para aumentar las horas a los trabajadores que no tienen cuarenta (40) horas a través de la reducción natural del plantel de empleados, a fin de crear más trabajos a tiempo completo. Si todos los trabajadores rechazan las horas adicionales, entonces el Empleador puede ofrecer el cargo a tiempo completo a emplea-

dos de otros lugares incluidos por este Convenio que hayan solicitado este tipo de trabajo.

**22.3** Las secciones 22.1 y 22.2 están supeditadas a los códigos de seguridad del edificio al que se ciñe, así como también del cumplimiento de las normas de energía y de los requisitos del cliente.

**22.4** A partir del 1º de enero de 2008, para todos los establecimientos (grupos o establecimiento continuos de propiedad común) de más de 400,000 pies cuadrados, el turno semanal mínimo será de treinta (30) horas.

## **ARTÍCULO 23**

### **EMPLEADOS TEMPORALES**

**23.1** Los empleados temporales –como los de reemplazo de vacaciones, los empleados asignados a reemplazar a los empleados de planta debido a una enfermedad prolongada o que estén fuera por una licencia– y aquellos empleados contratados para trabajar en un puesto temporal de duración específica, no tendrán derecho de “desplazamiento” al término de sus asignaciones temporales. En caso que se contrate un empleado temporal en un cargo permanente, su antigüedad para todos los efectos, lo que incluye salarios y su derecho a optar a beneficios, se basará en la fecha inicial de su contratación como empleado temporal.

**23.2** El Empleador acepta notificar por escrito a la Unión, al momento de la contratación, de la condición de cada empleado temporal. Esta notificación incluirá el nombre del empleado, los motivos para usar a un empleado temporal y la duración prevista del empleado temporal.

**23.3** La duración máxima de empleo para un empleado temporal será de ciento cincuenta (150) días, salvo para aquellos empleados que estén reemplazando a empleados permanentes que aquejen de una enfermedad prolongada que supere los ciento cincuenta (150) días.

**23.4** Los empleados temporales tendrán derecho a todos los beneficios contractuales, excepto los beneficios de salud, legal y de capacitación ofrecidos por el Building Service 32BJ Fund. A menos que la ley disponga lo contrario, los empleados temporales no tendrán derecho a los beneficios de pensión de SEIU Local 32BJ Connecticut District Pension Fund (Fondo de pensiones de la Local 32BJ SEIU del Distrito de Connecticut).

**23.5** Un empleado temporal pasará automáticamente a ser empleado permanente el centésimo quincuagésimo primer (151) día de empleo, a menos que el mismo esté reemplazando a un empleado permanente con una enfermedad prolongada que supere los ciento cincuenta (150) días, y pagará una cuota de ingreso.

## **ARTÍCULO 24**

### **BIENESTAR MUTUO**

**24.1** Las partes respectivas presentes comprenden y acuerdan en que este Convenio con todos sus términos, condiciones, disposiciones y estipulaciones será obligatorio para ambas partes.

**24.2** Las partes respectivas presentes acuerdan que la Unión y el Empleador deberán intentar promover mutuamente el bienestar de las partes respectivas de acuerdo con el Convenio y trabajarán para estabilizar la industria y establecer condiciones de trabajo decentes y seguras.

**24.3** El Empleador brindará y mantendrá un centro de trabajo seguro y saludable para todos los empleados y cumplirá con todas las leyes locales, estatales y federales relacionadas con la salud y la seguridad. El Empleador proporcionará todos los suministros y equipos necesarios, así como el equipo de protección y de nieve que sea necesario.

## **ARTÍCULO 25**

### **UNIFORMES**

**25.1** El Empleador les proporcionará uniformes a los empleados que deban usarlos. El Empleador se encargará del lavado de los uniformes de los limpiadores de trabajo pesado y los limpiadores de ventanas.

## **ARTÍCULO 26**

### **PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN**

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

## **ARTÍCULO 27**

### **COOPERATIVA DE CRÉDITO**

**27.1** El Empleador acuerda realizar descuentos, para los empleados que así lo deseen, del salario de los empleados para depositarlos en una cooperativa de crédito. La Unión proporcionará los formularios y la información que sean necesarios.

## **ARTÍCULO 28**

### **PROCEDIMIENTO DE AGRAVIOS Y QUEJAS**

**28.1** Todas las controversias o diferencias que involucren la interpretación o aplicación de este Convenio que surjan entre el Empleador y la Unión se resolverán como se estipula en este Artículo, salvo cuando se especifique lo contrario en este Convenio.

#### ***Paso 1***

Todos los agravios y las quejas, con excepción de un agravio o queja que involucre infracciones básicas al salario, lo que incluye los aportes a los fondos de beneficios de los empleados, se deberán presentar dentro

de cuarenta y cinco (45) días calendario después que la Unión o el Empleador, según sea el caso, tenga conocimiento o debiera haber tenido conocimiento de la controversia, a menos que las partes acuerden una prórroga o que el Árbitro considere que se deba otorgar una prórroga con la justificación que se indica.

### ***Paso 2***

El Empleador y los representantes de la Unión pueden realizar una reunión *Paso 2* para tratar los agravios y las quejas no resueltos dentro de treinta (30) días del agravio o la queja, excepto por consentimiento mutuo. Si no se resuelve la controversia en ningún paso del Procedimiento de Agravios y Quejas, es posible que cualquiera de las partes derive el agravio o la queja a la Junta Estatal de Mediación y Arbitraje (*State Board of Mediation and Arbitration*). En tales circunstancias, los trabajadores afiliados a la unión deberán continuar haciendo sus labores de manera regular y ordenada, en conformidad con la opinión del Empleador, sin interferencias ni interrupciones, mientras la decisión esté pendiente.

Además, se acuerda que, después de expresar sus posiciones, ambas partes tienen un máximo de treinta (30) días después del *Paso 2* y la firma del agravio o la

queja de la Unión para presentar una solicitud de arbitraje, en conformidad con lo anterior. Si cualquiera de las partes no cumpliera con estos plazos, se considerará una renuncia al agravio o la queja, por lo que no se podrá arbitrar.

En caso que la Unión y el Empleador deseen convocar a un arbitraje acelerado, ambas partes deben acordar mutuamente tal procedimiento acelerado y aceptar estar obligados por las reglas de la Junta Estatal de Mediación y Arbitraje respecto a arbitrajes acelerados.

El Empleador y la Unión deberán compartir en partes iguales los costos de los procedimientos de arbitraje o mediación, de haber alguno. La decisión del árbitro será definitiva y obliga al Empleador, los empleados y la Unión.

Los Stewards, los reclamantes o los traductores no serán multados por el tiempo que inviertan en la resolución de agravios y quejas.

## **ARTÍCULO 29**

### **CLÁUSULA DE LA NACIÓN FAVORECIDA**

**29.1** La Unión acuerda que, si durante la vigencia de este Convenio, celebra cualquier contrato en la fecha o después de la fecha de la firma de este

Convenio con cualquier Empleador en que se estipulen salarios más bajos, horarios más extensos, o cualesquier términos o condiciones más favorables a algún Empleador que los estipulados en este Convenio, con el propósito de presentarse a la licitación de un establecimiento que esté cubierto por este Convenio de Negociación Colectiva, entonces el Empleador acá firmante obtendrá de inmediato el beneficio de tal Convenio y automáticamente formará parte de este Convenio y, tras notificar a la Unión, las nuevas condiciones entrarán inmediatamente en plena vigencia, reemplazando cualquier disposición menos favorable de este Convenio para el propósito de licitar dicho trabajo.

## **ARTÍCULO 30**

### **TRANSICIÓN Y CAMBIO DE CONTRATISTA**

**30.1** Cuando un establecimiento de trabajo cambia de un contratista de limpieza a otro (y ambos han firmado un Convenio de negociación colectiva con la Local 32BJ) las empresas respectivas están obligadas a pagar las vacaciones proporcionales restantes basándose en la proporción del año calendario en que cada una prestó servicios de limpieza en la instalación, cuenta o trabajo. Por ejemplo, si un contratista prestó servicios en una instalación hasta el 31° de julio, ese contratista sería responsable de pagar siete doceavos (7/12) de las vacaciones restantes no pagadas y el contratista nuevo estaría obligado a pagar

cinco doceavos (5/12) de las vacaciones no pagadas restantes de ese año.

Cualquier feriado que se haya cambiado a una fecha posterior en conformidad con el Convenio será responsabilidad del contratista que preste servicios en el edificio en la nueva fecha.

El contratista saliente deberá pagar su parte de las vacaciones acumuladas a todos los empleados afectados en su último día de pago en el establecimiento de trabajo. Antes de cederle el centro de trabajo al contratista nuevo, el contratista saliente deberá proporcionar a la Unión una lista de todos los empleados, sus horarios programados, sus vacaciones programadas, los permisos por enfermedad o motivos personales, si existiesen, del año y un detalle del porcentaje que se tomó y/o pagó de estos permisos.

No proporcionar esta lista a la Unión antes de abandonar la instalación obliga al contratista saliente a pagar a los empleados afectados el saldo de los permisos pagados del año.

**30.2** Al hacerse cargo o asumir un contrato de servicio en un establecimiento cubierto por este Convenio, el Empleador deberá conservar a los empleados titulares y mantener el mismo número de empleados (y sus horas respectivas) que se empleaba en la instalación, cuenta o trabajo del Empleador precedente, siempre que la dotación de personal no supere el nivel vigente noventa (90) días antes de que se hiciera cargo, excepto donde hubo aumentos de la

dotación de personal durante ese período a solicitud de su cliente. Todo Empleador que agregue empleados a cualquier trabajo antes de que termine su contrato con ese lugar de trabajo deberá colocar a los empleados agregados en su nómina de pagos de manera permanente. Estos empleados no reemplazarán a ningún empleado de planta que ya se encuentre en la nómina de pagos de ese Empleador. El Empleador no puede reducir la dotación de personal al hacerse cargo de la instalación, cuenta o trabajo, a menos que pueda demostrar una reducción considerable en el trabajo a realizar.

**30.3** A los empleados que el Empleador retenga recibirán crédito por los años de servicios con el(los) Empleador(es) precedente(s) para todos los fines, lo que incluye, entre otros, sus derechos de antigüedad, vacaciones y el fin de su período de prueba. El nuevo contratista deberá reconocer la antigüedad de todos los empleados.

**30.4** Los empleados que sean retenidos tras una adquisición no sufrirán reducciones en sus salarios ni en sus horas de trabajo, ni en otros términos y condiciones. Cuando el Empleador se presente a una licitación o se haga cargo del contrato de servicio de algún lugar de trabajo donde los empleados disfrutaban de mayores salarios, días feriados, vacaciones u otro tipo de beneficios que los estipulados aquí, el Empleador deberá continuar brindando esos salarios

y/o beneficios mejores. Los empleados que disfruten mejores salarios deberán recibir los aumentos contractuales estipulados en el Artículo 13. La Unión se esforzará por proporcionarle al Empleador que se presente a una licitación o que se haga cargo de un trabajo, información con respecto a los mejores salarios y beneficios que brindaba el contratista anterior.

**30.5** El Empleador deberá notificar a la Unión, de inmediato y por escrito, tan pronto reciba la cancelación por escrito de un establecimiento de trabajo. Dentro de dos (2) días hábiles de tal aviso de cancelación, el Empleador deberá proporcionarle a la Unión una lista de todos los empleados en el establecimiento de trabajo, sus salarios, la cantidad de horas trabajadas, las fechas de contratación, el número de permisos por enfermedad, el número de feriados, los aportes por beneficios que se realizaron para los empleados y los beneficios de vacaciones.

**30.6** Si el Empleador saliente no notifica a la Unión, según lo establecido en el párrafo 30.5, y si el Empleador sucesor no reconoce la Unión ni mantiene los términos y las condiciones de este Convenio, el Empleador saliente deberá pagar daños determinados a los empleados afectados equivalentes a dos (2) meses de salario.

**30.7** Cuando el Empleador se presenta a una licitación de un establecimiento cubierto por este

Convenio, la Unión proporcionará, de manera puntual a todos los concursantes invitados, previa solicitud por escrito, la información que se describe en el párrafo 30.5 anterior. Las inexactitudes en la información que proporcione el Empleador titular no eximirán al Empleador de ninguna obligación al asumir el contrato de servicio del lugar según este Convenio.

**30.8** El Empleador deberá proporcionar a la Unión dentro de cinco (5) días hábiles de haberse hecho cargo de la cuenta o del lugar, el nombre, los salarios, los horarios y otros beneficios que se proporcionen en el lugar.

### **ARTÍCULO 31**

#### **DISPOSICIONES DE INVALIDACIÓN, MODIFICACIÓN Y RENUNCIA**

**31.1** Si cualquier término, disposición o condición de este Convenio se considera ilegal, ilícito o que infringe la ley en una sentencia u orden definitiva, las partes consultarán en un esfuerzo para estar de acuerdo, luego de las justificaciones adecuadas en mérito de ello, y si no se ponen de acuerdo, se considerará un agravio y queja, y se enviará a arbitraje de acuerdo con las disposiciones de arbitraje de este Convenio. Las partes presentes indicarán al Árbitro que es su intención que en tal caso desean mantener la esencia y el espíritu de las disposiciones que se consideran ilícitas en la medida que lo permita la ley.

Por lo tanto, si se decretase que alguna de las disposiciones de este Convenio es ilícita, ilegal o que infringe cualquier ley vigente, no se invalidará ninguna otra parte, disposición o artículo de este Convenio ni tal decreto liberará a ninguna de las partes por el presente de sus derechos y responsabilidades acá contenidos, ni limitará los derechos ni las responsabilidades de ninguna de las partes presentes, con excepción de que lo concerniente a la misma sea ilegal, ilícito o infrinja la ley.

**31.2** Las partes aquí firmantes acuerdan acatar todos los artículos y términos del Convenio a partir de la fecha de celebración del presente hasta el trigésimo primer (31<sup>er</sup>) día de diciembre de 2011. Si cualquiera de las partes desea realizar algún cambio al Convenio al vencimiento que se estipula, deberá notificar por escrito a la otra parte de tal cambio noventa (90) días antes del vencimiento del Convenio y, de no mediar notificación, este Convenio permanecerá vigente por un (1) año más.

**31.3** Se acuerda mutuamente que durante la vigencia de este Convenio no habrá solicitudes para entablar negociaciones colectivas sobre ningún tema o asunto no cubiertos por las disposiciones de este Convenio, ni se renegociará ninguna de las disposiciones del Convenio.

## **ARTÍCULO 32**

### **FONDO DE CAPACITACIÓN**

**32.1** A partir de la firma de este Convenio, el Empleador y la Unión deberán formar en conjunto un comité cuyo propósito será establecer un programa de “Inglés como Segundo Idioma” y/o de “Ciudadanía”. Dicho(s) programa(s) estará(n) a disposición de todos los empleados en los términos y las condiciones que acuerden el comité, el Empleador y la Unión. El comité permanecerá activo, supervisará los programas y perfeccionará, cambiará y mejorará el(los) programa(s) dentro de las pautas que establezcan el Empleador y la Unión.

**32.2** A partir del 1º de octubre de 1997 el Empleador aportará \$2,500 al año al Fondo Fiduciario de Capacitación, Inglés como Segundo Idioma, Ciudadanía y Vivienda de la Unión Internacional de Empleados de Servicio Local 32BJ de Connecticut, para los propósitos que se describen en el párrafo 32.1. Los \$2,500 serán prorrateados anualmente como un cargo a cada contratista firmante basándose en el número de afiliados que paguen cuotas trabajando para el contratista hacia el 1º de octubre. La Unión también le proporcionará fondos suficientes al Fondo, según sea necesario y lo determine el comité para administrar los programas. El comité deberá hacer recomendaciones al fondo, pero en todo momento, deberá estar subordinado a lo que exija la ley.

**32.3** Es la intención de las partes que los aportes al Fondo de Capacitación, Inglés como Segundo Idioma, Ciudadanía y Vivienda de la SEIU Local 32BJ del Distrito de Connecticut, se realicen de manera oportuna y puntual. Si el Fondo no ha recibido el aporte treinta (30) días después del término del mes para el cual se adeuda el pago, el Empleador será responsable de los intereses a una tasa mensual de 2%, desde el primer día del mes siguiente al mes para el cual se adeuda el pago y, además, el Empleador será responsable de los honorarios de contadores y abogados, y de los costos judiciales, si los hubiese, en los que se haya incurrido a fin de realizar la cobranza.

**32.4** El Empleador acuerda que si existe cualquier reclamo por parte de la Unión o de cualquiera de los fondos fiduciarios que se mencionan en este Convenio, en cuanto a cualquier discrepancia o controversia en relación con el pago del Empleador a los Fondos correspondientes, ellos o sus representantes tendrán derecho, tras notificación razonable, de revisar los libros del Empleador relacionados con dichas discrepancias o controversias, lo que incluye la nómina de salarios, los registros de horarios o de trabajo, u otros registros pertinentes al número de empleados u horas trabajadas o pagadas. Bajo ningún concepto se suspenderán los pagos que se deben hacer a alguno o a todos los fondos fiduciarios que se mencionan en este Convenio.

**32.5** Por el presente, el Empleador adopta el Acuerdo del Fondo Fiduciario para Capacitación, Inglés como Segundo Idioma, Ciudadanía y Vivienda de la SEIU Local 32BJ del Distrito de Connecticut, y acepta estar obligado por éste, lo que incluye toda enmienda, como si dicho acuerdo formara parte de este Convenio. Se mostró y entregó una copia de dicho acuerdo fiduciario al Empleador que se menciona en este documento.

**32.6** Los contratistas firmantes de este Convenio acuerdan aportar dos dólares (\$2.00) anualmente por cada miembro de la Unión al Fondo Fiduciario de Capacitación, Inglés como Segundo Idioma, Ciudadanía y Vivienda de la Unión Internacional de Empleados de Servicio Local 32BJ de Connecticut, con el fin de que se utilicen para ayudar a los empleados a adquirir una vivienda. Para fines de este Artículo, el pago se realizará el 1º de enero de cada año, basándose en el número de empleados permanentes que trabajen para cada contratista y paguen sus cuotas en ese momento.

**32.7** Los aportes al Fondo Fiduciario de Capacitación, Inglés como Segundo Idioma, Ciudadanía y Vivienda de la Unión Internacional de Empleados de Servicio Local 32BJ de Connecticut, estipulados en los párrafos 32.1 y 32.6, cesarán a partir del 1º de julio de 2011.

### **ARTÍCULO 33**

#### **EDIFICIOS ESTATALES**

Los edificios del estado de Connecticut que actualmente se encuentren cubiertos por el Convenio de Negociación Colectiva, permanecerán cubiertos por el Convenio. Con vigencia desde el 1º de octubre de 2000, cualquier edificio estatal adicional que se encuentre cubierto por PA 99-142 tendrá los salarios y el valor de los beneficios que determine el estado. En cuanto el estado determine los beneficios que se deben pagar en un edificio estatal particular, el contratista se reunirá con la Unión para analizar la asignación de beneficios.

### **ARTÍCULO 34**

#### **INMIGRACIÓN**

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

- a. En caso que surja un problema o una inquietud sobre el estado de inmigración o de la idoneidad para el empleo 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 que resulte afectado deberá tener razonable oportunidad de solucionar el problema identificado antes de que se tomen medidas adversas. Cuando se necesite, al empleado se le otorgará, de acuerdo con las necesidades operacionales del Empleador, un permiso razonable sin goce de salario para asistir a los procedimientos o visitar los organismos pertinentes, con el fin de corregir el problema que se identificó, siempre que se dé el aviso adecuado al Empleador sobre las ausencias planificadas y la verificación de las citas, audiencias u otros procedimientos para los que se solicita permiso. El empleador deberá otorgar hasta ciento veinte (120) días de permiso para este fin. Al regreso de la licencia y la solución del problema identificado, el empleado volverá a su cargo anterior sin pérdida de antigüedad. Sin embargo, la antigüedad no se acumulará durante dicha licencia. Si el empleado no soluciona el problema dentro del plazo de los ciento veinte (120) días, podrá ser despedido y el Empleador ya no tendrá la obligación de reservarle 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 causa de medida adversa.

- 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.

## **ARTÍCULO 35**

### **SUCESORES, CESIONARIOS Y SUBCONTRATACIÓN**

**35.1** El Empleador no subcontratará, transferirá, alquilará ni cederá, total o parcialmente, a ninguna otra persona, firma, empresa, sociedad ni trabajo o trabajadores ajenos al equipo, tareas que la unidad sindical de trabajo lleve a cabo en la actualidad o que se asignen en adelante a los empleados de la unidad de trabajo, excepto en la medida requerida por los reglamentos del gobierno en cuanto a empresas de mujeres o de minorías sociales, en cuyo caso el Empleador garantizará que dichas empresas contraten a empleados de la unidad de trabajo según los salarios y beneficios dispuestos por este Convenio.

**35.2** En caso que el Empleador venda o transfiera toda o una parte de su empresa o de las cuentas sujetas al presente Convenio, deberá exigir al empleador que las adquiriera que adopte este Convenio.

En la medida que lo permita la ley, este Convenio será obligatorio para todas las otras entidades que el Empleador, por medio de sus funcionarios, directores, socios, propietarios o accionistas, administre o controle, ya sea directa o indirectamente (lo que incluye, entre otros, por medio de familiares), siempre que tales entidades realicen trabajo sujetos a este Convenio.

### **ARTÍCULO 36**

#### **TRASLADOS INVOLUNTARIOS Y VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES DE SEGURIDAD**

**36.1 a.** Si un empleado es trasladado de un establecimiento por solicitud 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 para despedir al empleado, se colocará al empleado en un trabajo similar en otro establecimiento den-

tro del mismo condado cubierto por este Convenio, a menos que la Unión y el Empleador acuerden colocarlo en un trabajo similar en otro condado cubierto por este Convenio, sin pérdida de antigüedad y sin reducción de salario o beneficios.

b. 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 a los empleados principiantes para ser trasladados y recibir las mismas protecciones que el empleado trasladado.

- 36.2** a. Todos los empleados estarán 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. Todo empleado que se rehúse a cooperar estará sujeto a despido. Los empleados que no pasen dicha verificación de antecedentes de seguridad estarán sujetos a despido.
- b. Para fines de esta disposición, sólo existirá causa justa para despedir a un empleado que no haya pasado la verificación de antecedentes de seguridad si se establece que uno o más de los hallazgos de la verifi-

cación de antecedentes de seguridad está directamente relacionado con sus funciones o responsabilidades laborales o que la continuación en el 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 ha pasado la verificación de antecedentes de seguridad, pero carece de causa para despedirlo según esta disposición, se aplicarán los términos del párrafo 1 citado.

c. 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 descontar de los cheques de pago el costo de las verificaciones realizadas previas a su contratación en el empleo.

**ARTÍCULO 37**  
**VIGENCIA DEL CONVENIO**

**37.1** Los términos de este Convenio Maestro deberán regir desde el 1° de enero de 2008 y permanecer vigentes hasta el 31 de diciembre de 2011.

Por la SEIU:  
Local 32BJ

Firmado por: \_\_\_\_\_  
Michael P. Fishman  
Presidente

Fecha: \_\_\_\_\_

Por el Empleador:  
La Asociación de Contratistas de Limpieza  
de Hartford

Firmado por: \_\_\_\_\_  
James B. Canavan  
Vicepresidente, Relaciones laborales

Fecha: \_\_\_\_\_

## MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO

En conjunto con las negociaciones para el Convenio Maestro de Contratistas de Limpieza para el Área del Gran Hartford, en vigor a partir del 1° de enero de 2008, las partes han llegado a los siguientes acuerdos, los que ellos aceptan como obligatorios para todos quienes firmen el presente Convenio Maestro:

1. Las partes acuerdan que a los Stewards de la Unión se les debe otorgar un (1) turno completo de permiso pagado cada año calendario para fines de capacitación. La Unión acuerda notificar al Empleador con dos (2) semanas de anticipación del curso de la capacitación, incluyendo la fecha del curso y una lista de los Stewards que deben recibir asueto. Para propósitos del permiso pagado, la Unión acuerda que no habrá más de un (1) Steward que reciba asueto con pago por cada treinta y cinco (35) empleados, o la fracción mayor correspondiente.
2. Las partes acuerdan que los empleados de Aetna Middletown, HIG Simsbury, Wesleyan University Middletown, Fairfield University y UBS Warburg deberán seguir siendo tratados como “empleados de la ciudad” para todos los fines de este Convenio.
3. Las partes acuerdan que el Empleador no puede invocar la verificación de antecedentes de seguridad en relación con una carta

- de “no correspondencia” del Seguro Social.
4. Las partes convienen que la disposición del Convenio que requiere un turno semanal mínimo de treinta (30) horas en establecimientos (o grupo de establecimientos contiguos) de más de 400,000 pie cuadrados se satisface en los locales especificados a continuación si el turno semanal mínimo es de treinta (30) horas en la(s) fecha(s) especificada(s) a continuación:

University of Connecticut Health Center	1º de enero de 2009
ING (Windsor)	1º de enero de 2009
City Place I	1º de enero de 2010
Northeast Utilities (Berlin)	1º de enero de 2010
Griffin Park (Windsor)	1º de enero de 2011
175 Addison (Windsor)	1º de enero de 2011
200 Day Hill Road (Windsor)	1º de enero de 2011

5. Si es necesario evitar cualquier interrupción en los beneficios o servicios, la Unión podrá, si las circunstancias lo justifican, determinar que los Empleadores hagan aportes a la Service Employees International Union Local 32BJ Connecticut District Health and Welfare Fund para febrero de 2008, y que los aportes al Building Service 32BJ Health Fund empiecen a partir del 1º de marzo de 2008 en vez del 1º de febrero de 2008.

Por la SEIU:  
Local 32BJ, AFL-CIO

Firmado por: \_\_\_\_\_  
Michael P. Fishman  
Presidente

Fecha: \_\_\_\_\_

Por el Empleador:  
La Asociación de Contratistas de Limpieza de  
Hartford

Firmado por: \_\_\_\_\_  
James B. Canavan  
Vicepresidente, Relaciones laborales

Fecha: \_\_\_\_\_

# **Contratistas de Limpieza del Condado de Hartford**

## **y Local 32BJ**

### **Política sobre abuso de sustancias**

#### **Visión general de la política de la empresa**

El Empleador es responsable de mantener condiciones laborales seguras, saludables y eficaces para sus empleados, y para la protección de la seguridad de su equipo y operaciones.

Estar bajo la influencia de cualquier droga o bebida alcohólica en el trabajo pone en grave riesgo la salud y seguridad no sólo del usuario sino también de todos los que trabajan con él. La posesión, uso o venta de drogas ilegales o alcohol en el establecimiento de trabajo también crea un riesgo inaceptable para la seguridad, sanidad y eficiencia de las operaciones.

Teniendo en cuenta estos objetivos básicos, el Empleador ha establecido la siguiente política relacionada con el uso, posesión o venta de alcohol o drogas.

#### **Alcance**

Esta Política se aplica a todos los empleados de planta, a tiempo completo, a tiempo parcial o temporales contratados por el Empleador según su Convenio con la SEIU Local 32BJ, que cubre el condado de Hartford, Connecticut.

#### **Declaración de esta política**

## **I. Evaluación previa al empleo**

El Empleador puede mantener prácticas de exámenes previos al empleo diseñadas para evitar la contratación de personas que consuman drogas ilegales o personas cuyo consumo de fármacos legales o de alcohol indique una posibilidad de desempeño laboral deficiente o inseguro.

## **II. Uso, posesión o venta de drogas o alcohol en el trabajo**

### **A. Alcohol**

Se prohíbe a los empleados estar bajo la influencia del alcohol mientras realizan labores para el Empleador o mientras se encuentran en una instalación en que el Empleador tenga operaciones comerciales, debido a que dicho comportamiento puede afectar la seguridad de los compañeros de trabajo o del público, el desempeño laboral del empleado, o la seguridad operación eficiente en las instalaciones del Empleador. Para propósitos de esta política, “bajo la influencia” significa que el empleado se encuentra afectado por drogas o alcohol, o por la combinación de ambos. Los síntomas de este estado pueden corresponder a una deficiencia de las capacidades físicas o mentales, tales como la dificultad para

hablar o para mantener el equilibrio, comportamiento anormal o inusual, o mal aliento del empleado. Para la detección de alcohol, se realizará una prueba de aliento de acuerdo con los límites de tolerancia establecidos por el Departamento de Salud y Servicios Humanos.

**B. Drogas legales**

Las “drogas legales” incluyen los fármacos de venta con o sin receta médica que se hayan obtenido legalmente y que se utilicen con el fin para el cual fueron recetados o fabricados.

El consumo de drogas legales por parte de un empleado pone en significativo riesgo la seguridad de los empleados y demás. Los empleados que crean o que se les haya informado que el consumo de dicha droga supone un riesgo para la seguridad, deben informar de tal situación a su supervisor. Se podrá exigir documentación que indique las consecuencias relacionadas con el consumo de dicha droga.

**C. Drogas ilegales**

“Drogas ilegales” se refiere a cualquier droga que: (a) no se haya obtenido legalmente; o (b) que se haya obtenido en forma

ilegal. El término incluye drogas recetadas que se obtuvieron en forma ilegal y drogas recetadas, pero que no se usan para los propósitos para los cuales fueron recetadas. También incluye la marihuana.

Se prohíbe el consumo, venta, compra, transferencia o posesión de drogas ilegales por parte de un empleado mientras se encuentra en una instalación del Empleador o mientras realiza labores para él. Se prohíbe la presencia de cualquier droga ilegal en el organismo de un empleado que sea suficiente para dar un resultado positivo en las pruebas (de acuerdo con las pautas del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos) mientras realiza labores para el Empleador, en su propiedad o en alguna de sus instalaciones.

**D. Base para las pruebas**

Las pruebas realizadas en busca de evidencia de abuso de sustancias sólo deberán llevarse a cabo sobre la base de una causa probable o sospecha de que un empleado se encuentra bajo la influencia de una sustancia controlada. Se debe determinar el estado de influencia mediante una prueba científicamente válida. Antes de realizarse cualquier prueba, toda decisión para que un

empleado sea sometido a una prueba de detección de drogas sobre la base de una sospecha razonable debe primero ser dirigida al gerente de operaciones del área del Empleador o al representante del Departamento de Recursos Humanos del Empleador.

Toda sospecha probable debe basarse en observaciones directas, personales y específicas que los representantes del Empleador puedan describir en cuanto a apariencia, comportamiento, habla o mal aliento del empleado. Un segundo representante de la gerencia deberá corroborar dichas observaciones. Los supervisores con la responsabilidad de recomendar que un empleado sea sometido a pruebas de detección de drogas debido a causa probable, deberán recibir capacitación sobre detección de abuso de sustancias. La causa o sospecha probables no deberán basarse sólo en observaciones de terceras personas o en informes de terceros.

### **III. Medidas disciplinarias**

Las infracciones a esta política pueden acarrear medidas disciplinarias. Como alternativa, se le ofrecerá una oportunidad al empleado para rehabilitarse por tratarse de una primera falta.

#### **IV. Pruebas de detección de alcohol y drogas**

El Empleador podrá exigir exámenes de orina o pruebas de aliento (EBT, por sus siglas en inglés) en las siguientes circunstancias:

- a. Todo posible empleado a quien se le haya ofrecido un cargo con el Empleador deberá someterse a una evaluación antes de empezar en el empleo. Como regla general, todas aquellas personas cuyas pruebas den resultados positivos serán rechazadas.
- b. A todas las personas de quienes razonablemente se sospeche que consumen o se encuentran bajo la influencia de drogas o alcohol, sobre la base de características conductuales verificables.
- c. Es posible que a todos los empleados involucrados en accidentes en el centro de trabajo se les solicite someterse a estas pruebas. Se pueden exigir pruebas en conexión con todos los accidentes que se deban reportar a la OSHA y que requieran algo más allá de primeros auxilios, es decir, suturas, radiografías, tratamiento hospitalario, etc. Las pruebas de detección de drogas pueden exigirse para todos los incidentes que impliquen daños a la propiedad y para toda ejecución de labores que involu-

cren daños a la propiedad o los equipos.

El consentimiento del empleado de someterse a dichas pruebas es una condición esencial de empleo, y rehusarse puede acarrear medidas disciplinarias que pueden incluir el despido por el primer rechazo o cualquier rechazo posterior.

## V. Pruebas

Un laboratorio certificado por el National Institute on Drug Abuse (Instituto Nacional sobre el Abuso de Drogas) u otra entidad que actúe en nombre del Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS, por sus siglas en inglés) realizará todas las pruebas de abuso de sustancias, de acuerdo con las pautas establecidas en los reglamentos federales promulgados por esta última institución. La recolección de muestras, de pruebas de detección de drogas, así como la promulgación de informes, se llevarán a cabo de acuerdo con las pautas establecidas en el reglamento del HHS, lo que incluye lo siguiente:

- a. El laboratorio deberá cumplir las pautas de seguridad y de cadena de custodia establecidas en el reglamento del HHS.
- b. El laboratorio deberá llevar a cabo una

- prueba de detección inicial, según lo establece el reglamento del HHS. Una muestra será considerada positiva en la prueba de detección inicial si supera los niveles límites para dicha prueba establecidos en el reglamento del HHS.
- c. Una muestra considerada positiva en la prueba de detección inicial deberá ser confirmada mediante técnicas de cromatografía de gases o espectrometría de masas, según los valores límite indicados en el reglamento del HHS.
  - d. El laboratorio deberá informar como negativas todas las muestras que resulten negativas ya sea en la prueba de detección inicial o en la prueba de confirmación. Sólo aquellas pruebas confirmadas como positivas se deberán informar como positivas para una droga específica.
  - e. El laboratorio deberá conservar y guardar en un almacenamiento congelado a largo plazo adecuadamente asegurado, durante un mínimo de un (1) año, todas las muestras confirmadas como positivas, o durante períodos adicionales, según lo establezca el reglamento del HHS.

Si la muestra de un empleado se evalúa como positiva para una droga específica, el

empleado tendrá derecho a exigir que se conduzca una prueba independiente de la misma prueba por su propia cuenta. La muestra deberá transportarse directamente de un laboratorio a otro con las debidas precauciones de cadena de custodia. Si el resultado de la prueba independiente es negativo, el Empleador deberá pagar por dicha prueba.

Si se realizan pruebas a un empleado por una causa probable o por comportamiento anormal, deberá ser suspendido de sus funciones mientras estén pendientes los resultados de sus pruebas. Si los resultados son negativos, el empleado se reintegrará a sus funciones y se le restituirán sus salarios perdidos.

Todo empleado sometido a una prueba debido a un incidente que resulte en lesiones o daños significativos a la propiedad puede volver al trabajo mientras estén pendientes los resultados de sus pruebas. Los empleados no podrán operar equipo hasta que se reciban los resultados de sus pruebas.

## **Consentimiento para la realización de pruebas de detección de drogas**

Mediante mi firma, reconozco que he leído y comprendido la Política de Consumo de Drogas de los Contratistas de Limpieza del Condado de Hartford, Connecticut, y la SEIU Local 32BJ, que describe los procedimientos a seguir según la política del Empleador con respecto al consumo y posesión de drogas. Comprendo que el Empleador puede exigir llevar a cabo tales procedimientos cuando quiera que existan causas razonables para sospechar el consumo de drogas. Acepto permitir que el establecimiento médico del Empleador me realice exámenes de orina y/o pruebas de aliento (EBT) a fin de determinar la presencia de drogas. Además, doy mi consentimiento para divulgar los resultados de dichos exámenes a la gerencia autorizada de mi Empleador para que se les realicen las evaluaciones correspondientes, específica y exclusivamente al gerente en jefe de operaciones en el área de Hartford. Comprendo que el representante de la gerencia de mi Empleador reconocerá su obligación de mantener confidenciales los resultados de las pruebas en todo momento.

Además, comprendo que si los resultados de las pruebas de detección de drogas son positivos, podría verme sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. Comprendo que, por la primera falta, se me ofrecerá rehabilitación.

Además, comprendo que si me rehúso a autorizar estas pruebas, puedo quedar sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

He leído lo anterior y lo comprendo.

---

Fecha

---

Firma del empleado

---

Testigo

---

Nombre del empleado (en letra de imprenta)

Por medio del presente documento, reconozco que he leído y comprendido la Política de Consumo de Drogas de los Contratistas de Limpieza del Condado de Hartford, que detalla la política de la empresa en relación con el consumo y posesión de drogas.

---

Fecha

---

Firma del empleado

---

Testigo

---

Nombre del empleado (en letra de imprenta)





