

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

entre

**UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS
SEIU-LOCAL 32BJ**

y

**LA ASOCIACIÓN DE CONTRATISTAS DE SERVICIOS DE
WASHINGTON –
CIUDAD DE BALTIMORE, MD**



FECHA DE INICIO:

1º de enero de 2008

FECHA DE VENCIMIENTO:

15 de octubre de 2011

CONVENIO

Este Convenio ("Convenio"), fechado el **1/1/2008** por y entre la Unión Internacional de Empleados de Servicios, Local 32BJ ("Unión") y la Asociación de Contratistas de Servicios de Washington – Ciudad de Baltimore, a nombre de sus contratistas afiliados ("Empleador").

ARTÍCULO 1 RECONOCIMIENTO SINDICAL

Sección 1. El Empleador reconoce a la Unión como el agente exclusivo de negociaciones de todos sus empleados de conserjería (incluyendo a los conserjes líderes) que laboran en edificios de oficinas comerciales en la ciudad de Baltimore, pero excluyendo a supervisores y guardianes – tal como los define la Ley de Relaciones Laborales –, a los empleados de oficina, empleados profesionales, limpiadores de servicios especiales y otros empleados que laboran en la limpieza de edificios de oficinas comerciales con menos de 50,000 pies cuadrados.

Dondequiera que la ley exija que la Unión demuestre que una mayoría de empleados de la unidad de trabajo en un establecimiento o grupo de establecimientos, tal como fuere el caso, haya autorizado a la Unión a actuar como su representante para negociaciones colectivas antes de que este Convenio legalmente rija para tales empleados, se seguirán los procedimientos esbozados en el Apéndice A.

Sección 2. El Empleador estará regido y sujeto a los convenios vigentes para toda el área por todas las labores que se ejecuten dentro de los parámetros definidos por dichos convenios para todas las áreas bajo jurisdicción sindical, incluyendo los siguientes convenios y los convenios sucesores pertinentes: el Convenio para Contratistas del Distrito de Columbia de 2003, el Convenio para Contratistas del Condado de Montgomery de 2003, el Convenio para Contratistas Independientes de 2005 (o su equivalente RAB), el Convenio de Contratistas de Long Island de 2005, el Convenio de Contratistas del Valle del Hudson de 2005, el Convenio para el Condado de Fairfield de 2005, el Convenio de Hartford de 2005, el Convenio para Contratistas de Connecticut de 2006, el Convenio de Contratistas de Nueva Jersey de 2005, el Convenio de Filadelfia BOLR de 2007 o el Convenio para Contratistas Independientes, y el Convenio para Contratistas de Suburbios de Filadelfia de 2006.

Sección 3. A los treinta (30) días de la ejecución de este Convenio, cada Empleador brindará a la Unión la ubicación y los propietarios de todos los edificios en que presta servicios de limpieza en la ciudad de Baltimore. El Empleador deberá actualizar esta lista tras una solicitud razonable por parte de la Unión. Tras la implementación de este Convenio en un mercado particular, el Empleador deberá brindar a la Unión los nombres, domicilios y números de seguridad social de todos sus empleados laborando dentro de la Ciudad de Baltimore. Si acaso un Empleador adquiriese un contrato de limpieza para un edificio cualquiera de la ciudad de Baltimore después de haberse implementado este Convenio, el Empleador deberá, en un plazo de treinta (30) días a partir de esa fecha, notificar a la Unión de esto y deberá brindar a la Unión con la ubicación de la cuenta y el nombre del propietario, así como los nombres, domicilios y números de seguridad social de sus empleados laborando en dicho edificio o edificios.

ARTÍCULO 2 **SALARIOS**

Sección 1. A partir del 1º de enero de 2008 hasta el vencimiento del convenio, las siguientes tasas salariales mínimas deberán regir para todos los empleados cubiertos por este Convenio:

Clasificación	1/1/08	Julio/1/08	1/1/09	Julio/1/09	1/1/10	Julio/1/10	1/1/11	Julio/1/11
MT* Limpiador	8.90	9.10	9.40	9.70	10.00	10.30	10.60	10.90
MT Limpiador Tasa inicial**	7.90	8.10	8.40	8.70	9.00	9.30	9.60	9.90
TC*** Limpiador	9.475	9.70	10.25	10.20	10.59	10.80	11.19	11.40
Utilero diurno	10.40		10.70		10.95	11.20	11.45	11.70

*MT: Medio tiempo

**Máximo de doce (12) meses para el salario inicial de medio tiempo

***TC: Tiempo completo

Líder: \$0.25 por encima de las tasas salariales indicadas en el cuadro.

Las tasas salariales mínimas por hora deberán exceder en cincuenta centavos (\$0.50) cualquier salario mínimo estatutario.

Sección 2. A todo empleado convocado al trabajo en un día normalmente libre se le deberá garantizar un mínimo de cuatro (4) horas de paga.

Sección 3. La decisión de asignar a un empleado la categoría de Líder – o la de removerlo de tal categoría– queda a la sola discreción del Empleador. El Empleador acuerda que todo empleado designado como Líder – o removido de tal categoría – deberá recibir una notificación por escrito.

ARTÍCULO 3 **HORARIO DE TRABAJO**

Sección 1. Todo trabajo ejecutado por los empleados en exceso de cuarenta (40) horas en una semana cualquiera de trabajo deberá ser considerado como sobretiempo y deberá ser remunerado a razón de tiempo y medio de la tasa salarial de paga por hora normal de los empleados.

Sección 2. Si no es posible cumplir con las demandas de sobretiempo en base a voluntarios, se deberá asignar labores de sobretiempo en orden inverso a la antigüedad donde sea práctico y consistente con la calificación del empleado de ejecutar tales labores. No se podrá trabajar sobretiempo excepto cuando lo instruya el personal de supervisión del Empleador. Cualquier error en la asignación de sobretiempo deberá ser subsanado mediante oportunidades adicionales para el empleado afectado por el error en la asignación de sobretiempo.

Sección 3. El Empleador acuerda corregir todo error en la nómina de pagos tan pronto como le sea posible y deberá hacer todo esfuerzo para subsanar tal situación en el siguiente periodo de paga.

Sección 4. Los empleados que laboran turnos de más de seis (6) horas recibirán un descanso de treinta (30) minutos sin goce de salario.

Sección 5. Todo empleado que esté programado para laborar más de 35 horas semanales deberá ser considerado un empleado a tiempo completo.

Sección 6. El turno mínimo de todo empleado será de cuatro (4) horas por turno.

ARTÍCULO 4 **FONDOS DE BENEFICIOS**

Sección 1. Fondo de Salud

1.1 Desde el 1º de enero de 2008 hasta el 28 de febrero de 2008, el Empleador deberá seguir pagando aportaciones al SEIU Plan V, tal como lo estipulan los términos estipulados por el Convenio de 2003, excepto que las aportaciones mensuales por cada empleado elegible serán de \$264.31. A partir del 1º de marzo de 2008, el Empleador deberá brindar cobertura de salud individual a cada empleado que esté programado para trabajar más de treinta y cinco (35) horas semanales y que haya cumplido seis meses seguidos en el empleo, sin que éste tenga que pagar parte alguna de la prima del seguro. El Empleador deberá pagar aportaciones mensuales por cada empleado elegible, tal como se indica abajo, a un fondo de fideicomiso de salud llamado "Building Service 32BJ Health Fund" ("Fondo de Salud"), que brinde los beneficios de salud que determinen los Agentes Fiduciarios del fideicomiso:

Marzo/1/08	Enero/1/09	Enero/1/10	Enero/1/11
247.00	253.00	260.00	267.00

1.2 El Empleador deberá pagar aportaciones al Fondo de Salud por todos los empleados que laboren menos de treinta y cinco (35) horas semanales, tal como se especifica abajo, pagables cuándo y cómo lo determinen los Agentes Fiduciarios, con aquellos beneficios de salud que determinen los Agentes Fiduciarios:

1º de enero de 2009	1º de enero de 2010	1º enero de 2011
\$0.15 por hora pagada por empleado	\$0.30 por hora pagada por empleado	\$0.40 por hora pagada por empleado

Empleados nuevos que laboren menos de treinta y cinco (35) horas semanales deberán tener un periodo de espera de tres (3) meses antes de ser elegibles para participar en el Fondo de Salud, mas no deberán haber periodos de espera para las aportaciones patronales.

1.3. Para los empleados a tiempo completo, el Empleador podrá brindar mayor cobertura de salud alternativa siempre que los beneficios brindados sean comparables a la cobertura que brinda el Fondo de Salud. Todo Empleador que brinde o desee brindar tal cobertura alternativa deberá notificar a la Unión por escrito y deberá remitir a la Unión una copia de la Descripción Sumaria del Plan donde se describan los beneficios. La Unión deberá notificar al Empleador con suficiente anticipación sobre todo cambio sustancial en los beneficios del Fondo de Salud para que le permita al Empleador modificar la cobertura alternativa que está brindando, a fin de que éste pueda seguir brindando beneficios comparables.

1.4. Si entrase en vigencia una ley en el futuro que rijan este beneficio, no podrá haber duplicación o acumulación de cobertura, y las partes negociarán el cambio tal como lo prescriba la ley.

Sección 2. Fondo de capacitación

2.1. A partir del 1º de enero de 2009, el Empleador pagará aportaciones al Local 32BJ Thomas Shortman Training Fund (Fondo de Capacitación Thomas Shortman de la Local 32BJ, o simplemente “Fondo de Capacitación”) por todos los empleados cubiertos por este Convenio bajo los términos del Fondo de Capacitación, tal como se indica en el cuadro a continuación:

1º de enero de 2009	1º de enero de 2010	1º enero de 2011
\$0.05 por hora pagada por empleado	\$0.07 por hora pagada por empleado	\$0.12 por hora pagada por empleado

2.2. Un comité compuesto por un número igual de representantes del Empleador y de la Unión deberá ser establecido a fin de hacer recomendaciones a los Agentes Fiduciarios del Fondo de Fideicomiso para desarrollar currículums y mecanismos apropiados para brindar capacitación y formación.

2.3. No se pagará aportaciones patronales al Fondo de Capacitación a nombre de los empleados en sus tres (3) primeros meses de empleo.

Sección 3. Estipulaciones válidas para todos los Fondos

3.1. Si el Empleador no cumple con presentar los informes o el pago de aportaciones solicitados por los Fondos, los Agentes Fiduciarios podrán, a su sola y absoluta discreción, tomar cualquier acción necesaria, incluyendo – pero sin limitarse a – el arbitraje inmediato del caso y juicios ante las cortes, para que se cumplan con presentar tales informes y hacer dichos pagos, además de los intereses devengados e indemnizaciones por daños y perjuicios, tal como se estipula en los convenios de fideicomiso; así como todos y cada uno de los gastos de cobranzas, incluyendo – pero sin limitarse a – honorarios legales, costos de arbitraje y cotos y gastos de litigio a la corte.

3.2. Si el Empleador se atrasara consistentemente en sus aportaciones a los fondos de Salud, Capacitación y Educación y Legal, se le podrá exigir, a discreción de los Agentes Fiduciarios de los Fondos de Fideicomiso, un depósito que garantice el pago puntual de tales aportaciones.

3.3. Al convenir pagar las aportaciones requeridas a los Fondos, el Empleador, por la presente, adopta – y se regirá por – el Convenio y Declaración de Fideicomiso, tal como sea enmendado, y las normas y reglas adoptadas o a adoptarse de ahora en adelante por los Agentes Fiduciarios de cada Fondo en conexión con la estipulación y administración de beneficios y la cobranza de las aportaciones. Los Agentes Fiduciarios de los Fondos harán las enmiendas a los Convenios de Fideicomiso y adoptarán las normas que exija la ley vigente.

ARTÍCULO 5 **FERIADOS PAGADOS**

Sección 1. El Empleador deberá ofrecer a los empleados los siguientes feriados con goce de salario:

Año Nuevo	Día de la Independencia
Día del Trabajo (septiembre)	Acción de Gracias (Thanksgiving Day)
Día en Memoria (Memorial Day)	Navidad

Sección 2. Cuando un feriado legal incluido en este Convenio ocurre en el día libre de un empleado, éste deberá ser remunerado mediante paga de horas normales, o, en su defecto, el

empleado recibirá un día libre con goce de salario en las dos semanas posteriores al feriado. El Empleador acuerda que no podrá negar el día libre solicitado por motivos no razonables.

Sección 3. A fin de calificar para el pago de feriados, un empleado deberá laborar todas sus horas programadas el día de trabajo anterior y posterior al feriado, a menos que al empleado le haya sido aprobada una licencia con o sin goce de salario.

Sección 4. El Empleador deberá exhibir en la oficina del centro de labores una lista de los feriados observados en el edificio.

ARTÍCULO 6 **VACACIONES**

Sección 1. Los empleados a tiempo completo cubiertos por este Convenio deberán recibir vacaciones en conformidad con el rol estipulado a continuación, a menos que la actual política de vacaciones del Empleador sea superior a dicho rol: una (1) semana de vacaciones con paga tras completar un (1) año de empleo continuo; dos (2) semanas de vacaciones con paga tras completar tres (3) años de empleo continuo; tres (3) semanas de vacaciones con paga tras completar diez (10) años de empleo continuo.

Los empleados a medio tiempo cubiertos por este Convenio deberán recibir una (1) semana de vacaciones con paga tras completar un año de empleo, y dos (2) semanas de vacaciones tras completar cuatro (4) años de empleo, salvo que la política vacacional del Empleador sea superior a este rol. Los empleados que hayan completado un (1) año de empleo hacia el 1º de enero de 2003 podrán tomar su única semana de vacaciones a partir del 1º de enero de 2003.

Sección 2. Las vacaciones del empleado deberán ser pagadas en conformidad con su paga actual. Si el empleado así lo solicitase, su paga por vacaciones deberá hacerse el día de pago anterior a la semana en que empiezan sus vacaciones.

Sección 3. Cuando ocurre un feriado durante las vacaciones de un empleado, éste tendrá derecho a un día extra de vacaciones o, a discreción del Empleador, un día extra de pago salarial. El Empleador no le podrá negar su solicitud al empleado por motivos no razonables.

Sección 4. El Empleador acuerda pagar a los empleados por todos los días de vacaciones sin usar tras su separación del empleo, y en el día de pago práctico siguiente. El monto de paga por vacaciones será prorrateado en base al tiempo de servicios desde el último aniversario del empleado.

Sección 5. Los días de vacaciones pueden ser usados como licencia por enfermedad extendida o licencia por duelo extendida, siempre que el empleado haya agotado su licencia por enfermedad acumulada y siempre el empleado brinde documentación médica cuando el Empleador se lo solicite.

Sección 6. La solicitud por vacaciones de un empleado no podrá ser negada por motivos no razonables. Cuandoquiera que exista un conflicto con la carga de trabajo, debido a que el Empleador reciba el mismo día solicitudes simultáneas por vacaciones de dos o más empleados, la antigüedad prevalecerá.

Sección 7. Cuando el Empleador adquiera una cuenta de otro contratista con convenio sindical, el Empleador reconocerá la antigüedad, los años de servicios, y vacaciones acumuladas, y no se le podrá exigir a los empleados que cumplan con un nuevo periodo de prueba. El contratista

saliente deberá pagar las vacaciones prorrateadas que adeude al momento de pagar el último cheque por salarios. El Empleador sucesor deberá pagar el saldo al momento de computarse y tomarse las vacaciones y deberá reconocer y otorgar el tiempo libre íntegro que se le adeude al empleado.

Sección 8. Si un edificio está cerrado por circunstancias más allá del control de los empleados o los contratistas debido al clima u otra emergencia, los empleados tendrán derecho a usar sus vacaciones acumuladas y días por enfermedad.

ARTÍCULO 7 **TIEMPO DE SERVICIOS**

Sección 1. El tiempo de servicios de un empleado deberá ser calculado desde la fecha en la que fue contratado o fecha en la empezó a trabajar en el edificio, el plazo que sea más extenso. A solicitud del Empleador, el empleado o la Unión deberán verificar la antigüedad. La antigüedad en cada clasificación de trabajo será el único factor para determinar el orden en que a un empleado se le dará descanso sin pago o podrá ser convocado de retorno al trabajo. Un delegado en cada uno de los turnos tendrá antigüedad superior.

Sección 2. El Empleador mantendrá en exhibición la lista de antigüedad en el pizarra de avisos. Cualquier controversia con las fechas de antigüedad serán resueltas mediante el procedimiento de agravios.

Sección 3. Todo nuevo empleado contratado en establecimientos cubiertos por este Convenio estará en prueba por sesenta (60) días, periodo durante el cual el empleado podrá ser despedido sin poder tener recurso al procedimiento de agravios de este Convenio, salvo que ningún empleado contratado a raíz de la adquisición de un establecimiento cubierto por este Convenio se verá sujeto a esta Sección.

ARTÍCULO 8 **LICENCIA POR ENFERMEDAD**

Sección 1. Todo empleado que haya completa cuatro (4) meses de servicios continuos deberá recibir tres (3) días por enfermedad con goce de salario al año.

Sección 2. En todo caso en que una enfermedad exceda los dos (2) días consecutivos de trabajo, el empleado deberá remitir un certificado médico u otra evidencia cualquiera y admisible sobre su incapacidad a fin de reclamar los beneficios por enfermedad, si así lo solicitare el Empleador.

Sección 3. Los empleados amparados por este Convenio podrán acumular (y preservar para uso posterior) un máximo de seis (6) días por enfermedad.

Sección 4. Los días de vacaciones pueden usarse como extensión de su licencia por enfermedad, siempre que el empleado haya agotado toda su licencia por enfermedad acumulada y siempre que brinde la documentación respectiva cuando se lo solicite el Empleador.

Sección 5. A fin de poder reclamar sus beneficios de licencia por enfermedad, todo empleado deberá notificar al trabajo un mínimo de dos (2) horas antes del inicio de su turno. El Empleador acuerda mantener un sistema y un cuaderno de registro de las llamadas.

ARTÍCULO 9

GARANTÍA SINDICAL Y DESCUENTOS DE CUOTAS

Sección 1. Deberá ser condición de empleo que todos los empleados amparados por este Convenio deberán afiliarse – y mantenerse afiliados – a la Unión a partir del día trigésimo primero (31) de la fecha en que este Artículo entre en vigencia en su centro de trabajo o en la fecha de su contratación en el empleo, la fecha que sea posterior. El requisito de ser afiliado según esta sección será cumplido mediante el pago de las obligaciones monetarias de la cuota de inscripción de la Unión y las cuotas periódicas impuestas de manera uniforme.

Sección 2. Cuando el Empleador reciba una carta del Secretario Tesorero de la Unión pidiendo que se despida a un empleado debido a que éste o ésta no ha cumplido con los requisitos de este Artículo, a menos que el Empleador cuestione la propiedad de tal acción, el empleado deberá ser despedido en un plazo de quince (15) días de recibirse la carta, si antes de tal acción el empleado no toma las medidas adecuadas para cumplir con tales requisitos. Si el Empleador cuestiona la propiedad de tal despido, el Empleador deberá remitir de inmediato el caso al Árbitro. Si el Árbitro determina que el empleado no ha cumplido con los requisitos de este Artículo, el empleado deberá ser despedido en un plazo de diez (10) días tras recibir el fallo arbitral por escrito que le ha llegado al Empleador. El Empleador será responsable por todos los ingresos perdidos por la Unión en razón de todo incumplimiento de despedir a un empleado que no esté afiliado a la Unión, si es que la Unión lo ha solicitado ya por escrito.

Sección 3. El Empleador acuerda descontar de los salarios de todo empleado amparado por este Convenio cuotas mensuales, cuotas de inscripción, cuotas de agencia, aportaciones al Fondo por el Sueño Americano o el Fondo de Acción Política, cuando quiera que sea autorizado por el empleado por escrito en conformidad con la ley vigente; y deberá remitir a la Unión tales cuotas u otros ingresos en un plazo de treinta (30) días. La Unión presentará los formularios de autorización necesarios al Empleador. Al mismo tiempo que el Empleador remita las cuotas cada mes, el Empleador deberá brindar una lista de los empleados en cada edificio e incluirá los nombres, domicilios, números de seguridad social, fecha de nacimiento, fecha de empleo y/o fecha de despido y el descuento sindical, de haber alguno.

Sección 4. Al momento de contratar a un empleado, el Empleador ofrecerá a todo nuevo empleado un paquete ofrecido por la Unión, que contiene los formularios para solicitar afiliarse a la Unión, autorizar los descuentos, el formulario de autorización y, donde sea apropiado, los formularios para inscribirse en los fondos de beneficios. El Empleador remitirá a la oficina de la Unión aquellos formularios (o aquellas porciones) que los empleados hayan optado por llenar y entregar al Empleador.

Sección 5. La Unión acuerda considerar al Empleador inmune e indemnizado contra cualquier tipo de reclamo, responsabilidad o falta que se suscite a tras su cumplimiento de este Artículo.

Sección 6. Si un empleado no revoca su autorización de descuentos tras pasado un año desde que firmó dicha autorización, o hacia el vencimiento del Convenio presente – la fecha que sea anterior – se considerará que el empleado ha renovado su autorización por otro año o hasta la fecha en que venza el convenio sucesor, la fecha que sea anterior.

Sección 7. El Empleador deberá brindar a la Unión el nombre y la clasificación de todo nuevo empleado o empleado adicional contratado, al final del segundo periodo de pago de dicho nuevo empleado. La Unión tendrá derecho a inspeccionar la nómina de pagos del Empleador para determinar cuáles empleados del Empleador están amparados por este Convenio. Todos los

fondos de beneficios estipulados mediante el presente Convenio tendrán el mismo derecho que la Unión a ejecutar una inspección.

ARTÍCULO 10 **LICENCIA POR DUELO**

Sección 1. A todo empleado amparado por este Convenio que haya completado cuatro (4) meses de servicios continuos se le ofrecerá tres (3) días de licencia por duelo con goce de salario al año debido al fallecimiento de su cónyuge, padre, madre, hijo, hija, hermano, hermana, abuelo o abuela.

Sección 2. El Empleador puede solicitar prueba del fallecimiento o un certificado de defunción. La licencia por duelo debe tomarse en conjunción con el funeral, servicio en memoria a, u otra ceremonia recordatoria.

ARTÍCULO 11 **DESPIDO Y DISCIPLINA**

Sección 1. Se acuerda por la mediante que cada una de las partes tratará a la otra parte con mutuo respeto y dignidad y que el Empleador sólo despedirá o disciplinará a sus empleados por causa justificada. Salvo en casos de las violaciones listadas a continuación, el Empleador acuerda usar disciplina progresiva, tal como se la define en la Sección 2. Toda sanción disciplinaria debe ser puesta por escrito en un plazo de dos (2) días laborables tras cometida la ofensa. Copias de toda notificación de suspensiones o despidos serán enviadas a la Unión en un plazo de tres (3) días laborables a partir de la fecha en que fueron emitidas. Se acuerda, asimismo, que toda labor debe ejecutarse en conformidad con las normas aprobadas por el Empleador. Toda labor de un trabajador que no esté a la altura de las exigencias establecidas por el Empleador podrá resultar en que éste se vea sujeto a disciplina.

Causas de despido inmediato:

- Falsificación de registros de la empresa
- Reportarse al trabajo intoxicado, incapacitado o bajo la influencia de drogas ilegales
- Trabajar intoxicado, incapacitado o bajo la influencia de drogas ilegales
- Actos graves de insubordinación

Poseción de envases abiertos de bebidas alcohólicas o el uso de cualquier tipo de drogas ilegales mientras esté en la propiedad del Empleador o mientras esté involucrado en los asuntos del Empleador

Robar del Empleador, compañeros de trabajo, inquilinos o visitantes a la propiedad

Pelear o amenazar a otra persona con violencia física durante las horas de trabajo o en la propiedad del Empleador

- Portar armas ilegales en el trabajo
- Daño intencional o destrucción al equipo o propiedad del Empleador
- Conducta lasciva o indecente

Las partes reconocen el derecho del Empleador de establecer toda regla razonable de trabajo y de requerir que los empleados observen tales reglas.

Sección 2. Procedimiento de disciplina progresiva: Es obligatorio seguir la escala de disciplina a continuación antes de ejecutar un despido por cualquier infracción de naturaleza similar que no esté sujeta al despido inmediato:

Primer paso: Advertencia verbal
Segundo paso: 1ª advertencia por escrito
Tercer paso: 2ª advertencia por escrito
Cuarto paso: Advertencia por escrito final/despido. Dependiendo de la gravedad de la ofensa, el Empleador podrá optar por suspender al empleado en el cuarto paso, en vez de despedirlo.

Sección 3. El delegado sindical deberá estar presente en toda reunión disciplinaria de los empleados cuandoquiera que medie un acción disciplinaria por escrito; de lo contrario, el Empleador programará otra reunión. Donde sea posible y apropiado, la reunión se llevará a cabo en el idioma en el que el empleado sea más fluido.

Sección 4. Todo empleado tendrá derecho a tener presente un delegado en cualquier reunión de investigación en la cual el empleado tenga asidero razonable para creer que podría desembocar en una sanción disciplinaria. El empleado debe solicitar que el delegado esté presente. Donde sea posible y apropiado, la reunión se llevará a cabo en el idioma en el que el empleado sea más fluido.

Sección 5. Toda advertencia disciplinaria por escrito deberá ser removida de la ficha personal del empleado tras dieciocho meses; y no podrá ser usada en el futuro como parte de un procedimiento disciplinario.

Sección 6. Si un empleado es removido de un establecimiento a solicitud de un cliente, el Empleador podrá remover al empleado de cualquier otro tipo de labor en dicho establecimiento, siempre que haya razones de buena fe para justificar tal remoción, aparte de la demanda misma del cliente. A menos que el Empleador tenga causa justificada para despedir al empleado, el Empleador transferirá al empleado a un puesto equivalente con menor antigüedad para el cual el empleado esté calificado dentro de la compañía y bajo jurisdicción de este Convenio. El empleado desplazado por el empleado transferido deberá ser asignado en el puesto de aquél, siempre que el empleado desplazado esté calificado para dicho puesto. Cada empleado deberá preservar su antigüedad en el edificio y sus derechos. En caso que el Empleador no pueda hallar un puesto equivalente para el empleado transferido para el cual esté calificado, el Empleador y la Unión se reunirán para discutir sobre un puesto alternativo apropiado, así como los salarios y beneficios apropiados.

ARTÍCULO 12

PROCEDIMIENTO DE AGRAVIOS Y QUEJAS

Sección 1. Procedimiento de agravios

Se acuerda que de suscitarse cualquier disputa a raíz de este Convenio o prácticas entre la Unión y el Empleador, las partes harán uso del procedimiento de agravios que se describe a continuación.

1er. Paso. El empleado, la Unión y el supervisor inmediato deberán intentar resolver toda disputa o diferencia al momento que se suscite, o tan pronto como les sea práctico a partir de entonces. En caso que no les sea posible resolver dicho asunto, la Unión deberá resumir el agravio por escrito y deberá remitirlo al representante designado por el Empleador en un plazo de cinco (5) días después que la Unión se haya enterado (o debió enterarse) del incidente o la ocurrencia que suscitó el agravio.

2º Paso. Todo agravio, salvo aquellos concernientes a despidos o suspensiones, deberá ser discutido entre la Unión y el Empleador en una reunión que será programada en un plazo de cinco (5) días tras haberse presentado el agravio por escrito. La decisión del Empleador deberá emitirse a los cinco días de la reunión del 2º Paso. Si se considera que el agravio no ha sido resuelto tras el 2º Paso o tras la decisión del Empleador en el 2º Paso, la Unión solicitará una audiencia en el 3er. Paso en un plazo de cinco (5) días tras la decisión por escrito tomada por el Empleador en el 2º Paso, o – de no haber una decisión por escrito – tras la fecha de la reunión del 2º Paso.

3er. Paso. Tras haberse solicitado una audiencia por el 3er. Paso, la Unión y el Empleador deberán reunirse en un plazo de cinco (5) días. La decisión del Empleador deberá emitirse a los cinco (5) días de la audiencia del 3er. Paso. Para todos aquellos agravios por despidos o suspensiones, el empleado, la Unión y el Empleador deberán reunirse en un plazo de cinco (5) días de haberse recibido la notificación de agravio del 1er. Paso para intentar resolver este asunto.

4º Paso. Si el agravio no queda resuelto tras el 3er. Paso, podrá ser remitido, a solicitud de cualesquiera de las partes, a un Árbitro, cuya decisión será final e inapelable para ambas partes, y todos los empleados, así como el Empleador del caso. La Unión deberá notificar de su intención de llevar el caso a arbitraje por escrito al Empleador en un plazo de diez (10) días tras haber recibido la decisión del Empleador; o, de no haber una decisión por escrito, tras la fecha de la reunión de 3er. Paso.

Sección 2. Arbitraje

A. Las partes acuerdan hacer uso del panel de Árbitros listados a continuación para decidir todas las quejas y agravios remitidos al arbitraje, así como toda diferencia que se suscite entre las partes con respecto a la interpretación, aplicación o ejecución de una cualquiera de los pasajes de este Convenio, y otros asuntos explícitamente obligados a ser arbitrados por un Árbitro, incluyendo asuntos tales como los que puedan ser iniciados por cualquiera de los Agentes Fiduciarios de los fondos de beneficios. La Unión notificará simultáneamente al Empleador y al Árbitro inmediatamente disponible del panel, sobre la selección del Árbitro para el asunto reclamado. Las partes han seleccionado a los siguientes árbitros: Charles Feigenbaum, Roger Kaplan, Homer Larue, Joseph Sharnoff, Sue Shaw, y Blanca Torres.

B. El Árbitro tendrá jurisdicción y autoridad para emitir un fallo sobre el agravio en cuestión, mas no tendrá autoridad ni jurisdicción para cambiar o alterar un término cualquiera de este Convenio.

C. Ambas partes harán todos los esfuerzos necesarios para programar el arbitraje tan pronto como resulte practicable. Todos los gastos de arbitraje serán compartidos equitativamente entre las partes. Las partes deberán cargar con sus costos y honorarios respectivos.

D. El Árbitro emitirá un fallo por escrito a los treinta (30) días de haber concluido la audiencia respectiva. De no haberse emitido un fallo en el plazo prescrito, la Unión o el Empleador podrá solicitar por escrito que el Árbitro emita su fallo por escrito en un plazo máximo de diez (10) días. Por consentimiento mutuo de la Unión y el Empleador, podrán ampliarse tanto el plazo para programar la audiencia del arbitraje y como el plazo del Árbitro para emitir su fallo. Tras la solicitud conjunta de todas las partes involucradas, el Árbitro podrá emitir un “fallo de su despacho”; pero el fallo por escrito debe hacerse en el plazo requerido.

E. En caso que la Unión se presente en una audiencia de arbitraje sin el agraviado, el Árbitro conducirá la audiencia y decidirá el caso apoyándose en la evidencia introducida en la audiencia. Si una de las partes (la Unión o el Empleador), tras haber recibido las notificaciones respectivas por escrito, no cumple con presentarse ante el Árbitro, se podrá emitir un fallo apoyándose en el testimonio de la parte presente. “Notificación respectiva por escrito” significa aquella enviada por correo, fax, o entregada personalmente a la dirección del Empleador y entregada a la Unión.

F. Si cualquiera de las partes no cumple con acatar el fallo del arbitraje en un plazo de dos (2) semanas después de que dicho fallo haya sido enviado por correo certificado o registrado a las partes, una cualquiera de las partes podrá, a su sola y absoluta discreción, tomar las acciones necesarias para hacer cumplir tal fallo, incluyendo – pero sin limitarse a – un litigio judicial.

Sección 3. Los plazos a que se refiere este Artículo deberán excluir los sábados, domingos, y feriados pagos. Los plazos a que se refiere este Artículo pueden ser ampliados por acuerdo mutuo de las partes. Si el Empleador no cumple con responder dentro de los plazos prescritos, el agravio deberá procesarse y pasar al siguiente paso según el procedimiento de agravios y arbitraje.

Sección 4. Las quejas o agravios que cuestionan el despido o la suspensión de un empleado, deben ser iniciados por la Unión en el 3er. Paso y deben ser remitidos por escrito al Empleador en una plazo de cinco (5) días desde la fecha del despido o de la fecha de la notificación enviada al empleado sobre su despido, la fecha que sea posterior.

Sección 5. El Empleador tendrá derecho a iniciar una queja o agravio en el 3er. Paso, y tales casos deberán ser remitidos por escrito a la Unión en un plazo máximo de cinco (5) días desde que el Empleador ha tenido conocimiento – o debió tener conocimiento – del incidente u ocurrencia que suscitó el agravio.

ARTÍCULO 13 **NI HUELGAS NI CIERRES PATRONALES**

Sección 1. El Empleador acuerda que no habrá cierres patronales (lockouts) contra sus empleados y la Unión acuerda que no habrán huelgas, ni paros laborales, ni acciones para retrasar las labores, ni interferencias que retrasen las labores, bajo ninguna razón o circunstancia durante la vigencia de este Convenio. Siempre y cuando ningún empleado esté obligado a cruzar un piquete laboral establecido legalmente durante una huelga autorizada, incluyendo los piquetes laborales establecidos por la Local 32BJ, en conformidad con una huelga autorizada en otra localidad de trabajo. El Empleador no podrá reemplazar permanentemente ni disciplinar a ningún empleado por rehusarse a cruzar tal piquete laboral.

Sección 2. A fin de mantener la paz laboral, ambas partes deberán hacer uso de sus mejores esfuerzos para notificar a la otra parte sobre cualquier disputa descrita en la Sección 1 anterior, con el propósito de brindar adecuada oportunidad para buscar que resolver tales disputas. La Unión deberá notificar sobre cualquier acontecimiento de esta naturaleza a uno de los asesores legales del Empleador: Peter Chatilovicz o Charles Walters, de la firma Seyfarth Shaw LLP.

ARTÍCULO 14 **DESCANSO SIN PAGO Y RETORNO AL TRABAJO**

Sección 1. El Empleador acuerda notificar a la Unión con la mayor anticipación posible sobre la posibilidad de descansos sin pago. Más aún, el Empleador acuerda, asimismo, que todos los descansos sin pago serán en orden inverso al orden de antigüedad por cada clasificación dentro

de un establecimiento; y que las convocatorias para retornar al trabajo deberán ser en orden de antigüedad por cada clasificación dentro de un establecimiento.

Sección 2. Todos los empleados descansados deberán permanecer en la lista de descansos sin pago por un máximo de un año.

ARTÍCULO 15 **DERECHOS SINDICALES**

Sección 1. La Unión tendrá acceso a sus afiliados sindicales, así como el derecho a investigar las condiciones de trabajo. La Unión utilizará las horas anteriores y posteriores al horario de trabajo, de modo tal que no interferirá con las operaciones del Empleador. El Empleador brindará un espacio para que la Unión se reúna con sus afiliados en el centro de labores fuera del horario de trabajo, a fin de atender quejas y agravios, a menos que se acuerde lo contrario con la gerencia.

Sección 2. Los empleados tendrán derecho a inspeccionar su ficha personal en presencia del Empleador o su representante.

Sección 3. El Empleador deberá brindar un espacio para colocar literatura sindical, en un lugar conveniente para los empleados en el centro de trabajo. Toda la literatura que sea exhibida debe ser documento oficial de la Unión.

Sección 4. Los delegados deberán obtener permiso de su supervisor antes de retirarse del centro de trabajo y deberá reportarse ante el supervisor tras retornar al centro de trabajo. Tras ingresar a un centro de trabajo bajo responsabilidad de otro supervisor, el delegado deberá contactar al supervisor antes de hacer contacto con cualquier empleado.

Sección 5. La Unión tendrá derecho a inspeccionar los archivos de la nómina de pagos en lo que se refiera a quejas y agravios específicos.

Sección 6. Un empleado podrá solicitar una licencia para ausentarse del trabajo a fin de hacer labores sindicales para la Unión y el Empleador podrá negar tal solicitud.

Sección 7. Los delegados deberán ser notificados por el supervisor de todos los despidos y empleados nuevos, y éstos deberán tener la oportunidad de reunirse con los nuevos empleados, antes o después de las horas de trabajo, para ofrecerles información sobre la Unión.

Sección 8. El Empleador acuerda dar asueto a un delegado por edificio por turno dos (2) veces al año durante las horas de trabajo, sin goce de salario, a fin de que tome clases y se capacite como delegado, y tras recibir notificación por escrito de la Unión con un mínimo de diez días de antelación.

ARTICLE 16 **DISCRIMINACIÓN**

Sección 1. El Empleador no discriminará en el empleo, en la contratación, promoción, capacitación, o asignación de tareas en razón de la raza, credo, color, nacionalidad de origen, edad, sexo, orientación sexual, religión, incapacidad física o mental, afiliación sindical, o activismo sindical, o vínculos de familia, en conformidad con todas las leyes vigentes. La discriminación incluye todo hostigamiento basado en cualquiera de las categorías listadas arriba.

ARTÍCULO 17 **DERECHOS DE LA GERENCIA**

Sección 1. El control de los asuntos de la Compañía y la conducción de su fuerza de trabajo – incluyendo (pero sin limitarse a) el derecho a crear nuevos puestos de trabajo, abolir o cambiar los actuales puestos de trabajo, cambiar materiales, procesos, productos, el equipo de operaciones; programar y asignar labores; contratar, disciplinar y despedir personal por causa justificada, transferir o dar descansos sin pago a los empleados por falta de trabajo; establecer las reglas de trabajo; determinar la carga de trabajo, definir estándares de calidad y ejecución del trabajo, métodos y prácticas de contratación; asignación de tareas y transferencia de empleados y la promoción de empleados; establecer, abolir o cambiar las bonificaciones, incentivos y programas de control de calidad – restarán exclusivamente a cargo de la Compañía.

ARTÍCULO 18 **LICENCIA PARA AUSENTARSE AL TRABAJO SIN GOCE DE PAGA**

Sección 1. El Empleador acuerda cumplir con la Ley de Licencia Familiar y Médica, tal como éste sea enmendada o interpretada de tiempo en tiempo. Además, todo empleado que haya completado cuatro (4) meses de servicios continuos podrá solicitar una licencia para ausentarse del trabajo sin goce de salario por las razones enumeradas en el párrafo siguiente, licencia que el Empleador ofrecerá siempre que el empleado haya avisado con dos semanas de antelación y por escrito; o en casos de emergencia, con la mayor anticipación posible dado el caso. De ser otorgada, la licencia para ausentarse deberá ser resumida por escrito e incluir la fecha en que se inicia y la fecha en que termina. El empleado retornará a su puesto actual o a uno equivalente, sin pérdida de su antigüedad. El empleado podrá usar cualquier tipo de licencia por vacaciones o personal para usar su licencia para ausentarse. Después de pasados los treinta (30) días, el pago de las aportaciones por seguro médico será de exclusiva responsabilidad del empleado. Si el empleado no retornara en la fecha acordada, se considerará que el empleado ha renunciado.

Licencia por compasión y personal: Hasta seis meses para cuidar de otra persona, si se remite la documentación apropiada.

Licencia médica: Hasta seis meses por razones médicas y con la documentación que establece que el empleado podrá retornar al empleo sin ninguna limitación para asumir todas sus labores.

Licencia Familiar y Médica: Tal como lo requiere la ley federal

Licencia militar: Tal como lo requiere la ley federal

Licencia cívica: Para todo empleado a que se le pida reportarse a servir de jurado o testificar en un proceso legal cualquiera, como resultado de una cita judicial para comparecer, cita cuya copia deberá ser suministrada al Empleador a solicitud de éste

Sección 2. El Empleador acuerda que a todo empleado se le permitirá retornar al trabajo al final del término de su licencia. Para licencias sin goce de salario de más de un (1) mes, el empleado deberá notificar a su Empleador con diez (10) días de anticipación antes de su retorno al empleo. Si el empleado necesitase de menos tiempo que el originalmente acordado, el empleado tendrá derecho a retornar al empleo diez (10) días después de notificar al Empleador de su retorno.

ARTÍCULO 19 **SALUD Y SEGURIDAD**

Sección 1. La Unión y el Empleador deberán cooperar con el objetivo común de crear un centro de trabajo higiénico, salvo y seguro para todos los empleados y el Empleador deberá cumplir con todas las leyes federales, estatales y locales en lo que concierne a la salud, higiene y seguridad.

Sección 2. El Empleador deberá brindar un curso anual de capacitación sobre “el derecho a saber” para cada empleado, que deberá incluir (pero sin limitarse a) capacitación sobre desperdicios tóxicos y dañinos, sustancias dañinas usadas o presentes en el centro de trabajo, así como los procedimientos adecuados de salud para todos los empleados.

Sección 3. El Empleador brindará, libre de cargo, todos los suministros, incluyendo guantes, anteojos de protección o todo otro equipo de seguridad necesario. El Empleador brindará, libre de cargo, todo equipo de reparaciones y mantenimiento que sea necesario para ejecutar las labores de una manera sana y eficiente.

Sección 4. El Empleador tendrá disponible, de ser solicitadas, copias de los registros OSHA 200.

Sección 5. El Empleador deberá mantener cobertura por compensación laboral para todos sus empleados. El Empleador deberá exhibir el aviso obligatorio sobre la compensación laboral en un lugar prominente y visible para todos los empleados, documento que contendrá el nombre, la dirección y el teléfono de la compañía aseguradora.

Sección 6. El Empleador deberá brindar equipo apropiado para la nieve, así como el resto del equipo y maquinaria necesarios para los trabajadores que limpian la nieve.

ARTÍCULO 20 **IMMIGRACIÓN**

Sección 1. El Empleador acuerda colaborar con todos los inmigrantes legales para brindarles la oportunidad de conseguir bien sea una ampliación, continuación u otro status requerido por el Servicio de Inmigración y Naturalización sin necesidad que el empleado tenga que tomar una licencia para ausentarse. De hacerse necesaria una tal licencia, el Empleador acuerda otorgarle permiso al empleado para ausentarse por un plazo máximo de noventa (90) días y, a su retorno, reponerlo en su trabajo sin pérdida de su antigüedad, siempre que el Empleador siga trabajando en el edificio. Todo lo anterior deberá ser en conformidad con las leyes vigentes.

Sección 2. Una carta “no-match” (no corresponde) por parte de la Administración de Seguridad Social (SSA) no debe constituir, por sí misma, un motivo para tomar una acción en contra del empleado, ni tampoco para exigir que vuelva a verificar su autorización de trabajo. Tras recibir una carta de esta naturaleza, el Empleador notificará al empleado y le brindará una copia de dicha carta y le informará para que el empleado contacte a la SSA.

Sección 3. Cuando un empleado presenta evidencia satisfactoria y legal de haber cambiado de nombre o de haberse cometido un error con respecto al número de seguridad social que presentó originalmente al Empleador, el Empleador deberá modificar sus registros para reflejar el cambio de nombre o el cambio del número de seguridad social y la antigüedad del empleado no deberá quedar afectada.

ARTÍCULO 21 **ENLACE SINDICAL**

Sección 1. La Unión designará a un empleado y el Empleador permitirá que éste sea exceptuado de trabajar hasta un máximo de 1,040 horas al año sin recibir salarios ni beneficios, pero sin pérdida de su antigüedad, a fin de prestar servicios como Enlace Sindical. La Unión podrá designar a un (1) Enlace por cada 100 empleados o a un (1) Enlace por cada 10 edificios por cada Empleador cubierto por este Convenio. Tales nombramientos deberán ser hechos por escrito y aprobados por la Unión y el Empleador. El empleado no deberá acumular antigüedad por la duración de esta licencia sindical.

Definición: Enlace Sindical es un Representante Sindical, a quien generalmente se le excusa de sus servicios para el Empleador mediante una licencia para ausentarse sin goce de salario. El Enlace será responsable de conducir asuntos sindicales, supervisar el cumplimiento del contrato y distribuir información sindical, además de conducir las reuniones en el centro de trabajo. Esto normalmente ocurrirá en casos que no exista un delegado.

ARTÍCULO 22 **COMITÉ OBRERO-PATRONAL**

Sección 1. El Empleador y la Unión acuerdan conducir un curso conjunto anual fuera del horario normal de trabajo para capacitar a todos los supervisores y delegados con el propósito de mejorar la administración de este Convenio y para garantizar la más alta calidad de servicios para los inquilinos, los administradores del edificio y otras partes interesadas respecto a servicios tales como la limpieza, la seguridad y otros servicios requeridos por la industria.

ARTÍCULO 23 **PRESERVACIÓN DEL TRABAJO**

Sección 1. El Empleador no deberá subcontratar, transferir, arrendar, o asignar, en todo o en parte, a ninguna otra persona, firma, corporación, sociedad, o trabajador o trabajadores fuera de la unidad, las labores de la unidad sindical de trabajo actualmente ejecutadas (o asignadas en el futuro) por empleados en la unidad sindical de trabajo, salvo cuando así lo requiera una ley, reglamento o la entidad que esté pidiendo licitaciones, en cuyo caso el Empleador deberá garantizar que dichas empresas empleen a los empleados realizando las tareas de la unidad sindical de trabajo, con salarios, beneficios y condiciones de trabajo estipulados en este Convenio (o el costo equivalente de éstos).

Sección 2. En caso que el Empleador venda o transfiera todo o parte de su negocio o aquellas cuentas de clientes sujetas a este Convenio, el Empleador deberá requerir que el empleador adquirente asuma este Convenio.

Sección 3. El Empleador y sus ejecutivos o accionistas acuerdan no operar ni tener intereses decisivos en cualquier firma en esta misma industria que opere en la Ciudad de Baltimore y que no se adhiera a los términos y condiciones de este Convenio, sujetándose a las estipulaciones y procedimientos esbozados en el Apéndice A.

ARTÍCULO 24 **SUCESORES**

Sección 1. El Empleador deberá presentar ante la Unión la notificación de cancelación de cualquiera de sus contratos de limpieza a más tardar diez (10) días antes del vencimiento de dicho contrato o de manera inmediata, si el Empleador ha recibido la notificación con menos de diez (10) días de anticipación, y se reunirá entonces con la Unión para discutir los efectos de tal cancelación para los empleados de la unidad sindical de trabajo.

Sección 2. El Empleador acuerda notificar a la Unión sobre su adquisición de cualquier nuevo establecimiento en la Ciudad de Baltimore que emplee empleados actualmente cubiertos por este Convenio por lo menos diez (10) días antes de iniciarse dicho contrato de limpieza y negociar un programa de implementación de este Convenio en tal establecimiento.

Sección 3. En caso que un Árbitro seleccionado en conformidad con el Artículo 12 descubriese que el Empleador no ha cumplido con la Sección 2 anterior, el Árbitro deberá ordenar al Empleador a pagar una multa equivalente a \$25.00 por cada empleado laborando en tal establecimiento, por cada mes que el Empleador no cumpla con adherirse a la Sección 2 anterior.

ARTÍCULO 25 **CAMBIO DE EMPLEADORES**

Sección 1. Cuando el Empleador postule a una licitación para adquirir una cuenta o adquiere un contrato para brindar servicios en otro establecimiento donde los empleados estén laborando bajo los términos de un convenio colectivo de trabajo de esta Unión, el Empleador acuerda contactar a la Unión para adquirir la lista de antigüedad, y ofrecerá prioridad de empleo a los empleados actualmente laborando allí por orden de antigüedad, a fin de satisfacer las necesidades de tal contrato de limpieza, a menos que el propietario del edificio o su representante objete y ponga tal objeción por escrito y lo envíe a la Unión. El Empleador no reducirá la tasa salarial de ningún empleado contratado y reconocerá la antigüedad de los empleados contratados de modo tal que los empleados no perderán beneficios debido al cambio de empleadores.

ARTÍCULO 26 **EMPLEADOR MÁS FAVORECIDO**

Sección 1. Si la Unión adoptase cualquier convenio que cubre la limpieza de edificios comerciales en la jurisdicción estipulada en el Artículo 1, que contenga estipulaciones económicas más favorables para otro empleador que las contenidas en este Convenio, que entre en vigencia durante la vigencia de este Convenio, el Empleador tendrá derecho de implementar aquellas condiciones más favorables entre los empleados cubiertos por este Convenio a partir de la fecha de vigencia en que dichas condiciones más favorables empezaron a regir según ese otro convenio. La Unión acuerda informar al Empleador inmediatamente tras firmar un convenio de dicha naturaleza con una compañía o contratista en la eventualidad de que los términos de dicho convenio sean más favorables que los contenidos en este Convenio.

Sección 2. La Sección 1 no tendrá vigencia en ningún convenio colectivo de trabajo – o porciones de éste – cuyos términos se refieran a empleados en edificios sujetos a la Ley de Contratos de Servicios o una legislación o regulación equivalente.

Sección 3. Este Convenio y el reconocimiento de la Unión sólo serán válidos para los términos y condiciones de empleo en edificios de oficinas comerciales dentro de las jurisdicciones establecidas en el Artículo 1.

ARTÍCULO 27
INSCRIPCIÓN DE ESTABLECIMIENTOS ACTUALES

Sección 1. El Empleador brindará a la Unión una lista de todos los establecimientos donde laboran empleados cubiertos por este Convenio a los diez días de haberse ejecutado este Convenio. Esta lista deberá incluir los nombres, domicilios, números de seguridad social, tasas salariales y de beneficios, fechas de contratación, clasificaciones y turnos y horarios de cada empleado por cada establecimiento. Cada empleado es responsable de mantener informado al Empleador de su domicilio actual y número telefónico. Todo intento de contactar al empleado usando el teléfono listado deberá constituir notificación adecuada.

ARTÍCULO 28
MANTENIMIENTO DE CONDICIONES

Sección 1. Nada en este Convenio deberá ser interpretado como justificación para reducir ninguna tasa salarial, beneficio o derecho de licencia de los que actualmente goce un empleado individual, incluyendo – pero sin limitarse a – licencia con salario, días personales o de vacaciones.

ARTÍCULO 29
CLÁUSULA DE SALVEDAD

Sección 1. Si alguna corte judicial hallase que una parte de este Convenio es inválida, esto no deberá invalidar el resto de sus cláusulas y estipulaciones.

ARTÍCULO 30
VIGENCIA

Sección 1. Este Convenio entrará en vigencia a las 12:01 am del 1º de enero de 2008 y seguirá rigiendo íntegramente hasta la medianoche del 15 de octubre de 2011.

Las partes ejecutan por la presente este Convenio:

Por la Unión

Por el Comité Negociador

Por el Empleador

Apéndice A

PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO SINDICAL

1) El Empleador adoptará una actitud positiva a la sindicalización de su personal de conserjes que no sean supervisores y a sus empleados de mantenimiento. El Empleador (y sus supervisores) no tomarán ninguna acción, ni harán ninguna declaración, que directa o indirectamente declare o insinúe cualquier tipo de oposición patronal respecto de la selección de los empleados de un agente de negociaciones colectivas; ni tampoco demostrarán preferencias u oposición con respecto a alguna unión en particular como agente de negociaciones colectivas.

2) La Unión y sus representantes no habrán de coactar o impedir a ningún empleado del Empleador en su esfuerzo por obtener tarjetas de autorización sindical. Además, la Unión no convocará huelgas, paros laborales, retrasos de labores u otras formas similares de interferencia del trabajo contra el Empleador, en conjunción con sus esfuerzos por sindicalizar a los empleados del Empleador, salvo en conexión con el parágrafo 8 de este procedimiento, después de que el Árbitro haya emitido un fallo determinando que existe una violación; o, si la disputa no se ha resuelto, a los veinte (20) días de haberse seleccionado el árbitro, lo que ocurriese antes.

3) Luego de la notificación sindical sobre las intenciones de la Unión de sindicalizar a los trabajadores, el Empleador brindará en cinco (5) días una lista con los nombres y domicilios de todos los empleados dentro de las clasificaciones sujetas a este Convenio, actualmente laborando en un centro (o centros) de trabajo en particular que estén cubiertos por este Convenio.

4. Tras la presentación de una solicitud al Empleador, el Empleador otorgará acceso a la Unión al centro de labores, siempre que no hay interferencia en los asuntos y operaciones del Empleador ni con la ejecución de las labores por parte de los empleados durante sus horas de trabajo. Dicho acceso incluirá el derecho a colocar y exhibir avisos en aquellas pizarras de la compañía que ésta designe.

5. A los siete (7) días de haber recibido aviso sobre las intenciones de sindicalizar, se deberá programar una reunión informativa (de aproximadamente 20 minutos de duración) para cada turno, a conveniencia mutua del Empleador y de la Unión en cada establecimiento afectado, en la cual tanto la Unión como el Empleador se dirigirán a los empleados. Durante dicha junta, el Empleador informará a los empleados que no tiene objeción a que los empleados ejerzan su derecho a integrarse a una unión y que no habrá sanciones ni represalias contra los empleados que deciden ejercer tal derecho. Durante dicha reunión, la Unión tendrá la oportunidad de dirigirse a los empleados, para brindar información sobre la Unión y el Convenio Colectivo de Trabajo, y para responder cualquier pregunta que tengan los trabajadores. No se distribuirán ni solicitarán tarjetas de autorización [para representación sindical] en presencia de los supervisores del Empleador o sus agentes.

6. Inmediatamente después de ejecutarse este Convenio, el Empleador deberá firmarlo y ponerlo a disposición de sus empleados con y sin responsabilidad de supervisión, las copias de la carta anexa al presente documento, garantizando a los empleados la neutralidad del Empleador en materias de campañas de sindicalización.

7. Si la Unión alega contar con la mayoría de firmas en un edificio o grupo de edificios, apoyándose en el número de tarjetas de autorización firmadas, las partes deberán convenir en

establecer una lista de empleados dentro de la unidad de trabajo en cuestión. Luego de que la Unión demuestre que tiene la mayoría de empleados (en dicha lista) que han autorizado a la Unión a representarlos mediante la firma de las tarjetas de autorización respectivas, el Empleador deberá reconocer a la Unión como el agente exclusivo de negociaciones colectivas de los empleados. El Empleador no presentará una petición ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales para solicitar elecciones en conexión con demanda alguna por el reconocimiento de la Unión que resulte de este Convenio.

8. Las partes acuerdan que cualquier disputa sobre la interpretación o implementación de este Convenio deberá ser sometida a arbitraje sumario ante un árbitro imparcial, quien tendrá autoridad para dar un fallo obligatorio y toda otra subsanación. La decisión del árbitro será final e inapelable y válida para ambas partes. Un hallazgo o un fallo por parte del árbitro será final e inapelable. Se entiende que el árbitro imparcial carece de poder para agregar o sustraer o modificar cualquiera de los términos de este Convenio. Los honorarios del árbitro imparcial y los gastos administrativos serán compartidos equitativamente entre el Empleador y la Unión. Cada una de las partes se encargará de pagarle a sus propios asesores legales.

9. Para fines de implementar las secciones 7^a y 8^a precedentes se deberá escoger un árbitro imparcial de la siguiente lista de árbitros: Charles Feigenbaum, Roger Kaplan, Homer Larue, Joseph Sharnoff, Sue Shaw, y Blanca Torres.

EJEMPLO DE LA CARTA DE NEUTRALIDAD

Estimados empleados:

Como bien saben, los organizadores de la SEIU Local 32BJ han estado en conversaciones con los empleados acerca de formar una unión. Queremos que sepan que ustedes tienen derecho a formar, unirse o apoyar la campaña de sindicalización. Nosotros nos hemos reunido con la Unión y hemos acordado mantenernos neutrales para que ustedes puedan decidir si desean que la Unión los represente. Nosotros hemos instruido a los supervisores para que no hablen con ustedes sobre la Unión. Los supervisores no les sancionarán, transferirán ni despedirán en razón de su apoyo a la Unión.

Hemos acordado dejar que la unión coloque y exhiba literatura en las pizarras informativas de la compañía en nuestras oficinas en cada edificio, y darle acceso a la Unión para que se reúnan con ustedes antes y después del trabajo, siempre que dichas reuniones no interfieran con la ejecución de sus labores y siempre que los propietarios del edificio no se opongan.

El Empleador está interesado en establecer una relación amigable y productiva con la Unión y tratará con la Unión de manera justa si ustedes deciden que quieren gozar de representación.

Formulario de Verificación de Tarjeta

Fecha _____

En esta fecha, la SEIU Local 32BJ y _____ (nombre del Empleador) se reunieron para conducir una verificación de tarjetas de autorización sindical para los empleados en los establecimientos enumerados a continuación:

Establecimiento	Número total de empleados en la lista del Empleador	Número total de tarjetas
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Las partes acuerdan que se ha verificado una mayoría de tarjetas firmadas para estos establecimientos. El Empleador acuerda firmar el convenio de reconocimiento sindical entre la SEIU Local 32BJ y _____.

Nombre de la Compañía

Por la Unión

Fecha

Fecha

CARTA APARTE

El Trabajo del Empleado Tiempo Completo y del Portero del Día

Este adjunto será parte del Acuerdo de Trato Colectivo 2008 Baltimore, MD Acuerdo entre la SEIU Local 32BJ y WSCA-Baltimore, MD.

El propósito aquí es clarificar la diferencia en la clasificación entre el Limpiador Tiempo Completo, que puede trabajar durante el día, y el Portero del Día, bajo el Acuerdo de Trato Colectivo:

El trabajo principal del Portero del Día puede incluir, o puede ser todo lo que se detalla a continuación: vigilar fuera del edificio; mantenimiento liviano (cambiar bombillas eléctricas, etc...) respondiendo al pedido de la administración del alquilino/edificio; y servicio de seguridad y/o tareas en la recepción. El Portero del Día puede ser responsable por alguna limpieza que se le asigne de vez en cuando, pero no será la que corresponde al Limpiador Tiempo Completo. El Limpiador Tiempo Completo tiene regularmente asignada un área (el 3er piso, por ejemplo), o tareas como ((limpiar los baños, sacar la basura, etc...)). El Limpiador Tiempo Completo típicamente no trabajara bajo la dirección de los administradores del edificio, ni responderá directamente a los pedidos de los inquilinos.

Carta Aparte

Este adjunto será parte del Acuerdo de Trato Colectivo 2008 Baltimore, MD Acuerdo entra la SEIU Local 32BJ y WSCA-Baltimore, MD. Los dos partidos entienden que los programas de Fondo de Entrenamiento beneficiando participantes bajo este acuerdo es la intención que sean en porporción con las contribuciones del Empleador.