

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

entre

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

y

**LA ASOCIACIÓN DE CONTRATISTAS DE SERVICIOS DE
WASHINGTON –
WASHINGTON, DC**



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 – Washington, D.C., a nombre de sus contratistas afiliados (“Empleador”).

ARTÍCULO 1 **RECONOCIMIENTO**

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), excluyendo a los supervisores, empleados de oficina, o guardianes que laboran en cualquier edificio de oficinas comerciales dentro del Distrito de Columbia, sujetos a los procedimientos esbozados en el Apéndice A de este Convenio.

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 Condado de Montgomery de 2003, el Convenio para Contratistas de la Ciudad de Baltimore 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. Salvo que se estipule lo contrario, los beneficios salariales y económicos contenidos en el Convenio de 2003 seguirán vigentes hasta el 30 de abril de 2008.

ARTÍCULO 2 **SALARIOS**

Sección 1. Las siguientes tasas salariales mínimas deberán regir para todos los empleados cubiertos por este Convenio:

Clasificación	1/1/08	1/1/09	1/1/10	Julio/1/10	1/1/11	Julio/1/11
MT* Limpiador	10.20	10.85	11.15	11.45	11.80	12.10
TC** Limpiador	10.70	11.35	11.65	11.95	12.30	12.60
Útilero diurno	11.00	11.65	11.95	12.25	12.60	12.90

*MT: 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. Todo empleado contratado después de las fechas listadas arriba recibirán la paga listadas arriba.

Sección 3. A todo empleado convocado al trabajo en un día normalmente libre se le deberá garantizar un mínimo de cuatro (4) horas de paga.

Sección 4. 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 notificará por escrito a todo empleado designado como Líder o removido de tal categoría.

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 (veinte (20) horas semanales), salvo que en los edificios de un mínimo de 100,000 pies cuadrados, el turno mínimo será de cinco (5) horas por turno (veinticinco (25) horas semanales).

Sección 7. El Empleador acuerda que tras firmar este convenio, cualquier edificio recién construido o recién renovado por completo de más de 500,000 pies cuadrados o más que abra en adelante, se propondrán seis horas. Todo establecimiento mayor de 500,000 pies cuadrados que en el futuro quede cubierto por este Convenio tras la fecha de vigencia deben proponerse seis horas.

Sección 8. La Unión y el Empleador acuerdan colaborar con los propietarios de los edificios de menos de 500,000 pies cuadrados que deseen incrementar las horas a más de seis (6) horas.

Sección 9. Todo empleado que solicite ser transferido a un edificio con turnos de 5, 6 ó 7 horas le será otorgado en base a su antigüedad. El Empleador debe mantener una lista de los empleados

que soliciten un puesto con mayor número de horas. Si ningún empleado ha solicitado ocupar tal vacante en un edificio con turnos de 5, 6 ó 7 horas, el Empleador podrá contratar personal nuevo de fuera para ocupar dichas plazas.

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 IV, 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"), pagables cuándo y cómo lo determinen los Agentes Fiduciarios, con aquellos beneficios de salud que determinen los Agentes Fiduciarios:

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

1.2. Cobertura para Trabajadores a Medio Tiempo: 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:

1/1/08	1/1/09	1/1/10	1/1/11
\$0.50 por hora pagada por empleado	\$0.60 por hora pagada por empleado	\$0.70 por hora pagada por empleado	\$0.80 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 detallan los beneficios.

1.4. Si entrase en vigencia una ley en el futuro que rija 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 y Educación

2.1. Desde el 1º de enero de 2008 hasta el 30 de junio de 2008, regirá el Artículo 22 del Convenio de 2003. A partir del 1º de julio de 2008, 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:

1/1/08	1/1/09	1/1/10	1/1/11
\$0.05 por hora pagada por empleado	\$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 de Martín Luther King
Día del Trabajo (septiembre)	Día del Presidente	Acción de Gracias (Thanksgiving)
Día en Memorial	Navidad	

Sección 2. A todo empleado que se le pida trabajar el Día de Martin Luther King o el Día del Presidente se le ofrecerá otro día libre con paga a cambio de este. A todo empleado que se le pida trabajar en cualquier otro feriado de los listados arriba, se le deberá pagar el día feriado más las horas trabajadas según su tasa normal de salario.

Sección 3. 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 4. 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 5. 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 parcial cubiertos por el Convenio Colectivo de Trabajo vigente entre 1993 y 1999 y que siguieron empleados desde el 1º de enero de 1999 deberán recibir vacaciones en conformidad con la siguiente escala: una (1) semana de vacaciones con paga tras completar un (1) año de empleo seguido; dos (2) semanas de vacaciones con paga tras completar (2) años de empleo seguido; tres (3) semanas de vacaciones con paga tras completar cinco (5) años de empleo seguido; y cuatro (4) semanas de vacaciones con paga tras completar quince (15) años de empleo seguido. Todos los empleados a medio tiempo deberán recibir una (1) semana de vacaciones pagadas al año tras completar un (1) año de empleo seguido, dos (2) semanas de vacaciones pagadas tras (4) años de empleo seguido, y tres (3) semanas de vacaciones pagadas tras diez (10) años de empleo seguido, a menos que la política actual de vacaciones del Empleador exceda esta escala.

Los empleados a tiempo completo recibirán sus vacaciones en conformidad con la siguiente escala, a menos que la política actual del Empleador exceda esta escala: una (1) semana de vacaciones pagadas tras completar un (1) año de empleo seguido; dos (2) semanas de vacaciones pagadas tras completar dos (2) años de empleo seguido; tres (3) semanas de vacaciones pagadas tras completar cinco (5) años de empleo seguido; cuatro (4) semanas de vacaciones pagadas tras completar diez (10) años de empleo seguido.

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 permitir a todo empleado que así lo solicite, tomar una licencia sin pago equivalente a las vacaciones acumuladas por las que le pagó el contratista saliente 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. El empleado o la Unión deberán brindar prueba de que el empleado ha trabajado continuamente en el edificio. 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 recién contratado en establecimientos 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 un empleado contratado a raíz de la adquisición de un establecimiento cubierto por este Convenio estará sujeto a esta Sección.

ARTÍCULO 8 **LICENCIA POR ENFERMEDAD**

Sección 1. A todo empleado trabajando continuamente desde antes del 1º de enero de 1999 se le otorgará seis (6) días de licencia por enfermedad al año, acumulados a una tasa de medio días por cada mes. Los empleados tendrán derecho de usar la licencia acumulada tras completar treinta (30) días de empleo. En casos de enfermedades más prolongadas de dos (2) días seguidos el empleado remitirá un certificado médico u otra evidencia aceptable de su incapacidad de asistir al trabajo a fin de reclamar sus beneficios por enfermedad, si el Empleador lo solicita.

Sección 2. Todo empleado amparado por este Convenio antes del 1º de enero de 1999 podrá acumular y portar un máximo de doce (12) días de licencia por enfermedad. Los empleados que no se puedan acoger a esta cláusula (non-grandfathered) de este Convenio podrán acumular y portar un máximo de seis (6) días de licencia por enfermedad.

Sección 3. Tras cuatro (4) meses en el empleo, todo empleado a tiempo completo amparado por este convenio hacia el 1º de enero de 1999 deberá empezar a acumular licencia por enfermedad a una tasa de media días por mes hasta un máximo de seis (6) días. Si se lo solicita el Empleador, para retornar al trabajo, el empleado tendría que presentar un certificado médico

Sección 4. Tras cuatro (4) meses en el empleo con el Empleador, todo empleado a medio tiempo no amparados por la Sección 1 anterior tendrán derecho a tres (3) días de enfermedad con paga al año. Los empleados a medio tiempo tienen derecho a acumular y portar un máximo de seis (6) días de enfermedad.

Sección 5. 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 6. 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.

Sección 7. En caso que la "Ley de Licencia por Enfermedad y Seguridad de 2007 ("Accrued Sick and Safe Leave Act of 2007") del Distrito de Columbia sea implementada, todos los empleados deberán recibir el máximo número de días de licencia por enfermedad por año que rija para los empleadores más grandes – especificados por la Ley de Licencia por Enfermedad –; o el número máximo de días de licencia por enfermedad según este Convenio.

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 a tiempo completo y medio tiempo amparado por este Convenio que haya completado más de cuatro (4) meses de servicios continuos se le otorgará 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. El Empleador puede solicitar prueba del fallecimiento o un certificado de defunción. A todo empleado que tenga que viajar a sitios distantes por el fallecimiento de un miembro de su familia inmediata, tal como se les define arriba se le podrá otorgar una licencia para ausentarse sin paga por un máximo de treinta (30) días calendario (además de la licencia por duelo con pago que se estipula arriba). El empleado deberá notificar al Empleador sobre la fecha exacta de su regreso al trabajo. Esta licencia no podrá ser negada por el Empleador sin justificación razonable.

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. El Empleador acuerda usar disciplina progresiva. Toda sanción disciplinaria debe ser puesta por escrito en un plazo de dos (2) días laborables tras cometida la ofensa. Donde sea posible y apropiado, las notificaciones por sanciones disciplinarias deberán estar hechas en español, así como en inglés, pero la versión en inglés será la que tiene validez legal. 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
- Posesión 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

La Unión reconoce 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: Se acuerda 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, como se detalla en la Sección 1. Todo empleado que, durante el curso de la disciplina progresiva, cometa un acto detallado en la Sección 1, podrá verse sujeto a sanciones que incluyen el despido sin necesidad de recurrir a la disciplina progresiva:

Primer paso:	Advertencia verbal
Segundo paso:	1ª advertencia por escrito
Tercer paso:	2ª advertencia por escrito
Cuarto paso:	Advertencia por escrito final o 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 – de existir uno – 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. 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 5. 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 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, dentro del Distrito de Columbia. 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, cuyo 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.

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.

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.

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.

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.

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. 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.

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, periodo tras el cual su derecho a retornar, así como su antigüedad, cesarán.

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 y otros registros de empleo relevantes tras notificar con anticipación razonable, 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 del Distrito de Columbia y la Ley de Licencia para Padres del Distrito de Columbia y la Ley Federal de Licencia Familiar y Médica, tal como éstas sean enmendadas e interpretadas de tiempo en tiempo.

Sección 2. Además de las prestaciones detalladas en la Sección 1 anterior, todo empleado 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.

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 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 3. 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. Si el empleado no retornara en la fecha acordada, se considerará que el empleado ha renunciado.

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 cualquiera 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
FONDO DE CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN

Sección 1. El Empleador acuerda brindar a todo empleado amparado por este Convenio con los beneficios de la Local 82 Service Employees Training and Education Fund (el "Fondo" de ahora en adelante).

Sección 2. El Empleador acuerda integrarse y permanecer como participante del Fondo durante la vigencia de este Convenio Colectivo de Trabajo, incluyendo sus ampliaciones correspondientes.

Sección 3. Aportaciones: El Empleador acuerda pagar aportaciones al Fondo de \$0.05 por hora pagada por cada empleado amparado por este Convenio.

Sección 4. Las aportaciones requeridas por esta estipulación deberán pagarse al Fondo a partir del día quinceavo (15^o) de cada mes por las horas pagadas en el mes precedente o cualquier otra fecha que los Agentes Fiduciarios determinasen.

Sección 5. Las aportaciones deben ser remitidas junto con el informe de pagos que contenga la información de la manera que lo estipulen los Agentes Fiduciarios del Fondo.

Sección 6. El Empleador acuerda estar obligado por las estipulaciones del Convenio y Declaración de Fideicomiso que estableció el Fondo tal como se enmienda de tiempo en tiempo, así como por todas las resoluciones y reglamentos adoptados por los Agentes Fiduciarios, en conformidad con los poderes delegados a éstos por dicho Convenio, incluyendo las políticas de cobranza. El Empleados designará aquí a los miembros de la Junta de Agentes del Fideicomiso o a sus sucesores debidamente seleccionados, como sus representantes en la Junta.

Sección 7. El Empleador y la Unión acuerdan cooperar con los Agentes Fiduciarios en distribuir folletos del plan, literatura y otros documentos que brinda el Fondo y acuerdan obtener y brindar todo otro dato e información que sea requerida por el Fondo.

Sección 8. Este Artículo seguirá en vigencia desde el 1^o de enero de 2008 hasta el 28 de febrero de 2008. Desde el 1^o de marzo de 2008 se borrará este Artículo y regirá el Artículo 4, Sección 2.

ARTÍCULO 23
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 24
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. A fin de proteger y preservar el trabajo cubierto por este Convenio, el Empleador acuerda que si él o sus accionistas principales, bajo el nombre del Empleador u otro nombre, emplea empleados en el futuro en el Distrito de Columbia para desempeñar labores detalladas en el Artículo 1, Sección de este Convenio, y si una mayoría de empleados en el edificio en cuestión manifiestan su deseo de ser representados por la Unión, entonces los términos y condiciones de este Convenio deberán regir para los empleados de dicho edificio, sujetándose a las estipulaciones del Apéndice A.

ARTÍCULO 25 **SUCESORES Y NUEVAS ADQUISICIONES**

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 el Distrito de Columbia que emplee empleados actualmente cubiertos por este Convenio por lo menos diez (10) días antes de iniciarse dicho contrato de limpieza.

Sección 3. El Empleador acuerda notificar a la Unión si adquiere cualquier establecimiento que no cuenta con representación sindical dentro del Distrito de Columbia 10 días antes de la fecha de inicio del contrato de limpieza; y acuerda adherirse a los procedimientos del Apéndice A.

Sección 4. En caso que un Árbitro seleccionado en conformidad con el Artículo 12 descubriese que el Empleador no ha cumplido con la Sección 3 anterior, el Árbitro deberá ordenar al Empleador que implemente de inmediato el Apéndice A y, siempre que se compruebe el respaldo de la mayoría, se implementarán los salarios y beneficios del Convenio retroactivamente hasta el primer día del contrato de limpieza.

Sección 5. El Empleador acuerda observar la tasa de salario de todo empleado laborando en un edificio adquirido, cuya tasa salarial sea superior a las tasas detalladas en el Artículo 2, siempre que el empleado haya estado recibiendo tal salario por un mínimo de treinta (30) días antes de su contratación o, si es menos de 30 días, es como resultado de una escala que entró en vigencia en dicho establecimiento. El Empleador sucesor entrante puede pedir los registros de pago para documentar las tasas salariales y tiempo de servicios en el establecimiento. El Empleador predecesor saliente acuerda cooperar en brindar dicha documentación a los cinco

(5) días de ser solicitada. Si dicha documentación no le es brindada, el Empleador sucesor adquirente sólo tendrá la obligación de pagar la tasa salarial en ese establecimiento.

ARTÍCULO 26 **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. 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 27 **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 Artículo sólo será válido para los términos y condiciones de empleo en edificios de oficinas comerciales dentro del Distrito de Columbia.

ARTÍCULO 28 **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 29 **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 30
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 31
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 Empleador

Apéndice A

PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO SINDICAL

La Unión Internacional de Empleados de Servicios, Local 32BJ ("la Unión") y _____ ("el Empleador") acuerdan mediante la presente a implementar el Convenio Colectivo de Trabajo ("Convenio") anexo a este documento, para el periodo de vigencia especificado – o excepto como las partes acuerden por escrito –, como sigue a continuación:

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 7ª y 8ª 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. Consistente con la política de (Nombre del Empleador) 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.

(Nombre del 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.

APÉNDICE B

ESTABLECIMIENTOS POR ENCIMA DE LA ESCALA

La siguiente es una lista de los edificios por encima de la escala y las tasas vigentes en la fecha indicada. Todos los demás aumentos serán como se especifica en el Artículo 2 de este convenio.

Dirección del Edificio

1625 L St., NW (AFSCME)

	1/1/04	1/1/05	1/1/06	1/1/07	1/1/08
Salarios, MT	\$9.75	\$10.15	\$10.55	\$11.00	\$11.45
Salarios, Piso	\$10.00	\$10.40	\$10.80	\$11.25	\$11.70
Feriatos	+ Todos los feriatos observados por el edificio				
Días de enfermedad	12 anuales				

NEA

	1/1/04	1/1/05	1/1/06	1/1/07	1/1/08
Salarios, limpiadores	\$9.10	\$9.50	\$9.90	\$10.35	\$10.80
Salarios, DP	\$9.35	\$9.75	\$10.15	\$10.60	\$11.05
Salarios, Líder Diurno	+ \$0.25 por hora				
Feriatos	+ Día después de Thanksgiving, Columbus Day, Veteran's Day				

1219 28th St., NW (HERE)

	1/1/04	1/1/05	1/1/06	1/1/07	1/1/08
Salarios, MT	10.30	\$10.70	11.10	\$11.55	12.00
Salarios, TC	\$10.55	\$10.95	\$11.35	\$11.80	\$12.25
Salarios, Líder	+ \$0.25 por hora				
Feriatos	+ Columbus Day, Veteran's Day				

1120 19th, NW

Feriatos + Columbus Day, Veteran's Day

1001 Penn. Ave., NW

	1/1/04	1/1/05	1/1/06	1/1/07	1/1/08
Salarios, TC	\$9.25	\$9.65	\$10.05	\$10.50	\$10.95

1717 DeSales

	1/1/04	1/1/05	1/1/06	1/1/07	1/1/08
Salarios, MT	\$9.25	\$9.65	\$10.05	\$10.50	\$10.95
Salarios, TC	\$9.70	\$10.10	\$10.50	\$10.95	\$11.40
Salarios, Util	\$10.05	\$10.45	\$10.85	\$11.30	\$11.75

501 3rd St., NW

	1/1/04	1/1/05	1/1/06	1/1/07	1/1/08
Salarios MT	\$11.30	\$11.70	\$12.10	\$12.55	\$13.00
Feridos	+ Veteran's Day, Columbus Day, Day After Thanksgiving, Inauguration Day				
Enfermedad	12 días anuales				
Vacaciones	4 semanas tras 12 años, 5 semanas tras 20 años				

1625 Mass., NW

	1/1/04	1/1/05	1/1/06	1/1/07	1/1/08
Salarios, MT	\$9.00	\$9.40	\$9.80	\$10.25	\$10.70
Feridos	+ Columbus Day, Veteran's Day, Day after Thanksgiving, Inauguration Day				

1750 Pa, NW

	1/1/04	1/1/05	1/1/06	1/1/07	1/1/08
Salarios, MT	\$9.00	\$9.40	\$9.80	\$10.25	\$10.70

1775 K St., NW (Suffridge Bldg)

	1/1/04	1/1/05	1/1/06	1/1/07	1/1/08
Sal, Noche	\$10.55	\$10.95	\$11.35	\$11.80	\$12.25
Día	\$10.80	\$11.20	\$11.60	\$12.05	\$12.50

Feridos: +Presidents Day, Veterans Day, Columbus Day, Inauguration Day

Regirá el Artículo 4, Sección 1 del Convenio.

Vacaciones: 1 semana tras 6 meses; 2 semanas tras un año; 3 semanas tras 5 años; 4 semanas tras 10 años

Enfermedad: 12 días al años acumulables a una tasa de uno por mes. Se pueden acumular hasta 36 días

Descanso: Dos semanas de notificación anticipada o dos semanas de pago.

Seguro: Todo empleado regular recibirá una póliza de vida de \$5,000.

Jurado: Todo empleado a tiempo completo recibirá la diferencia entre su pagar normal por las horas y el pago que recibe de la corte.

Duelo: Tres días para asistir el funeral de cónyuge, padre, madre, hijo, hija, hermano, hermana, abuelos, abuelas, nietos, suegro, suegra.

1550 M St.

	1/1/04	1/1/05	1/1/06	1/1/07	1/1/08
Salarios, MT	\$10.32	\$10.72	\$11.12	\$11.57	\$12.02
Feridos	+ Cumpleaños del empleado, Días después de Thanksgiving, Día de Apertura				
Vacaciones:	4 semanas tras 10 años, 5 semanas tras 20 años				
Enfermedad	12 días que se acumulan a un tasa de uno por mes				

3211 4th Street, NW National Conference of Catholic Bishops

	1/1/04	1/1/05	1/1/06	1/1/07	1/1/08
--	--------	--------	--------	--------	--------

Salarios MT	\$9.00	\$9.40	\$9.80	\$10.25	\$10.70
Salarios TC	\$9.89	\$10.29	\$10.69	\$11.14	\$11.59

Feriatos + Martin Luther Kings Day, Presidents' Day, Columbus Day, Veterans

A todo empleado que se le pida trabajar en los feriatos notados arriba deberán recibir el doble de su tasa de salario.

**Ronald Reagan & International Trade Center Building
1300 Pennsylvania Ave, NW**

Clasificación Domésticos

	1/1/03	1/1/04	1/1/05	1/1/06	1/1/07	1/1/08
Salarios	\$12.05	\$12.55	\$12.95	\$13.35	\$13.80	\$14.25

Los domésticos tienen las siguientes obligaciones:

Seguir poniendo los manteles en las mesas

Subir las escaleras, no se podrá pedir que los Domésticos asciendan a alturas mayores de nueve (9) pies. Para usar el elevador estándar, los Domésticos se le podrá pedir que asciendan alturas mayores de nueve (9) pies.

Ambas partes, la Unión y el contratista, acuerdan sostener reuniones obrero-patronales mensuales para discutir cualquier asunto pendiente, de ser necesario.

CARTA APARTE

El Trabajo del Empleado Tiempo Completo
y del Portero del Día

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

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 Washington, DC Acuerdo entra la SEIU Local 32BJ y WSCA-DC. Los dos partidos entienden que los programas de Fondo de Entrenamiento beneficiando participantes bajo este acuerdo es la intención que sean en proporción con las contribuciones del Empleador.