

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

entre

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

y

**LA ASOCIACIÓN DE CONTRATISTAS DE SERVICIOS DE
WASHINGTON –
CONDADO DE MONTGOMERY
(Con el Apéndice de Virginia)**



FECHA DE INICIO: 1º de enero de 2008

FECHA DE VENCIMIENTO: 15 de octubre de 2011

**** Afiliados de Virginia, por favor mirar el Apéndice C para sus beneficios económicos de este convenio colectivo. Cualquier disputa sobre el convenio colectivo será resuelto con la versión del contrato en ingles *****

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 – Condado de Montgomery ("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) que laboran en edificios de oficinas comerciales en el Condado de Montgomery (definido como Silver Spring, Maryland hasta Gaithersburg, Maryland) and y el Estado de Virginia, 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 no laboran en la limpieza de edificios de oficinas comerciales en el Condado de Montgomery.

El Convenio cubre (a) a todos los edificios de oficinas comerciales (excluyendo a laboratorios de biotecnología, edificios industriales, edificios residenciales y edificios médicos) en el Condado de Montgomery que tengan un mínimo de 75,000 pies cuadrados, incluyendo grupos de oficinas comerciales que tengan propietarios y gerencia en común, y: (1) están contiguos o tienen direcciones consecutivas; o (2) tienen un lugar común donde los empleados del empleador ingresan al trabajo; (b) todos los edificios listados en el Apéndice B de este convenio; y (c) edificios de oficinas comerciales en Virginia, tal como lo estipula en el Apéndice C de este Convenio.

Dondequiera que la ley exija que la Unión demuestre que la mayoría de empleados de una unidad en un establecimiento o grupo de establecimientos, sea como fuere el caso, dentro de la jurisdicción de este Convenio tal como quedó definida arriba, hayan autorizado a la Unión a actuar como su representante de negociaciones colectivas antes de que este Convenio pueda ser legalmente extendido a tales empleados, se deberán seguir los procedimientos que dicta el Apéndice A, excepto en Virginia, donde se seguirá lo que dicta el Apéndice C.

Sección 2. El Empleador estará obligado y se verá sujeto a los convenios vigentes para toda el área por toda labor ejecutada que esté sujeta y se rija por los parámetros establecidos en dichos convenios para todas las áreas dentro de las jurisdicción de la Unión, incluyendo los siguientes convenios y los convenios sucesores pertinentes: el Convenio para Contratistas del Distrito de Columbia 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 e 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 de 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 el Condado de Montgomery que reúnen las condiciones para su inclusión bajo este Convenio tal como se detalla en la Sección 1 arriba: la ubicación y el propietario o administrador del edificio, los nombres, domicilios y números de seguridad social de todos sus empleados laborando en esos edificios. El Empleador deberá actualizar la lista: tras una solicitud razonable por parte de la Unión y en un plazo de treinta (30) días tras haber conseguido un contrato de limpieza para un edificio o grupo de edificios que reúnen las condiciones para su inclusión bajo este Convenio tal como se detalla en la Sección 1 arriba.

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	9.40	9.60	9.90	10.20	10.50	10.80	11.10	11.40
MT Limpiador Tasa inicial**	8.90	9.10	9.40	9.70	10.00	10.30	10.60	10.90
TC*** Limpiador	9.90	10.10	10.40	10.70	11.00	11.30	11.60	11.90
Utilero diurno	10.90		11.20		11.45	11.70	11.95	12.20

*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 sobre tiempo 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 sobre tiempo en base a voluntarios, se deberá asignar labores de sobre tiempo en orden inverso a la antigüedad donde sea práctico y consistente con la calificación del empleado de ejecutar tales labores. No se podrá trabajar sobre tiempo excepto cuando lo instruya el personal de supervisión del Empleador. Cualquier error en la asignación de sobre tiempo deberá ser subsanado mediante oportunidades adicionales para el empleado afectado por el error en la asignación de sobre tiempo.

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 1° de enero de 2008 hasta el 28 de febrero de 2008, el Empleador deberá seguir pagando aportaciones al SEIU Plan B, 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 1° 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 El Empleador acuerda reabrir el convenio para fines de renegociar las tasas del seguro médico tras ser notificado por la Unión, si la Unión recibiese una exoneración del programa SCHIP de Maryland para la cobertura del seguro de salud y sus costos. El efecto de esta exoneración sería ampliar la cobertura del plan de salud a más empleados a un bajo costo para el Empleador.

1.4. 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.

1.5 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. 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") por todos sus empleados amparados por este Convenio y bajo los términos del Fondo de Capacitación, como se detalla a continuación:

Enero 1 de 2008	Enero 1 de 2009	Enero 1 de 2010	Enero 1 de 2011
\$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 currículos 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 costas y gastos de litigio a la corte.

3.2. Si el Empleador se atrasara consistentemente en sus aportaciones a los fondos de Salud o Capacitación y Educación, 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 después de 30 días de empleo:

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

Sección 2. A todo empleado que se le pida trabajar en uno de los feriados listados arriba se le deberá pagar el feriado más su tasa normal de salario por las horas trabajadas.

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 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.

El Empleador podrá modificar su política de vacaciones en cualquier momento, siempre que estas modificaciones no afecten a los empleados laborando para el Empleador y ya están amparados por este Convenio.

Los empleados a medio tiempo deberán recibir una (1) semana de vacaciones tras un (1) año de servicios, y dos (2) semanas tras cuatro (4) años de servicios.

Sección 2. Las vacaciones del empleado deberán ser pagadas en conformidad con su paga actual.

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. Se acuerda que las vacaciones deben ser usadas dentro del año de la fecha de aniversario del empleado. No habrá la posibilidad de 'portar' el saldo de sus vacaciones sin usar, a menos que lo acuerden mutuamente el Empleador y el empleado por escrito

Sección 9. 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 la pizarra de avisos. Cualquier controversia con las fechas de antigüedad será resuelta 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.

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 de venir al trabajo por su enfermedad, 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 (excepto aquellas áreas de Virginia que no sean enclaves federales) 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

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

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: 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. 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. Es responsabilidad del empleado 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 (para los empleados en el Condado de Montgomery) o dentro del mismo condado (para los empleados en Virginia). 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. 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.

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 un 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 habrá 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, 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 representante del Empleador.

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.

ARTÍCULO 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; asignar 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. La Unión y el Empleador, en reconocimiento del rol importante que juegan los inmigrantes en la industria de servicios a edificios, así como de los reglamentos tan complejos que imponen las leyes de inmigración de nuestra nación, conjuntamente acuerdan colaborar unidos para proteger los derechos de los empleados, y ayudar a todos los empleados a cumplir con las obligaciones legales de inmigración.

Las partes reafirman su compromiso a no cometer discriminación contra empleados presentes y futuros basándose en el estatus de inmigración o en base a cualquier otra razón prohibida por ley.

El Empleador acuerda colaborar con todos los inmigrantes legales para brindarles la oportunidad de conseguir bien 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. El Enlace Sindical estará encargado de la administración de este Convenio. La Unión podrá designar a un (1) Enlace por cada 100 empleados cubiertos por este Convenio; 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.

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 a partir del 1º de enero de 2006, siempre que el Fondo de Capacitación y Educación tenga una localidad de instrucción ubicada en el Condado de Montgomery.

Sección 3. Aportaciones: El Empleador acuerda pagar, a partir del 1º de enero de 2006, 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 (15º) 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 enmiende 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 sean requeridos por el Fondo.

Sección 8. Este Artículo seguirá en vigencia desde el 1º de enero de 2008 hasta el 28 de febrero de 2008. Desde el 1º de julio 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 adquiriente asuma este Convenio.

Sección 3. La Compañía y sus ejecutivos o accionistas acuerdan no operar ni tener intereses decisivos en cualquier firma en esta misma industria que opere en el Condado de Montgomery 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 25 **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 con un mínimo de diez (10) días de anticipación antes de empezar un contrato de limpieza antes de empezar el contrato de limpieza en un nuevo establecimiento, y

Negociar el programa de implementación de este Convenio para ese establecimiento, siempre que dicho establecimiento cumpla con al menos una de las condiciones siguientes:

El establecimiento cuenta con empleados ya amparados por este Convenio; o

El Establecimiento está listado en el Apéndice B de este Convenio; o

El Establecimiento reúne las condiciones establecidas por el Artículo 1 de este Convenio para que sea incluido en este Convenio.

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 cumplir con el Artículo. Más aún, la Unión y los Empleadores reconocen las dificultades de hacer cumplir esta sección del Convenio y acuerdan colaborar juntos en supervisar la industria y hacer cumplir este Convenio de todas las maneras posibles.

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, a menos que el propietario del edificio o su representante se oponga y ponga tales objeciones por escrito 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 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 Convenio y el reconocimiento de la Unión sólo regirán para los términos y condiciones de empleo en edificios de oficinas comerciales dentro de las jurisdicciones establecidas en el Artículo 1.

ARTÍCULO 28 **INSCRIPCIÓN DE ESTABLECIMIENTOS ACTUALES**

Sección 1. El Empleador deberá brindar a la Unión una lista de todos los establecimientos que empleen empleados amparados por este Convenio en un plazo de diez (10) días laborables tras la ejecución de este Convenio. La lista debe incluir los nombres, domicilios, números de seguridad social, tasas salariales de beneficios, fecha de contratación, clasificación, turnos y horarios de cada empleado por cada establecimiento. Cada empleado es responsable de mantener informado al Empleador sobre su más reciente domicilio y número telefónico. Todo intento de llamar al empleado al número telefónico en la lista debe ser considerado como notificación apropiada.

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.

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:

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 párrafo 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 notificar 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. 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.

Apéndice C----Virginia

1. Tras demostrar que la Unión ha reunido los requisitos del procedimiento de reconocimiento sindical establecido en 1, a, a continuación, el Empleador deberá acordar otorgarle reconocimiento a la Unión como agente exclusiva de negociaciones colectivas para sus empleados de conserjería (incluyendo a los conserjes líderes), pero excluyendo a supervisores, oficinistas y guardianes, tal como se les define en la Ley de Relaciones Laborales, en ciertas jurisdicciones en el Estado de Virginia, como se detalla a continuación:

A partir del 1º de enero de 2008, el Procedimiento de Reconocimiento Sindical contenido en el Convenio de la Asociación de Contratistas de Servicios de Washington – Condado de Montgomery de 2008 (“Convenio para el Condado de Montgomery”) regirá para todos los edificios de oficinas comerciales (tanto los que tienen un solo inquilino como los que tienen varios) de más de 100,000 pies cuadrados, y en parques de oficinas contiguos de propiedad común que sumen más de 100,000 pies cuadrados, en los que el Empleador presta o prestará servicios, dentro de la Ciudad de Alexandria, Falls Church, y Fairfax City, y los Condados de Arlington y Fairfax. Se adjunta a la presente, como Prueba No. 1, una lista ejemplar de los edificios cubiertos. Edificios adicionales que reúnen las condiciones de esta subsección podrán ser agregados en el futuro.

Luego que la Unión demuestre que ha sido reconocida como agente exclusiva de negociaciones colectivas por los Empleadores firmantes de este Convenio – u otro convenio que no sea de la asociación pero que contenga términos equivalentes – en el 60% de todos los edificios de oficinas comerciales definidos en 1.a arriba, las estipulaciones del Convenio para el Condado de Montgomery regirán, a excepción de la manera en que quedan modificadas a continuación:

Salarios

Enero 1, 2009

Luego que la Unión hace la demostración detallada en 1.b. inmediatamente anterior, o el 1º de enero de 2009, la fecha que sea posterior, los Limpiadores a Medio Tiempo recibirán ya sea un aumento de treintaicinco (35) centavos por hora, o sus salarios se elevarán a \$8.00 por hora, cualquiera que sea la suma que resulte en un salario más alto; los Limpiadores a Tiempo Completo recibirán \$8.50 por hora; los Utileros Diurnos recibirán \$8.80 por hora.

Enero 1, 2010

Doce (12) meses a partir de la fecha en que se implemente el primer aumento salarial detallado arriba – mas no antes del 1º de enero de 2010 – los Limpiadores a Medio Tiempo recibirán \$8.50 por hora; los Limpiadores a Tiempo Completo recibirán \$9.00 por hora; los Utilero Diurnos recibirán \$9.30 por hora.

Enero 1, 2011

Veinticuatro (24) meses a partir de la fecha en se implemente el primer aumento salarial detallado arriba – más no antes del 1º de enero de 2011 – los Limpiadores a Medio Tiempo recibirán \$9.00 por hora; los Limpiadores a Tiempo completo recibirán \$9.50 por hora; los Utileros Diurnos recibirán \$9.80 por hora.

En todo momento pasada la fecha en que se implementó el primer aumento salarial detallado arriba – o a partir del 1º de enero de 2009, la fecha que sea posterior – la tasa salarial mínima por hora excederá el salario mínimo estatutario vigente en cincuenta centavos (\$0.50), y los Líderes recibirán veinticinco centavos (\$0.25) por encima de las tasas salariales listadas arriba.

Beneficios

En la fecha en que se implemente el primer aumento salarial detallado en 1.b.i. arriba – mas no antes del 1º de enero de 2009 – el Empleador deberá pagar aportaciones al Building Service 32BJ Health Fund (“Fondo de Salud”) a nombre de todos los trabajadores a tiempo completo por los beneficios que determinen los Agentes Fiduciarios, tal como se establece en el Convenio para el Condado de Montgomery.

En la fecha en que se implemente el primer aumento salarial detallado en 1.b.i. arriba – mas no antes del 1º de enero de 2009 – el Empleador deberá pagar aportaciones a nombre de todos los empleados de la unidad a medio tiempo, equivalente a diez centavos (\$0.10) por hora pagada, al Fondo de Salud por los beneficios que determinen los Agentes Fiduciarios.

Doce (12) meses a partir de la fecha en que se implemente el primer aumento salarial detallado en 1.b.i. arriba – mas no antes del 1º de enero de 2010 – el Empleador deberá pagar aportaciones a nombre de todos los empleados a medio tiempo de la unidad, equivalente a treinta centavos (\$0.30) por hora pagada al Fondo de Salud por los beneficios que determinen los Agentes Fiduciarios.

Veinticuatro (24) meses a partir de la fecha en que se implemente el primer aumento salarial detallado en 1.b.i. arriba – mas no antes del 1º de enero de 2011 – el Empleador deberá pagar aportaciones a nombre de todos los empleados a medio tiempo de la unidad, equivalente a cuarenta centavos (\$0.40) por hora pagada al Fondo de Salud por los beneficios que determinen los Agentes Fiduciarios.

Licencia con Pago

Licencia por Enfermedad

Doce (12) meses a partir de la fecha en que se implemente el primer aumento salarial detallado en 1.b.i. arriba – mas no antes del 1º de enero de 2010 – todos los empleados recibirán un (1) día de licencia por enfermedad con goce de salario por año.

Veinticuatro (24) meses a partir de la fecha en que se implemente el primer aumento salarial detallado en 1.b.i. arriba – mas no antes del 1º de enero de 2011 – todos los empleados recibirán dos (2) días de licencia por enfermedad con goce de salario por año.

Feriados

En la fecha en que se implemente el primer aumento salarial detallado en 1.b.i. arriba – mas no antes del 1º de enero de 2009 – todos los empleados recibirán los siguientes feriados con goce de salario: ***Día de la Independencia, Acción de Gracias (Thanksgiving) y Navidad.***

Veinticuatro (24) meses tras la implementación del primer aumento salarial detallado en 1.b.i. arriba – mas no antes del 1º de enero de 2011 – todos los empleados recibirán los siguientes feriados con goce de salario: ***Año Nuevo, Memorial Day, Día de la Independencia, Día del Trabajo (septiembre), Acción de Gracias (Thanksgiving) y Navidad.***

Vacaciones: POR FAVOR REVISAR EL NUEVO ACUERDO DE LAS VACACIONES

~~En la fecha en que se implemente el primer aumento salarial detallado en 1.b.i. arriba – mas no antes del 1º de enero de 2009 – todos los empleados recibirán una (1) semana de vacaciones tras un (1) año de servicios.~~

~~Veinticuatro (24) meses a partir de la fecha en que se implemente el primer aumento salarial detallado en 1.b.i. arriba – mas no antes del 1º de enero de 2011 – todos los empleados recibirán dos (2) semanas de vacaciones tras cuatro (4) años de servicios.~~

Licencia por Duelo

Doce (12) meses a partir de la fecha en que se implemente el primer aumento salarial detallado en 1.b.i. arriba – mas no antes del 1º de enero de 2010 – todos los empleados recibirán un (1) día de licencia por duelo con goce de salario.

Horario

En la fecha en que se implemente el primer aumento salarial detallado en 1.b.i. arriba – mas no antes del 1º de enero de 2009 – el número mínimo de horas para todos los empleados de la unidad será de cuatro (4) horas por turno.

2. Luego que la Unión demuestre lo detallado en 1.b. arriba, entonces, tras la Unión demostrar el 1º de enero de 2010 que los empleadores firmantes del Convenio para el Condado de Montgomery – u otro convenio que no sea de la asociación pero que contenga términos equivalentes –está prestando servicios de limpieza en el 55% de los edificios de oficinas comerciales (tanto los que tienen un solo inquilino como los que tienen varios) de más de 100,000 pies cuadrados, o en parques de oficinas contiguos y en propiedad común que sumen más de 100,000 pies cuadrados en los Condados de Loudon y Prince William, de manera combinada, el Procedimiento de Reconocimiento del Convenio para el Condado de Montgomery se implementará en todos estos edificios. El Empleador y la Unión se pondrán de acuerdo en la lista de todos los edificios de oficinas comerciales dentro de los Condados de Loudon y Prince William antes de que esta estipulación sea implementada.

3. Luego que la Unión demuestre que ha sido reconocida como agente exclusiva de negociaciones colectivas por los Empleadores firmantes de este Convenio – u otro convenio que no sea de la asociación pero que contenga términos equivalentes – en el 55% de los edificios de oficinas comerciales, o en parques contiguos de oficinas de propiedad común que sumen más de 100,000 pies cuadrados, tal como se define en 2 arriba, las estipulaciones establecidas de 1b.i. a 1.b.iv. arriba serán implementadas, y los salarios, beneficios, y las licencias escalonadas entrarán en vigencia en la fecha que se hayan implementado los primeros aumentos de salarios estipulados en 1.b.i. arriba. Por ejemplo, si la Unión obtiene el reconocimiento debido para el 1° de enero de 2010, la tasa salarial mínima para los limpiadores a medio tiempo en la fecha de implementación inicial sería de \$8.00, o cincuenta centavos (\$0.50) por encima del salario mínimo estatutario vigente, la suma que sea mayor.

CARTA APARTE

El Trabajo del Empleado Tiempo Completo y del Portero del Día

Este adjunto será parte del Acuerdo de Trato Colectivo 2008 Montgomery County/ Virginia Acuerdo entre la SEIU Local 32BJ y WSCA-MC/VA.

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, e) 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 Montgomery County/Virginia Acuerdo entra la SEIU Local 32BJ y WSCA-MC/VA 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.

**Carta a los Empleados de Virginia
De la Local 32BJ, SEIU y las compañías de limpieza**

SU BENEFICIO DE VACACIONES

1º de octubre de 2009

Estimados empleados:

Como es de su conocimiento, la SEIU Local 32BJ (la Unión) y las compañías de limpieza han tenido un desacuerdo sobre sus beneficios bajo la cláusula de Vacaciones en el convenio sindical que incluye al Norte de Virginia. Nos complace anunciar que hemos resuelto este malentendido y deseamos informarle sobre los términos del acuerdo al que llegamos. De ahora en adelante, ustedes podrán planificar sus vacaciones y tomarlas según se especifica acá.

Los puntos saltantes del acuerdo se detallan más adelante. Si tiene alguna pregunta sobre su beneficio de vacaciones, sírvase contactar a su representante sindical al 703-522-2226, o a su supervisor.

1) **Desde principios de 2009, ¡UNA SEMANA PAGADA DE VACACIONES para todos los empleados con un (1) año de servicios!**

"Años de servicios" significa aquí, NO el tiempo que "usted ha estado en la unión," sino el tiempo que usted ha trabajado en un mismo edificio o para su mismo empleador, el periodo que sea más largo.

Habrán dos categorías de empleados para el periodo entre octubre de 2009 y junio de 2010:

- *Si usted ha completado un año de servicios ANTES del 1º de julio de 2009*, usted podrá tomar su semana de vacaciones (1) en cualquier momento entre el 1º de octubre de 2009 y el 30 de junio de 2010. O: usted puede pedir canjear sus vacaciones y que se le PAGUE una parte o la semana completa de vacaciones en efectivo y seguir trabajando. Toda solicitud para recibir el pago en efectivo debe ser hecha por escrito a su supervisor y debe ser presentada entre el 1º de octubre de 2009 y el 30 de junio de 2010.
- *Si usted ha completado o completará un (1) año de servicios del 1º de julio de 2009 EN ADELANTE*, usted podrá tomar su semana (1) de vacaciones durante los doce siguientes meses a partir de la fecha de su aniversario en el empleo. Usted NO TIENE derecho a canjear sus vacaciones por el pago en efectivo.

2) **¿Qué sucederá en 2010 y 2011?**

- Usted seguirá recibiendo una semana de vacaciones pagadas en cada uno de los años de servicios que usted complete en 2010, 2011 y en adelante.
- Si usted ha completado un (1) año de servicios ANTES del 1º de julio de 2009, el 1º de julio de 2010 usted tendrá derecho a otra semana de vacaciones pagadas (que podrá tomar entre el 1º de julio de 2010 y el 30 de junio de 2011); y otra semana más desde el 1º de julio de 2011 (que usted podrá tomar entre el 1º de julio de 2011 y el 30 de junio de 2012). NO habrá canje por pagos en efectivo por las vacaciones de esos años en adelante.
- Si usted ha completado un (1) año de servicios A PARTIR del 1º de julio de 2009 EN ADELANTE, usted tendrá derecho a otra semana de vacaciones pagadas en la fecha de su aniversario en 2010, y otra semana más en la fecha de su aniversario en 2011.

3) A partir de 2011, si usted tiene cuatro (4) años de servicios (ya sea el 1º de julio de 2011 o en la fecha de su aniversario en el empleo, dependiendo si es usted un empleado en la categoría del 1º de julio o un empleado de fecha de aniversario), usted tendrá derecho a dos (2) semanas de vacaciones pagadas.

Si tiene alguna pregunta, sírvase contactar a su unión al 703-522-2226. La unión les brindará a los empleados elegibles (aquellos que han cumplido 1 año de servicios antes del 1º de julio de 2009) los formularios para canjear las vacaciones por el pago en efectivo.