

2015

Acuerdo

entre

Bronx Realty Advisory Board, Inc.

y el

Local 32BJ
Sindicato Internacional de
Empleados de Servicios

en vigencia a partir del
15 de marzo de 2015
hasta el
14 de marzo de 2019

Contenido

Acuerdo: Naturaleza obligatoria de la.....	57
Licencia por duelo	55
Conscripción.....	45
Días Libre: Consecutivos, Máximo permitido	13
Responsabilidades de la BRAB/Empleador	7
Anexo A: Autorización del miembro de la unión a la Local 32BJ	69
Multas: Departamento de Sanidad	56
Contribuciones a los Fondos	46
Fondo de Beneficios de Salud.....	48
Fondo de Pensiones	48
Fondo de Servicios Legales	50
Fondo de Capacitación.....	51
Quejas y Arbitraje.....	34
Contratación.....	10
Personal Legado.....	38
Feriatos	32
Acuerdos individuales.....	43
Obligaciones de jurado	54
Mecanismos para reducir labores: implementación.....	12
Licencias y permisos.....	56
Derechos de gerencia	57

Nación más favorecida	63
Gastos de mudanza.....	17
Horas extra (ordinario)	19
Días personales	13
Mejores condiciones laborales anteriores.....	33
Venta o transferencia de edificios integrantes de la BRAB	43
Cláusula de salvaguarda	57
Antigüedad.....	58
Shop Steward	34
Nota complementaria: Cumplimiento de la cláusula de la Nación más favorecida	71
Nota complementaria: Capacitación sobre riesgos de la pintura con plomo	73
Edificios firmantes	11
Reducción de personal	61
Huelgas y lock out (cierre patronal)	42
Vigencia del Acuerdo.....	56
Terminación del empleo.....	15
Herramientas, equipo y aparatos de comunicación.....	27
Período de prueba y empleados temporales.....	9
Uniformes, ropa de trabajo, lockers y protecciones	28
Unidad sindical de trabajo.....	3
Visitas del Sindicato.....	34

Vacaciones.....	29
Salarios: empleados actuales y nuevos empleados.....	21
Reclamos de compensación ocupacional	61
Semana laboral	18

ACUERDO firmado el 14 de marzo de 2015 entre el LOCAL 32BJ EL SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS (el Sindicato, de aquí en adelante); y BRONX REALTY ADVISORY BOARD, INC. Con domicilio en 8 Depot Square, Office 1, Tuckahoe, New York 10707 (la Asociación o BRAB, de aquí en adelante).

CONSIDERANDO que la Asociación está compuesta, consiste y está integrada por propietarios, administradores, agentes y/o operadores de edificios de apartamentos y otros tipos de estructuras que emplean miembros del Sindicato; y

CONSIDERANDO que el Sindicato representa a una mayoría de los empleados y ha sido debidamente designado por ellos como su agente colectivo de trabajo; y

CONSIDERANDO que las partes expresan su deseo de mantener los hábitos prevalecientes en el ramo de bienes raíces, apoyándose en su experiencia en negociaciones colectivas; y

CONSIDERANDO que las partes expresan su deseo de forjar un mejor entendimiento entre trabajadores y gerentes en este ramo; y de promover la paz y armonía laboral e industrial, para seguridad mutua y mejoramiento de dueños y empleados; y para garantizar al público los beneficios que se derivan de tal paz laboral en el ramo; y

CONSIDERANDO que es el profundo deseo de las partes otorgar y garantizar beneficios y seguridad laboral a los empleados y a los integrantes dependientes de sus familias; y

CONSIDERANDO que la Asociación está organizada y autorizada por sus integrantes (de acá en adelante llamados “miembros” o “empleadores”) para negociar colectivamente con el Sindicato, a nombre de sus miembros presentes y futuros, lo cual es al propósito de su existencia; y

CONSIDERANDO que las partes acuerdan mutuamente cooperar recíprocamente para beneficio de cada uno de sus respectivos integrantes y para avanzar los intereses respectivos de sus representados; y

CONSIDERANDO que el Sindicato acuerda, acepta y se hace responsable a su nombre y al de sus representados que en todo momento mantendrá, brindará y prestará todos los servicios esenciales y de emergencia, así como la supervisión de éstos, a fin de salvaguardar y mantener las propiedades de los empleadores integrantes de la Asociación.

EN CONSECUENCIA, en consideración a estas promesas mutuas, acuerdos, condiciones y provisiones contenidos en este documento, así como en vista de otras buenas y valiosas consideraciones, se acuerda lo siguiente:

ARTÍCULO I

UNIDAD SINDICAL

1. Los empleadores integrantes de la Asociación contratarán empleados para ejecutar los deberes y labores de superintendente, asistente del superintendente, conserje, técnico (handyperson), limpiador, encargado de incendios, porteros, operadores de elevadores, encargados de la basura y todas las otras personas necesarias para el mantenimiento del edificio de propiedad del empleador integrante de la Asociación. Las clasificaciones de trabajo aquí descritas están cubiertas por este acuerdo.

2. La Asociación y sus integrantes reconocen al Sindicato como el agente exclusivo de negociaciones colectivas, para propósitos de negociación de salarios, horario de trabajo, y todas las demás condiciones pertinentes al empleo de los trabajadores en las categorías y clasificaciones de empleados mencionadas en el parágrafo anterior.

3. El Sindicato y sus afiliados reconocen a la Asociación como la representante exclusiva de negociaciones colectivas de los empleadores y el Sindicato acuerda no negociar individualmente con ninguno de sus miembros.

4. A todos los empleados en una unidad de trabajo cubiertos por este acuerdo que son miembros del

Sindicato al momento de que el acuerdo entra en vigencia, se les requerirá, como condición de empleo continuo, mantener su pertenencia al Sindicato como miembro habilitado y al día sus cuotas sindicales; o remitir al Sindicato su cuota de inscripción y cuotas periódicas, la cual es obligación de los miembros. Todos los empleados que en la actualidad no sean miembros del Sindicato, tendrán, como requisito de empleo continuo, integrarse y permanecer como miembros habilitados del Sindicato a los 31 días de la ejecución de este Acuerdo o su fecha de vigencia, o de la fecha de su contratación en el empleo, como condición de empleo continuo, cualquiera sea la fecha más tardía. Todos los empleados que sean contratados a partir de esta fecha tendrán el requisito de integrarse al Sindicato y mantenerse como miembros habilitados a los 31 días de su contratación.

Para estar habilitado en el Sindicato es necesario estar al día en el pago de sus cuotas periódicas y cuota de inscripción, como se le exige a todos los miembros de la Unión.

Una vez que el Empleador reciba una carta del Secretario-Tesorero del Sindicato solicitando el despido de un empleado debido a que él o ella no ha satisfecho los requisitos de la presente sección, salvo si el Empleador cuestiona la idoneidad de tal acción, el empleado podrá ser despedido en un plazo de 15 días después de recibida la carta, si con anterioridad a ello el empleado no toma las medidas necesarias para satisfacer los requisitos. Si el Empleador cuestiona la

idoneidad del despido, el Empleador deberá someter inmediatamente el asunto al Árbitro. Si el Árbitro determina que el empleado no ha cumplido con los requisitos de la presente sección, el Empleado será despedido en un plazo de diez días luego que se ha entregado al Empleador el aviso escrito de tal determinación.

El Empleador será responsable de todos los ingresos que pierda el Sindicato por motivo de la falta de despido de un empleado que no sea un miembro del Sindicato, si el Sindicato así lo solicitó por escrito. En los casos relativos al retiro de empleados por el incumplimiento en el pago de los requisitos de la presente sección, el Árbitro tendrá la autoridad de evaluar la indemnización por daños y perjuicios.

El Sindicato tendrá el derecho de inspeccionar los registros de la nómina de pagos del Empleador para determinar cuáles son los empleados del Empleador que están cubiertos por este Acuerdo.

5. Cada empleador acuerda descontar las cuotas de inscripción y cuotas sindicales mensuales del salario de cada empleado que así lo autorice, según se lo notifique el Sindicato; y continuará descontando tales sumas mientras que la autorización para hacerlo siga vigente.

(a) Los descuentos se harán del pago del primer período completo trabajado por cada empleado tras haberse recibido la autorización respectiva. (Se

incluye copia del formulario en el Anexo A.) Y a partir de entonces, se seguirá descontando del primer día de pago de cada mes y remitiendo al Sindicato a más tardar el vigésimo (20) día de cada uno de los meses corrientes. Tales descuentos serán considerados como fondos de fideicomiso mientras permanezcan en posesión del Empleador.

(b) Si el Empleador no cumple con remitirle al Sindicato las cuotas sindicales en conformidad con esta cláusula, hacia el vigésimo (20) día del mes, el Empleador estará obligado a pagar intereses de un uno por ciento (1%) por cada mes, a partir del día 21, a menos que el Empleador pueda demostrar que su retraso se debe a causa justificada por razones de fuerza mayor.

(c) El Sindicato acuerda indemnizar y no hacer responsables a los Empleadores y la BRAB por cualquier problema debido a tales descuentos.

6. Si un trabajador firmante no revoca su autorización al final del año cronológico tras la firma de la autorización, o al finalizar la fecha de vigencia del presente acuerdo –cualquiera sea la fecha anterior–, se considerará que tal autorización queda renovada automáticamente por otro año de forma irrevocable, o hasta el vencimiento del próximo acuerdo sucesorio, lo que ocurra antes.

ARTÍCULO II

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR / BRAB EN RELACIÓN CON ESTE ACUERDO

1. Todo integrante que preste conformidad con la Asociación que, en fecha anterior al vencimiento de este Acuerdo, se retire o renuncie a la Asociación, seguirá rigiéndose por los términos y condiciones del presente acuerdo hasta su fecha de vencimiento; y se considerará que este contrato continuará vigente (pese a dicha renuncia) hasta el final del plazo íntegro de su vigencia.
2. Todo integrante de la Asociación, al momento de entrar en Vigencia este acuerdo, estará obligado a regirse por los términos y condiciones de este contrato durante su vigencia. A fin de convertirse en integrantes de la Asociación, los miembros de ésta deberán ejecutar una Autorización de Negociaciones Colectivas, formulario incluido aquí como Anexo B.
3. Dentro de las dos semanas de su incorporación a la Asociación y de la aceptación de este Acuerdo, la Asociación informará al Sindicato acerca de los nuevos miembros aceptados. Los nuevos miembros que presten su consentimiento quedarán obligados por el Acuerdo a partir de la fecha en que presten tal consentimiento o de la fecha acordada por las partes.
4. La Asociación informará al Sindicato mente por correo electrónico o correo postal el nombre de todo integrante de la Asociación que renuncie a ésta o que

pierda su afiliación. Independientemente de su desvinculación con la Asociación, todos los ex integrantes que consintieron a este Acuerdo estarán regidos por los términos y condiciones de este Acuerdo hasta la fecha de su vencimiento.

ARTÍCULO III

EDIFICIOS FIRMANTES

1. Con respecto a los edificios recién construidos, si el propietario o constructor es un integrante de la BRAB que posee otro edificio, el edificio recién construido puede integrarse a la BRAB y si ha habido huelga, o se impuso un piquete de protesta, la huelga se debe levantar y los piquetes serán eliminados.
2. Si un edificio recién construido se integra a la BRAB antes de que hubiese huelga o se imponga un piquete, la BRAB deberá negociar un contrato para ese edificio en particular.
3. El propietario de un edificio recién construido que no sea propiedad de un integrante de la BRAB y que estuviese en huelga, deberá negociar directamente con el Sindicato antes de ser admitido a la BRAB.

ARTÍCULO IV

PERÍODO DE PRUEBA Y EMPLEADOS TEMPORALES

1. En vigor a partir del 15 de marzo de 2011. Los superintendentes y técnicos (handypersons) estarán sujetos a un período de prueba durante los primeros ciento veinte (120) días de trabajo. Sin embargo, aquellos Empleadores que recluten nuevos empleados entre los graduados de la Escuela de Capacitación gozarán del beneficio de un período de prueba de ciento cincuenta (150) días. Todos los demás empleados se verán sujetos a un período de prueba de noventa (90) días. Todo nuevo empleado podrá ser desplazado o despedido durante su período de prueba, con o sin causa justificada.

2. Los empleadores tendrán el derecho a contratar empleados temporales para (1) cubrir un proyecto especial que requiera personal adicional; (2) reemplazar a un empleado despedido en cuyo nombre el Sindicato está procesando una queja en virtud al Artículo XXII, que busca la reincorporación del empleado; y (3) ofrecer cobertura para los empleados regulares ausentes debido a vacaciones, enfermedad, discapacidad o licencia. Esos empleados temporales no se incluirán en la unidad de negociación y no estarán sujetos a los términos y condiciones de este Acuerdo; sin embargo, a esos empleados temporales no se les pagará menos de la tasa de salario mínimo aplicable en virtud del Artículo XIV. Los empleados temporales que permanezcan más de noventa (90) días

tendrán derecho a todos los términos y condiciones de este Acuerdo. Sin embargo, la posición del empleado no se considerará parte de la plantilla de personal permanente para el sitio y el empleado no gozará de la protección laboral prevista en el Artículo IX, Sección 1 y el Artículo XXXVIII, Sección I, a menos que el empleado pase a ser un empleado regular.

El Empleador se reserva el derecho, a su sola discreción, de contratar a cualquier empleado temporal como un empleado regular. Un empleado temporal pasa a ser empleado regular sólo previa notificación escrita por el Empleador al Sindicato de que el empleado temporal se contrata como un empleado regular o si el empleado temporal permanece por más de catorce (14) días después de que finalice el propósito del empleo temporal. Cuando un empleado temporal se mantiene como un empleado regular, el período de empleo temporal se acreditará a los fines del período de prueba del empleado en virtud del Párrafo 1 anterior, la antigüedad del empleado para derechos contractuales, y el período de espera para fines de las contribuciones al fondo de beneficios en virtud del Artículo XXVII, Sección 5.

ARTÍCULO V

CONTRATACIÓN

1. No habrá acción discriminatoria contra ningún empleado en abierta violación de cualquier estatuto

local, estatal, o federal vigente que penalice la discriminación.

2. El Empleador tendrá la decisión final respecto de quién contratar.

3. A ningún empleado se le deberá pedir que le dé un depósito al Empleador por cualquier razón o propósito, sea lo que fuere.

4. Aquellos empleados que hayan culminado el programa de la Escuela de Capacitación, y que posean más de cinco años de experiencia en un mismo edificio o con un mismo Empleador, recibirán una bonificación equivalente a una semana de trabajo.

ARTÍCULO VI

EDIFICIOS SIN RESIDENCIA

1. En edificios con menos de 50 unidades de vivienda, el Empleador, tras notificar al Sindicato y al superintendente por escrito, podrá solicitar un cambio en la clasificación del superintendente: de superintendente a tiempo completo, a superintendente sin residencia (en el edificio). Si el superintendente está de acuerdo con cambiar su clasificación de trabajo, a más tardar sesenta (60) días de la fecha de la notificación, el superintendente empezará a trabajar en calidad de superintendente sin residencia y su salario será modificado a fin de reducir la tasa salarial para superintendentes a tiempo completo por la mitad, para que refleje la tasa salarial correspondiente a superintendente sin residencia. En el caso que el

superintendente se rehúse a cambiar su puesto de tiempo completo a superintendente sin residencia, el asunto será remitido a arbitraje, en conformidad con el Artículo XXII de este Acuerdo.

2. En la eventualidad de que haya una plaza vacante para superintendente en un edificio con menos de 50 unidades de vivienda, el propietario podrá automáticamente cambiar la clasificación de trabajo del edificio de superintendente a tiempo completo a superintendente sin residencia. Se enviará notificación de tales cambios al Sindicato al momento en que concluya el período de prueba del superintendente sin residencia.

3. El puesto de superintendente sin residencia deberá consistir de un horario mínimo de veinte (20) horas de trabajo semanales.

ARTÍCULO VII

MECANISMOS PARA REDUCIR LABORES

1. Cuando un Empleador instale un mecanismo que sirva para reducir las labores, se deberá seguir el siguiente procedimiento:

(a) El Empleador deberá notificar al Sindicato, con dos semanas de anticipación y por escrito, sobre su intención de instalar tal aparato o mecanismo.

(b) Se deberá establecer de inmediato una fecha para mantener una reunión. Las partes deberán seguidamente conferenciar para examinar los efectos de tal instalación en la preservación del equipo de trabajadores actuales. Las partes podrán, si así lo decidiesen, fijar los términos y condiciones que consideran justas y equitativas y el acuerdo al que lleguen será de carácter final e inapelable.

(c) Cuando las partes no lleguen a un acuerdo en la materia, ésta debe ser sometida a arbitraje tal y como si fuera una disputa, diferencia o controversia con respecto a los términos y condiciones de este Acuerdo. Los veredictos que resultasen de tal arbitraje serán finales e inapelables y obligan a las partes de ahí en adelante.

(d) El Empleador acuerda no subcontratar trabajos o asignaciones de la unidad de trabajo, si el impacto de tal subcontratación pudiera resultar en layoffs de un empleado de la unidad de trabajo.

ARTÍCULO VIII

DÍAS PERSONALES / DE PERMISO POR ENFERMEDAD

1. Excepto lo especificado más adelante, el Empleador acuerda que los empleados a tiempo completo tendrán derecho a diez (10) días libres personales/por enfermedad con goce de sueldo por cada año calendario. Los nuevos empleados

contratados después de la fecha de vigencia de este Acuerdo acumularán días libres personales/ por enfermedad en una proporción de un (1) día por dos (2) meses trabajados hasta un máximo de seis (6) días libres personales/por enfermedad durante su primer año de empleo. Los empleados no tendrán derecho a tomar días libres personales/por enfermedad durante su período de prueba, pero se les acreditarán los días acumulados una vez que hayan cumplido el período de prueba. Los empleados no podrán recibir remuneración monetaria por los días libres personales/por enfermedad sin usar y éstos no podrán acumularse ni pasarse de un año calendario a otro. Los empleados deberán solicitar sus días libres personales/por enfermedad por escrito al Empleador y con un mínimo de setenta y dos (72) horas de anticipación, cuando sea posible. Cuando un empleado solicite cinco (5) días o más de permiso personales/por enfermedad consecutivos, deberá notificar al Empleador con un mínimo de treinta (30) días de anticipación, cuando sea posible. La aprobación de los días libres personales/de permiso por enfermedad no debe ser negada sin razón justificable.

2. Todo Empleador tendrá la opción de dar remuneración monetaria a sus empleados por los días libres personales/de permiso por enfermedad sin usar. Si el Empleador opta por remunerar con dinero a un empleado por sus días libres personales/de permiso por enfermedad sin usar, éste deberá notificar y recibir aprobación del Sindicato, aprobación que no puede ser negada sin razón justificable.

3. En caso que un empleado informe al empleador que no puede presentarse a trabajar en un día hábil programado inmediatamente antes o después de un día programado de vacaciones o un día feriado contractual (un día feriado en el que el empleado no fue programado para trabajar), a falta de una necesidad médica documentada de dicha ausencia o del consentimiento previo del empleador, el empleado no recibirá paga alguna por dicho día de vacaciones o feriado.

4. Las partes acuerdan que, sobre una base anual, los beneficios de licencias remuneradas que se proporcionan a los empleados regulares en virtud de este Acuerdo son comparables a o mejores que los proporcionados en virtud de la Ley de Permiso Remunerado por Enfermedad de la Ciudad de Nueva York, Código Admin. de N.Y.C. § 20-911 y *siguientes*. Por lo tanto, por medio de este Acuerdo, las partes renuncian a las disposiciones de dicha Ley.

ARTÍCULO IX

TERMINACIÓN DEL EMPLEO

1. Ningún empleado que haya completado su período de prueba podrá ser despedido, desposeído o desalojado del trabajo sin causa justificada.

2. Ningún empleado deberá ser despedido, erradicado o desalojado, ni su empleo puede ser

cesado y terminado de cualquier otra manera por parte del Empleador, por razón de la contratación o empleo de un socio del Empleador, o un accionista, funcionario o director de la entidad corporativa Empleadora, ni la contratación de un familiar de cualquier Empleador individual o Empleador accionista de la empresa, copropietario o integrante de la familia de un accionista, funcionario o director de la entidad corporativa Empleadora. Nada en este artículo o en este Acuerdo debe ser considerado como una restricción o prohibición para que un socio o el propietario de un condominio pueda ejecutar labores en el apartamento o apartamentos de dicho propietario, siempre y cuando tal hecho no resulte en una reducción de la cantidad de trabajo de los empleados de la unidad de trabajo.

ARTÍCULO X

LIQUIDACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

1. El Árbitro del contrato deberá determinar si, al examinar un caso de despido, éste fue un despido por causa justificada, en cuyo caso es la intención de las partes no pagar ninguna liquidación monetaria por tiempo de servicios. Sin embargo, pese a lo dicho, se deberá pagar liquidación monetaria por tiempo de servicios cuando, en opinión del Árbitro, la equidad o el mejor interés de las partes respectivas así lo requiera; pero en ningún caso se deberá otorgar la liquidación cuando se trate de una falta grave de

conducta. Cuando quiera que se otorgue, la liquidación debe ser de acuerdo a una escala por el tiempo de servicios acumulados en el edificio, pero no podrá exceder dos (2) semanas por cada año de servicios, hasta un máximo de diez (10) semanas. Más aún, no se pagará liquidación monetaria por el año corriente de servicios en que ocurre el despido o desplazo.

2. Si un empleado se jubila del empleo o si queda permanentemente incapacitado y, al momento de su jubilación o incapacitación, dicho empleado ha estado prestando servicios en el mismo edificio para el mismo Empleador por un período de quince (15) años, el empleado recibirá del Empleador el pago de un monto único equivalente a cinco (5) semanas de trabajo.

ARTÍCULO XI

GASTOS DE MUDANZA

1. Todo empleado que haya pasado el período de prueba y que esté ocupando una vivienda como resultado o parte de su empleo, recibirá la cantidad de setecientos dólares (\$750) por concepto de mudanza dentro del área metropolitana. El Sindicato podrá requerir que se haga el depósito de tal suma por mudanza antes de que el empleado desocupe el apartamento, cuando quiera que sea despedido o el Empleador solicite su mudanza. Cuando quiera que los gastos de mudanza sean entregados al Sindicato, éstos serán depositados en una cuenta especial y no podrán

ser pagados sin el consentimiento expreso del Empleador. El Sindicato asume total responsabilidad por la suma depositada en la cuenta especial, cuando quiera que haya una violación del depósito.

2. Todo empleado que ocupe una vivienda como parte o resultado de su empleo y que sea despedido durante el período de prueba, recibirá los gastos de mudanza respectivos estipulado en el párrafo anterior, siempre y cuando el empleado desocupe voluntariamente la vivienda antes de los treinta (30) días de la fecha de su terminación en el empleo.

ARTÍCULO XII

SEMANA LABORAL

1. La semana de trabajo para todos los empleados en cada una de las clasificaciones laborales consistirá de cuarenta (40) horas igualmente distribuidas en cinco (5) días consecutivos de ocho (8) horas cada uno, excepción hecha de una (1) hora para comer. El período para comer debe usarse lo más cercano que se pueda a la mitad de la jornada diaria de trabajo.

2. El día –o jornada– laboral del superintendente deberá consistir de ocho (8) horas consecutivas por día en el transcurso de dieciséis (16) horas.

3. La jornada laboral de todos los empleados, salvo la del superintendente, será de ocho (8) horas consecutivas por día, con excepción hecha de una (1) hora para su período de comida, el cual será lo más cercano a la mitad de la jornada diaria de trabajo.

4. Todo superintendente deberá estar disponible para casos de emergencia que ocurran antes o después del fin de la jornada laboral.

5. A todo empleado que no resida en el edificio y que se haya retirado del edificio al fin de su jornada y que se le vuelva a llamar para trabajar, se le deberá garantizar un mínimo de cuatro (4) horas de paga por ser convocado otra vez al trabajo.

6. El Empleador deberá requerir que el superintendente habite en el edificio para el que trabaja y el empleado deberá residir en dicho edificio.

ARTÍCULO XIII

HORAS EXTRA (SOBRETIEMPO)

1. A todo empleado a quien el Empleador le solicite trabajar un sexto o séptimo día de una misma semana de trabajo deberá recibir una paga extraordinaria de tiempo y medio de su tarifa normal por las horas trabajadas en el sexto día; y tiempo doble por las horas trabajadas en el séptimo día.

2. A todo superintendente de cualquier edificio que sólo cuente con un empleado y que se le solicite trabajar menos de una jornada completa de trabajo el séptimo día, recibirá su paga normal por hora de trabajo por dichos servicios, suma que se agregará semanalmente a su paga semanal.

3. Todo trabajo realizado por empleados que no sean superintendentes, y que se ejecute después de la jornada laboral o que exceda las ocho (8) horas de trabajo, será remunerado con tiempo y medio de paga, excepto en los casos estipulados por el Artículo XII, Parágrafo 1.

4. En aquellos edificios donde haya más de dos empleados con la misma clasificación laboral, se distribuirán las horas extra de manera equitativa entre los empleados dentro de la misma clasificación.

5. Asignación por alimentos: A todo empleado que no resida en el edificio y que haya trabajado ocho (8) horas en un día y a quien se le solicite trabajar un mínimo de cuatro (4) horas de tiempo extra en ese mismo día, recibirá una asignación por alimentos de siete dólares y 50/100 (\$7.50).

ARTÍCULO XIV

SALARIOS: Empleados actuales y nuevos empleados

Los siguientes incrementos salariales serán implementados durante la vigencia de este acuerdo colectivo de trabajo:

(a) A partir del 15 de marzo de 2015, cada empleado a tiempo completo que trabaje para un miembro de BRAB, recibirá un aumento de veinticinco centavos (\$0.25) por hora, o diez dólares (\$10) por semana. Todos los empleados a tiempo parcial o sin residencia recibirán un aumento de veinticinco centavos (\$0.25) por hora

(b) A partir del 15 de marzo de 2016, cada empleado a tiempo completo que trabaje para un miembro de BRAB, recibirá un aumento de cincuenta centavos (\$0.50) por hora, o veinte dólares (\$20) por semana. Todos los empleados a tiempo parcial o sin residencia recibirán un aumento de cincuenta centavos (\$0.50) por hora

(c) A partir del 15 de marzo de 2017, cada empleado a tiempo completo que trabaje para un miembro de BRAB, recibirá un aumento de cincuenta centavos (\$0.50) por hora, o veinte dólares (\$20) por semana. Todos los empleados a tiempo parcial o sin residencia recibirán un aumento de cincuenta centavos (\$0.50) por hora

(d) Con vigencia a partir del 15 de marzo de 2018, cada empleado de tiempo completo contratado por un miembro de la BRAB, recibirá un aumento de treinta y seis y ocho décimas de centavos (\$0.368) por hora, o 14 dólares y setenta y cinco centavos (\$14.75) por semana. Cada empleado a tiempo parcial o empleado sin residencia recibirá un aumento de treinta y seis y ocho décimas de centavos (\$0.368) por hora.

(e) A partir del 15 de marzo de 2015, la escala de salarios semanales para los empleados recién contratados dentro de las clasificaciones laborales estipuladas a continuación será la siguiente:

Superintendente	\$480.00
Técnico (handyperson)	\$470.00
Otros	\$460.00
Superintendente no residente	\$302.50

Los empleados de nueva contratación remunerados según el presente artículo no estarán sujetos a las escalas salariales contenidas en el párrafo 1(f) siguiente, durante la vigencia del presente Acuerdo. Sin embargo, los empleados de nueva contratación recibirán todos los aumentos salariales aplicables con base en los párrafos 1(a) a 1(d) que ocurran durante el tiempo de empleo de dicho empleado.

(f) A partir del 15 de marzo de 2015, el salario mínimo por hora para todos aquellos

empleados no cubiertos por la sección 1(e) será el siguiente:

En un edificio con más de 5 empleados:

Superintendente y Técnico	\$14.00
Otros	\$12.50

En un edificio con 5 empleados o menos:

Todas las clasificaciones	\$12.00
---------------------------	---------

Empleados por debajo del salario mínimo establecido en este párrafo recibirán el mayor de cualquiera de los siguientes incrementos:

- i. En este párrafo; or
- ii. El incremento de salario estipulado en el Artículo XIV, Sección 1, Párrafo (a).

2. Todo empleado que ocupe una vivienda dentro de las instalaciones como parte de su remuneración o como resultado de su empleo, recibirá, sin cargo, gas, electricidad y teléfono (incluyendo gastos de instalación de servicio para una línea telefónica y un teléfono), siempre que estos costos sean razonables de acuerdo al uso con propósitos residenciales. Se acuerda, además, que el teléfono estará registrado a nombre del empleado y estará listado en el directorio telefónico, accesible a través del servicio de información. Independientemente de lo anterior, el Empleador no tendrá obligación de pagar los costos de uso del servicio telefónico de larga distancia que no tenga relación con las

responsabilidades laborales del empleado. A partir del 1 de abril de 2015, la obligación del Empleador de proporcionar servicios eléctricos se limitará a una cantidad de \$1,800 al año. Este tope aumentará 4% cada 1 de abril subsiguiente. En caso que un empleado excediera este tope anual, deberá reembolsar al Empleador la cantidad excedente de manera razonable.

3. En conformidad con la ley, el Empleador deberá proporcionar, sin cargo alguno, una vivienda adecuada y habitable, así designada por el Empleador para los empleados que deban vivir en el edificio respectivo.

4. En donde quiera que un asistente, técnico o limpiador, ocupe en la actualidad una vivienda legal como resultado de su empleo, tal condición seguirá vigente; y en caso que tal vivienda sea clausurada por autoridades del gobierno municipal, del condado o estatal (o uno de los departamentos pertinentes), los salarios de dichos empleados deberán incrementarse para incluir el costo de una vivienda fuera del edificio. En caso que hubiese cualquier disputa respecto a la cantidad de dinero adicional que deberá ser pagada ante tales circunstancias, tal disputa deberá ser remitida a arbitraje en la forma o manera acá indicadas.

5. Todo empleado deberá ejecutar labores que correspondan a su clasificación laboral, excepto en casos de emergencia. Sin embargo, cuando una labor programada no pueda ser ejecutada por la ocurrencia de ausencias no programadas que no

excedan tres (3) días de trabajo, dichas labores podrán ser asignadas a los demás empleados, sin importar su clasificación laboral. A ningún empleado se le podrá reducir su salario por la ejecución de servicios estipuladas en esta cláusula.

6. Si un empleado realiza servicios no contempladas en sus labores regulares de acuerdo a su clasificación, éste recibirá, en consecuencia, remuneración extraordinaria. Si a un empleado se le pide ejecutar labores correspondientes a una clasificación superior, éste recibirá la tarifa salarial correspondiente a tal clasificación, siempre y cuando, sin embargo, dicha labor le ocupe un mínimo del cincuenta por ciento (50%) de la jornada de trabajo en dicha clasificación superior.

7. Todo empleado de un edificio con más de dos de las clasificaciones laborales acá especificadas y quien, antes de la ejecución de este Acuerdo, hubiese sido contratado para realizar labores en una clasificación o categoría específica, pero que, desde que fue contratado, ha estado realizando labores que lo deberían incluir en otra clasificación superior con derecho a mejor salario, deberá ser reclasificado y su salario deberá ser modificado respectivamente.

8. Ningún empleado podrá ver sus horas reducidas con el propósito de reducir su paga.

9. Todos los salarios deben ser pagados semanalmente. Si el día de pago normal ocurre en un

día feriado, el empleado recibirá su paga el día anterior. A discreción del Empleador, se podrá pagar a los empleados por medio de un sistema electrónico de depósito de nómina. Sin embargo, en el caso que un empleado no tenga una cuenta bancaria que acepte depósitos electrónicos, el Empleador deberá pagar al empleado con un cheque en papel o con una tarjeta de pago sin que esto represente costos ni demoras para el empleado.

10. En la eventualidad que el Empleador no cumpla con el pago de los salarios, las vacaciones, o la paga por feriado, y si dicho empleador sigue sin pagar dicha(s) suma(s) por diez (10) días consecutivos, el Sindicato tendrá derecho a declarar que tal incumplimiento es una violación del contrato y podrá iniciar un procedimiento de arbitraje. Si el arbitraje resulta a favor del empleado y el Empleador no cumple, omite o se rehúsa a pagar la cantidad fijada por el arbitraje dentro de los siguientes diez (10) días del laudo arbitral, entonces el Sindicato tendrá derecho a iniciar una acción judicial contra el Empleador para que se restituyan las sumas adeudadas al empleado. Se entiende, sin embargo, que el derecho a iniciar un reclamo por las sumas de dinero antedichas, se limitará a un año a partir del momento en que el Empleador contrajo tal obligación.

11. No habrá pérdida de pago a consecuencia de un acto de fuerza mayor o un desastre natural que ocasione el cierre de todo el transporte público de la ciudad Nueva York, de tal manera que imposibilite a

los empleados reportarse al trabajo; o cuando el alcalde de la ciudad de Nueva York o el gobernador del estado de Nueva York, instruya a los habitantes de la ciudad no reportarse al trabajo. El Empleador no puede hacerse responsable por la pérdida de paga de más de un día de trabajo cuando dichos actos de fuerza mayor o desastres comunes ocurran. La expresión “transporte público” usado aquí incluye los trenes subterráneos y los autobuses. Esta cláusula no debe aplicarse a los empleados que ocupan una vivienda en su edificio como resultado de su trabajo.

ARTÍCULO XV

HERRAMIENTAS, APARATOS Y EQUIPO DE COMUNICACIÓN

1. A todo empleado se le brindará las herramientas básicas, necesarias e indispensables y razonables que se requiere para ejecutar sus labores, cuando éste no las posea ni las tenga a su disposición. También deberán ser puestas a disposición de los empleados la cantidad suficiente de botes o receptáculos de basura para cargar desechos, basura o cenizas, según lo requiere la ley. El Empleador está obligado a proporcionar los materiales y las sustancias que permitirán a los empleados ejecutar sus labores de manera eficiente y apropiada para su trabajo y obligación.

2. Todo empleado deberá responder de manera inmediata a cualquier señal o transmisión

radial (bíper) que le envíe el Empleador, a menos que el empleado esté en su día libre o si las circunstancias no le permiten responder de inmediato.

3. Deberá hacerse una lista de todas las herramientas eléctricas que se le entregan al empleado. El empleado deberá admitir haber recibido dichas herramientas por escrito y el Sindicato recibirá copia de dicho documento. Las herramientas eléctricas deberán ser almacenadas en el apartamento del superintendente, a menos que el tamaño o las emisiones tóxicas lo impidan, en cuyo caso las herramientas deberán ser almacenadas en un área segura proporcionada por el Empleador. El empleado es responsable por la pérdida o los daños que sufran las herramientas listadas como resultado su negligencia. Si las herramientas eléctricas son almacenadas adecuadamente en un área segura proporcionada por el Empleador, el empleado no será responsable por su condición.

ARTÍCULO XVI

UNIFORMES, ROPA DE TRABAJO, LOCKERS Y PROTECCIÓN DEL EMPLEADO

1. A los empleados que no habiten en una vivienda en el edificio, el Empleador proporcionará un clóset o un locker adecuado para su ropa.

2. La práctica actual en cada edificio con respecto a los uniformes y su limpieza, lavado y

mantenimiento, continuará observándose durante la vigencia de este Acuerdo.

3. Cuando un Empleador exija a un empleado que compre cierto tipo de ropa o zapatos para ser usados en el trabajo, el empleado recibirá un reembolso por los costos acordados por las ropas y zapatos solicitados por el Empleador.

4. El Empleador debe cumplir con todas las leyes de seguridad ocupacional a nivel federal, estatal y local. Los empleados recibirán todo el equipo de seguridad ocupacional requerido respectivamente.

5. El Empleador no podrá someter a los empleados a ninguna prueba física para detectar el abuso de sustancias.

ARTÍCULO XVII

VACACIONES

1. Los empleados recibirán vacaciones con goce de sueldo (por adelantado) durante el año. A ningún empleado se le podrá pedir que trabaje durante su período vacacional. El calendario de vacaciones se programará de acuerdo a la antigüedad en su clasificación laboral respectiva y por mutuo consentimiento entre el Empleador y el empleado. El derecho a las vacaciones seguirá la pauta siguiente:

- (a) Los empleados que han trabajado en el edificio por seis (6) meses, recibirán tres (3) días.
- (b) Los empleados que han trabajado en el edificio por ocho (8) meses, recibirán cuatro (4) días.
- (c) Los empleados que han trabajado en el edificio por doce (12) meses, recibirán una (1) semana.
- (d) Los empleados que han trabajado en el edificio por dos (2) años, recibirán dos (2) semanas.
- (e) Los empleados que han trabajado en el edificio por un período de cinco (5) años, recibirán tres (3) semanas.
- (f) Los empleados que han trabajado en el edificio por un período de doce (12) años, recibirán cuatro (4) semanas.

2. Ningún empleado podrá perder la paga por sus vacaciones cuando es transferido por su Empleador a otro edificio en el cual el Empleador es directa o indirectamente parte interesada como propietario, socio o accionista o de cualquier otra forma).

3. Todo empleado que haya trabajado al menos seis (6) meses y cuyo empleo sea cesado, tendrá derecho a recibir una suma prorrateada por sus vacaciones, computadas en base a su tiempo de servicios en el período transcurrido desde el 1º de

octubre anterior (o desde la fecha de su contratación, si el empleado fue contratado posteriormente a esa fecha) hasta la fecha de su terminación.

4. Ningún empleado que deje el empleo voluntariamente tendrá derecho a recibir vacaciones acumuladas.

5. Todo período de licencia a causa de una enfermedad o una lesión –o período de licencia personal– que le impida al trabajador cumplir con sus deberes por un período de treinta (30) días en un año, deberá ser contado como tiempo acumulado de trabajo para determinar sus vacaciones. Aquellos empleados que están enfermos o lesionados o estén de licencia personal por períodos que excedan los treinta (30) días, deberán tener sus vacaciones prorrateadas.

6. Las partes acuerdan que el número máximo de días consecutivos en que un empleado cualquiera se puede ausentar, es como sigue:

(a) Edificios con un solo empleado: dos (2) semanas;

(b) Edificios con varios empleados: tres semanas.

7. El tiempo libre será programado durante el año calendario completo. En los edificios que tengan sólo un empleado, y en los edificios en los que sólo un empleado posea una certificación o licencia válidas para operar los sistemas de calefacción del inmueble,

dicha persona deberá tomar sus vacaciones entre el 1 de mayo y el 31 de octubre. El tiempo libre del trabajo para los Superintendentes y Porteros será programado entre el 1 de mayo y el 31 de octubre de cada año calendario, a menos que el Empleador apruebe por escrito y por adelantado lo contrario. El Empleador no deberá retener injustificadamente la aprobación de solicitudes de vacaciones por parte de los Superintendentes y Porteros para los períodos comprendidos entre el 1 de noviembre y el 30 de abril.

ARTÍCULO XVIII

FERIADOS

1. Los empleados recibirán los siguientes días feriado con goce de salario: Año Nuevo, Aniversario de Martin Luther King, Día de los Presidentes, Viernes Santo, Día de Memorial, Cuatro de Julio, Día del Trabajo (primer lunes de septiembre), Día de C. Colón, Día de Elecciones, Día de los Veteranos, Día de Acción de Gracias (último jueves de noviembre), Navidad; y el cumpleaños del empleado.

(a) En la eventualidad que al empleado se le pida trabajar en cualesquiera de los feriados mencionados arriba, el empleado deberá recibir el pago de un día adicional completo.

(b) En la eventualidad que un feriado ocurra en un día que el empleado esté libre o esté de vacaciones, el empleado recibirá un día adicional de pago.

2. Siempre que se notifique con dos (2) semanas de anticipación, un empleado puede solicitar que un feriado religioso sea sustituido por uno de los feriados nombrados en el parágrafo 1 de este Artículo. Se le otorgará la sustitución solicitada si el programa de trabajo lo permite.

ARTÍCULO XIX

MEJORES CONDICIONES LABORALES ANTERIORES

1. Se entiende y se acuerda que este Acuerdo no podrá, bajo ningún concepto, alterar, cambiar, modificar o privar a uno cualesquiera de los empleados, de las condiciones de las que gozan en la actualidad y que sean superiores a las estipuladas en este Contrato, y ellos seguirán gozando de tales condiciones superiores durante la vigencia de este Acuerdo. Tales condiciones incluyen salarios, horarios, vacaciones, feriados, condiciones de trabajo, privilegios, y cualesquiera otros beneficios que cualquiera de los empleados goce o gozaba, previos a la firma de este Acuerdo. En lo que toca a nuevos y actuales Empleadores, para que una condición pueda ser calificada como mejor condición de trabajo, debe entenderse que ésta ha sido explícita, o implícitamente, establecida por el Empleador, su representante o agente, con el objeto de que se aplique al(os) empleado(s). Tal condición no puede seguir vigente una vez termine el período de empleo del trabajador para quien tal condición fuera establecida.

2. Un nuevo propietario podrá solicitar que se le exonere de las estipulaciones en este Artículo si el cumplimiento de este Artículo impusiese serias penurias, o crease injusticias o desigualdades para el Empleador. El propietario deberá reunirse con el Sindicato y sus empleados para discutir de conformidad con el procedimiento de arbitraje estipulado en el Artículo XXII de este Acuerdo.

ARTÍCULO XX

SHOP STEWARD

El Sindicato podrá designar a uno de los empleados de servicio del edificio como shop steward.

ARTÍCULO XXI

VISITAS DEL SINDICATO

A los representantes oficiales del Sindicato se les permitirá visitar a uno cualquiera de los edificios, en cualquier momento, ya sea de noche o de día, en que los empleados de servicio del edificio estén prestando servicios en o alrededor del edificio. Los representantes del Sindicato notificarán por escrito al Empleador con 24 horas de anticipación su intención de visitar el edificio, si resulta práctico.

ARTÍCULO XXII

QUEJAS Y ARBITRAJE

1. Cualquier disputa, diferencia, controversia o reclamación que surja en virtud de este Acuerdo entre las partes o entre un Empleador y el Sindicato o cualquiera de sus miembros, primero debe ser presentada por escrito por la parte que indica estar afectada a la otra parte dentro de los 120 días a partir de la fecha en que la parte ha conocido o que, razonablemente, debería haber conocido que ha habido un incumplimiento de este Acuerdo, excepto los agravios que impliquen suspensiones sin goce de sueldo y los despidos de trabajadores no residentes, los cuales deberán ser presentados dentro de un plazo de 45 días. Las reclamaciones que involucran el despido de Superintendentes y otros empleados residentes deben presentarse dentro de los 15 días a partir de la fecha de la notificación de despido o de desalojo que se entrega al empleado residente, y se considerarán presentadas simultáneamente en el Paso 1 y para arbitraje ante la Oficina del Árbitro del Contrato (OCA), ubicada al momento de este Acuerdo en 370 Seventh Avenue, Suite 301, New York, NY 10001, de conformidad con las normas y procedimientos de la OCA para los casos de despido de superintendentes.

(a) 1er paso – A los catorce (14) días de haberse notificado del agravio, el representante sindical y el Empleador deberán conferenciar para discutir cómo resolver el reclamo. De no llegarse a un acuerdo, las partes deberán proceder al 2do paso.

(b) 2do paso – El reclamo deberá ser programado para ser discutido en la siguiente reunión

entre el representante de la BRAB y el Sindicato. De no llegarse a un acuerdo, las partes procederán al 3er paso.

(c) 3er paso – Salvo lo establecido en contrario respecto de las reclamaciones que involucren los despidos de empleados residentes, cualquiera de las partes, dentro de los catorce (14) días a partir del Paso 2, puede presentar la reclamación para arbitraje ante la OCA de conformidad con las normas y procedimientos de la OCA. El costo de los honorarios del árbitro deberá ser equitativamente dividido entre el Empleador y el Sindicato, siempre que, si el árbitro descubre que el Empleador de mala fe retuvo un beneficio económico del reclamante, el Empleador se hará responsable del 100% de los honorarios del árbitro. El árbitro deberá otorgar una postergación a cada una de las partes, si una no se presenta a la audiencia. La siguiente fecha mutuamente aceptable podrá ser designada perentoriamente en relación a la parte que faltó a la audiencia. Si la misma parte vuelve a faltar a la audiencia en la nueva fecha, entonces el árbitro queda aquí autorizado a tomar una decisión basándose en el testimonio de la parte presente. La parte ausente, sin embargo, estará obligada a pagar los honorarios íntegros del árbitro.

2. La decisión y/o el laudo arbitral será final e inapelable y obliga a las partes; se hará cumplir bajo las leyes vigentes del estado de Nueva York.

3. Queda entendido que el Árbitro no tendrá autoridad para añadir, sustraer o modificar las cláusulas de este Contrato y basará su decisión de acuerdo a los hechos presentados.
4. A todos los reclamantes o testigos que sean citados para presentarse al arbitraje, se les pagará sus salarios normales, siempre que su presencia no interfiera indebidamente con las operaciones normales del edificio.
5. Las partes deberán ejercer su mejor esfuerzo para mantener un panel de por lo menos cuatro (4) Árbitros. Las partes, en conjunto, nombrarán los Árbitros por escrito y prontamente nombrarán Árbitros de remplazo para reemplazar Árbitros eliminados del panel o que renuncian. Este proceso no será sujeto al proceso de arbitraje bajo este Acuerdo.
6. Casos de despido.
 - (a) La notificación de despido, la cual incluirá una descripción de las causales de despido, debe ser enviada por escrito y con copias enviadas por correo certificado o correo electrónico al Sindicato. Los empleados que ocupen un apartamento como parte de su remuneración deben tener un plazo de treinta (30) días para salir del apartamento, a partir de la fecha en que se envió la notificación. O, en caso de que se trate de un despido sujeto a arbitraje, treinta (30) días después del fallo del Árbitro, si éste justifica el despido.

(b) Personal legado

(1) En la eventualidad que un superintendente (o cualquier empleado que goce de vivienda gratis) no desocupe el apartamento en el plazo estipulado por este Acuerdo, el empleado pagará por el uso y ocupación mensual en base a la siguiente escala:

(2) Por un apartamento en el sótano del edificio:

un dormitorio - \$720.00 mensuales;
dos dormitorios - \$840.00 mensuales;
tres dormitorios - \$960.00 mensuales.

(3) Por un apartamento en el primer piso o piso superior del edificio:

un dormitorio - \$840.00 mensuales;
dos dormitorios - \$1,080 mensuales;
tres dormitorios - \$1,320.00 mensuales.

El 15 de marzo de 2016, 2017 y 2018, respectivamente, el uso y la ocupación mensual aumentará en cinco (5) por ciento.

- (4) Tales sumas podrán ser descontadas de la compensación final que se le debe al empleado, incluyendo su último cheque semanal, los días de vacaciones sin usar y liquidación por tiempo de servicios, si es el caso. El Empleador podrá retener en su poder la compensación final del empleado hasta que éste abandone el edificio. Los gastos de mudanza deberán ser entregados al Sindicato en conformidad con las condiciones aquí estipuladas. No existe obligación para ningún empleado de desalojar su apartamento, a menos, y hasta, que el Empleador entregue las sumas debidas al el Sindicato.

(c) Las partes acuerdan que la terminación de un empleado residente requiere ser resuelta de manera pronta y expeditiva y acuerdan acelerar los pasos descritos en el Parágrafo I de este Artículo, cuando quiera que sea posible. Al programar audiencias de arbitraje sobre quejas que impugnen el despido de cualquier empleado residente, incluyendo a los superintendentes, las partes harán sus mejores esfuerzos para asegurar que sus representantes y testigos para la audiencia estarán disponibles a más tardar 30 días a partir de la notificación por escrito del despido entregada al Sindicato. Además, en dichos casos, las partes acuerdan que si el árbitro seleccionado por rotación no está disponible dentro de

dicho período de 30 días, las partes seleccionarán a otro árbitro del panel, que esté disponible dentro de dicho período de 30 días. Además, en tales casos, las partes acuerdan que si el árbitro seleccionado no está disponible dentro de dicho periodo de 30 días, las partes deberán seleccionar otro árbitro en el panel que se encuentra disponible dentro de dicho periodo de 30 días o, en ausencia de dicha disponibilidad, las partes podrán seleccionar un árbitro no nombrado en el panel que se encuentra disponible dentro de ese período de 30 días. Las partes solicitarán de manera conjunta que el árbitro en los casos de despido de empleados residentes emita una decisión por escrito a más tardar diez (10) días después del cierre de la audiencia. En tales casos, cualquiera de las partes podrá solicitar una decisión anticipada y la otra parte consentirá, salvo causa justificada en contrario.

(d) Si el Árbitro decide en favor del Empleador, se podrá extender el plazo para que el empleado desocupe el apartamento por un plazo no mayor de treinta (30) días.

(e) El Empleador renuncia al derecho estipulado en la Sección 317 de la Ley de Acción y Procedimientos para Bienes Raíces (Real Property Action and Proceedings Law), en lo que se refiere al modo como se aplica a los empleados que ocupan apartamentos como parte de su remuneración. El Empleador no podrá desposeer ni remover las pertenencias personales de un empleado ni cortar los pagos o servicios de electricidad, gas o teléfono hasta

que el asunto quede resuelto en conformidad con el párrafo 1 de este Artículo.

(f) Independientemente de lo anterior, el Empleador podrá contratar a un empleado temporal como reemplazo del empleado despedido en cuyo nombre el Sindicato realiza el proceso de queja que impugna su despido, durante todo el período que duere el proceso y/o la resolución de la queja. En caso que el empleado despedido sea reincorporado de acuerdo con un arreglo o decisión de arbitraje, el Sindicato no podrá impugnar el despido del empleado de reemplazo para devolver su puesto al empleado reinstalado.

7. Acciones del Fondo sobre falta de pago

(a) Toda disputa con relación al incumplimiento de presentar informes o hacer pagos a los Fondos estipulados en el Artículo XXVII deberá iniciarse mediante el envío de un Aviso de Incumplimiento al Empleador. Si el pago no se cumple en un plazo de diez (10) días, el Sindicato puede iniciar un procedimiento de arbitraje de inmediato.

(b) No obstante cualquier disposición contraria contenida en este Acuerdo, los siguientes derechos y obligaciones son contraídos por el Sindicato y cualquier Empleador que no cumpla con presentar los informes y/o pagos a cualquiera de los Fondos: En la eventualidad que un Árbitro ordene el pago de una suma de dinero por las contribuciones impagas y/o los costos a los Fondos, tal suma deberá

ser pagada en diez (10) días luego de emitirse la decisión. Si el pago instruido por el fallo arbitral no es hecho en treinta (30) días luego de la decisión arbitral, el Sindicato tendrá el derecho de declararse en huelga en el(los) edificio(s) afectado(s) y los empleados en huelga en el(los) edificio(s) afectado(s) deberán recibir el pago de sus salarios normales, siempre que el Sindicato se abstenga de declararse en huelga o de establecer piquetes de protesta cuando el Empleador ejercite su derecho a utilizar un recurso judicial en el plazo ya mencionado de treinta (30) días; tal acción económica deberá mantenerse hasta que termine el juicio que confirme que el laudo arbitral debe ser ejecutado.

(c) Si el Árbitro ordena el pago de una suma de dinero a los Fondos, éste deberá destacar de manera prominente el derecho del Sindicato a declararse en huelga, como aquí se estipula.

8. Ninguna disposición del presente Acuerdo será obstáculo para diferir la queja si la Ley Nacional de Relaciones Laborales lo permita.

ARTÍCULO XXIII

HUELGAS Y CIERRES PATRONALES (LOCK OUTS)

1. No deberá haber huelgas ni lock outs durante la vigencia de este Acuerdo.

2. El Empleador no puede exigirle a ningún empleado amparado por este Contrato que cruce un piquete de protesta válido y de naturaleza primaria.

ARTÍCULO XXIV

ACUERDOS INDIVIDUALES

Los integrantes de la Asociación (BRAB) no pueden hacer ningún pacto por separado con ningún miembro del Sindicato que sea empleado de servicio en un edificio. Este Acuerdo invalida todo acuerdo que le preceda, hecho entre el Empleador y uno cualquiera de los empleados, salvo que existan mejores condiciones de trabajo previamente existentes o prevalecientes, anteriores a este Acuerdo.

ARTÍCULO XXV

VENTA O TRANSFERENCIA DE EDIFICIOS INTEGRANTES DE LA BRAB

1. Cuando un Empleador venda o transfiera el título de cualquier edificio que sea de su propiedad y esté bajo su cuidado, mantenimiento y control, y/u operación, a otra sociedad o entidad corporativa en la que él/ella/ellos o cualquier persona directa o indirectamente asociada con ellos en el negocio de propiedades o por conexión familiar, posea un interés, el Empleador no quedará exento de sus responsabilidades bajo los términos y condiciones de este Acuerdo, hasta el vencimiento del Acuerdo.

2. El Empleador acuerda por la presente notificar al Sindicato por correo certificado (con recepción confirmada y documentada) de todo contrato, alquiler, asignación o transferencia del control del edificio que acuerde con propósito de venderlo u otro tipo de disposición de la propiedad que estuviese cubierta por este Acuerdo, y deberá brindar, en consecuencia, el nombre y la dirección de las otras partes involucradas en dicho contrato. Dicho contrato, alquiler, asignación o transferencia del control deberá incluir como condición que el beneficiado asumirá y adoptará este Acuerdo. Si el Empleador no cumple con solicitar que se asuma y se adopte este Acuerdo, tendrá la obligación de pagarle a el Sindicato, para beneficio de los empleados trabajando en el(los) edificio(s): Liquidación por tiempo de servicios (severance) y cualquier otra suma que se le debiese a los empleados, tal cual como si los trabajadores hubieran sido despedidos, y contraerá la obligación ante el Sindicato y/o los empleados por daños y perjuicios y pérdidas ocurridas a causa de su incumplimiento. Si el comprador acuerda por escrito estar dispuesto a contraer todas las obligaciones de este Acuerdo, así como las cláusulas afines y pertinentes, incluyendo el pago de liquidación o sumas de dinero que se deban en ese momento o en el futuro, una copia de tal acuerdo por escrito deberá ser enviada al Sindicato, y el Sindicato podrá recién declarar al Empleador exento de cumplir con el parrafo anterior.

3. Si el Sindicato y el nuevo dueño han sido respectivamente notificados, y la venta o transferencia es de buena fe y honesta, y si el comprador acuerda,

por escrito, asumir las obligaciones de este contrato sindical, el vendedor deberá ser exonerado de toda responsabilidad bajo este contrato, salvo los beneficios acumulados hasta la fecha de la venta o transferencia, y excepción hecha de que se haya cumplido con lo estipulado en el parágrafo 2 anterior.

4. En cualquier momento, durante la vigencia de este Acuerdo, en que la propiedad de un edificio integrante de la BRAB sea transferida, el nuevo dueño podrá, en un plazo de treinta (30) días tras la adjudicación del título, adoptar este Acuerdo, con los mismos salarios, sueldos, y condiciones de trabajo y estará sujeto a todos los otros términos, condiciones y estipulaciones de este Acuerdo que estuviesen vigentes al momento de la transferencia.

ARTÍCULO XXVI

CONSCRIPCIÓN

En la eventualidad que haya conscripción o las fuerzas armadas de los Estados Unidos convoquen a los enlistados, el Empleador acuerda recontractar a todos los miembros del Sindicato que sean, con los mismos salarios o sueldos de que hubieran gozado de no haber sido convocados al servicio, sin la pérdida de los derechos, privilegios, ni beneficios de los que los empleados gozaran al momento de su partida. Estos empleados deberán recibir el beneficio de que se le otorguen las mejores condiciones de trabajo al momento de su retorno.

ARTÍCULO XXVII

CONTRIBUCIONES A LOS FONDOS

1. FONDO DE SALUD

(a) El Empleador deberá hacer contribuciones al servicio de beneficios de Empleados 32BJ North Health Fund para proveer a los empleados elegibles y sus dependientes elegibles con tales beneficios como sea determinado por los agentes fiduciarios del Fondo. La Asociación y el Sindicato deben designar sus respectivos fideicomisarios.

(b) A partir del 1 de abril de 2015, el Empleador contribuirá a North Health Fund con la suma de mil treinta y cinco dólares (\$1,035.00) al mes por cada empleado elegible; a partir del 1 de abril de 2016, el Empleador contribuirá a North Health Fund con la suma de mil cien dólares (\$1,100.00) al mes por cada empleado elegible; a partir del 1 de abril de 2017, el Empleador contribuirá a North Health Fund con la suma de mil ciento sesenta y cinco dólares (\$1,165.00) al mes por cada empleado elegible; y a partir del 1 de abril de 2018, el Empleador contribuirá a North Health Fund con la suma de mil doscientos treinta dólares (\$1,230.00) al mes por cada empleado elegible. Las partes recomiendan que los agentes fiduciarios de North Health Fund revisen los beneficios bajo North Health Fund para asegurar que la tasa aplicable de contribución satisfaga las obligaciones corrientes de

North Health Fund, con una reserva de cuatro (4) meses.

(c) Queda entendido que los fondos serán administrados y manejados bajo los términos y estipulaciones de un Acuerdo y Declaración de Fideicomiso ya en existencia con las enmiendas respectivas. Queda entendido, asimismo, y acordado, que el Empleador no contraerá obligaciones en lo que se refiere a la aplicación de las sumas de dinero pagadas al fondo para los fines y usos mencionados anteriormente.

(d) En caso que el Empleador no cumpla con notificar a North Health Fund de la renuncia o terminación de un empleado del edificio en los 30 días posteriores a tal renuncia o terminación, el Empleador contraerá la responsabilidad de pagar las contribuciones mensuales a North Health Fund hasta que se envíe tal notificación. La intención de la cláusula presente es proteger a North Health Fund de cualquier pérdida que surja de la prolongación de beneficios a empleados liquidados. Una notificación adecuada al Empleador sobre sus obligaciones bajo esta cláusula quedará prominentemente impresa en las facturas mensuales de North Health Fund, a modo de recordatorio.

(e) North Health Fund también continuará brindando un seguro de incapacidad a corto plazo para los empleados de los miembros de BRAB. Las partes solicitarán que los Agentes Fiduciarios de North

Health Fund de Salud continúen tales beneficios de jubilación de tal forma que sean consistentes con la solvencia de North Health Fund.

(f) Las partes establecen un Comité de Rediseño del Plan, que revisará la estructura de beneficios y operación de North Health Fund, con el objetivo de recomendar a los agentes fiduciarios formas para que North Health Fund ahorre dinero en costos médicos, administrativos y de otro tipo asociados con North Health Fund, al tiempo que se mantiene la calidad del cuidado para los participantes de North Health Fund. El Presidente del Sindicato y el Presidente de BRAB nombrarán a los miembros del Comité por números iguales.

2. FONDO DE PENSIONES Y JUBILACIÓN

(a) Las partes acuerdan mantener el Fondo del Plan de Pensiones y Jubilación 32BJ North Pension Plan, el cual brinda los beneficios de pensiones y jubilación que se hayan acordado y se acuerden, y que deberá ser manejado por los Agentes Fiduciarios del fondo, creado bajo los términos y estipulaciones de un Acuerdo y Declaración de Fideicomiso, ya en existencia con las enmiendas respectivas.

(b) A partir del 1 de abril de 2015, el Empleador contribuirá a North Health Fund con la suma de doscientos cincuenta y cuatro dólares con ochenta y dos centavos (\$254.82) al mes por cada empleado elegible; a partir del 1 de abril de 2016, el

Empleador contribuirá a North Health Fund con la suma de doscientos setenta y dos dólares con sesenta y seis centavos (\$272.66) al mes por cada empleado elegible; a partir del 1 de abril de 2017, el Empleador contribuirá a North Health Fund con la suma de doscientos noventa y un dólares con setenta y cinco centavos (\$291.75) al mes por cada empleado elegible; y a partir del 1 de abril de 2018, el Empleador contribuirá a North Health Fund con la suma de trescientos doce dólares con diecisiete centavos (\$312.17) al mes por cada empleado elegible;

(c) Queda entendido que los fondos serán administrados y manejados bajo los términos y estipulaciones de un Acuerdo y Declaración de Fideicomiso ya en existencia con las enmiendas respectivas. Queda entendido, asimismo, y acordado, que el Empleador no contraerá obligaciones en lo que se refiere a la aplicación de las sumas de dinero pagadas al Fondo de Pensiones para los fines y usos mencionados anteriormente. Pese a ello, el Fondo de Pensiones acuerda remitir regularmente informes a la Asociación, con respecto a la adjudicación del dinero recibido y los beneficios pagados.

(d) Las partes recomendarán a los agentes fiduciarios de North Health Fund que los empleados no perciban créditos por servicio durante el primer año de empleo. Las partes establecen un Comité Asesor de Pensiones, que revisará la estructura de los beneficios y operación de North Health Fund, y reevaluará el Plan de Rehabilitación a la luz del cambio en las

circunstancias, incluyendo el impacto de la nueva congelación de contrataciones, rendimientos sobre las inversiones y todas las demás consideraciones relevantes. El Presidente del Sindicato y el Presidente de BRAB nombrarán a los miembros del Comité por números iguales.

3. FONDO DE SERVICIOS LEGALES

(a) A partir del 1 de abril de 2015, el Empleador acuerda hacer contribuciones a Service Employees 32BJ North Legal Services Fund la suma de cinco dólares (\$5) por empleado por mes, para brindar a los empleados elegibles los beneficios que determinen los agentes fiduciarios del fondo. A partir del 1 de abril de 2016, el Empleador contribuirá con la suma de cinco dólares (\$5) al mes por empleado. A partir del 1 de abril de 2017, el Empleador contribuirá con la suma de seis dólares (\$6) por empleado por mes. A partir del 1 de abril de 2018, el Empleador contribuirá con la suma de siete dólares (\$7) al mes por empleado. La Asociación y el Sindicato designarán a sus respectivos agentes fiduciarios. El fondo deberá ser mantenido y administrado en conformidad con los términos y estipulaciones del Acuerdo y Declaración de Fideicomiso fechado el 1º de abril de 1982 y sus enmiendas posteriores. El Empleador no contraerá obligaciones en lo que se refiere a la aplicación de las sumas de dinero pagadas al Fondo para los fines de brindar beneficios, la administración del Fondo y su mantenimiento continuo.

(b) Las partes específicamente acuerdan que no habrá incremento a las contribuciones al Legal Services Fund durante el término de este Acuerdo, con la excepción estipulada en el párrafo (a) anterior.

4. FONDO DE CAPACITACIÓN

(a) A partir del 1 de abril de 2015, el Empleador hará contribuciones por la cantidad de catorce dólares con trece centavos (\$14.13) al mes por empleado a Building Service 32BJ Thomas Shortman Training, Scholarship and Safety Fund, para proporcionar a los empleados elegibles los beneficios que determinarán los agentes fiduciarios del Fondo. El Thomas Shortman Training, Scholarship and Safety Fund se mantendrá y administrará de acuerdo con los términos y provisiones de un Acuerdo y Declaración de Fondo, y el Empleador no tendrá ninguna obligación en cuanto a la aplicación de las cantidades entregadas al Fondo para los propósitos de brindar beneficios y administración del Fondo.

5. CLÁSULAS APLICABLES A TODOS LOS FONDOS

(a) Si algún Empleador no cumple con presentar los informes y/o pagos a North Health Fund, North Pension Fund, North Legal Services Fund o al Thomas Shortman Training Fund, los Agentes Fiduciarios de los fondos respectivos, o el Sindicato, deberá, a su sola y absoluta discreción, iniciar las

acciones necesarias, incluyendo (pero sin limitarse a) arbitraje inmediato y litigios legales, para hacer que se cumpla con tales informes y pagos, más gastos por daños y perjuicios a una tasa de diez por ciento (10%) por año, además de los gastos de recolección, incluyendo (pero sin limitarse a) honorarios de abogados, costos de arbitraje y los gastos de la corte.

(b) Cualquier Empleador que, de manera regular y consistente, deje de pagar a North Health Fund, North Pension Fund, North Legal Services Fund o al Thomas Shortman Training Fund, puede hallarse obligado, a discreción de los Agentes Fiduciarios del(os) fondo(s) respectivo(s), de brindarle al Fondo de Fideicomiso respectivo, un depósito como garantía de estos pagos.

(c) El Empleador acuerda poner a disposición de North Health Fund, North Pension Fund, North Legal Services Fund o al Thomas Shortman Training Fund, todos los registros y archivos de los empleados activos, sus clasificaciones de trabajo, número de seguridad social, y el monto de sus salarios pagados y todo cuanto el(los) fondo(s) respectivo(s) requiera(n) en conexión con la operación segura y eficiente de los respectivos fondos.

(d) No se pagarán ni se deberán contribuciones al Fondo de Pensiones por aquellos empleados que son despedidos durante el período de prueba. Los Empleados tendrán un período de espera de noventa (90) días antes de ser elegibles para

participar en los Fondos North Health, Thomas Shortman Training and North Legal, y no se harán contribuciones en nombre de esos empleados durante el período de espera. Los empleados que regresan a trabajar dentro de noventa y un (91) días a partir del despido por cualquier motivo no deberá ningún período de espera nuevo y las tener contribuciones del Empleador comenzarán inmediatamente, según el requisito de la Ley de Cuidado de Salud a Bajo Precio.

(e) Tras reunirse con los actuarios, Agentes Fiduciarios y abogados de los fondos, y recibir sus recomendaciones, el Sindicato tendrá la posibilidad de colocar y redistribuir las contribuciones futuras (o una parte de éstas) entre uno o más de los fondos, sino sólo tras notificar por escrito y recibir la aprobación de la Asociación por escrito.

(f) En consonancia con la política de cada Fondo, los Fondos deberán poner a disposición todas las políticas, normas y procedimientos disponibles a petición de cualquier empleador que participa en cada Fondo.

(g) El Sindicato y el Empleador deberán discutir, a través de consultas con los representantes de los Fondos correspondientes, posibles revisiones al lenguaje utilizado según lo recomendado por los administradores de Fondos.

6. PLAN SUPLEMENTARIO DE JUBILACIÓN Y AHORROS

A partir del 1 de abril de 2016, el empleador deberá comenzar la participación en el Plan Suplementario de Jubilación y Ahorros (SRSP) de Building Service 32BJ con las contribuciones de cinco dólares (\$5.00) por semana

ARTÍCULO XXVIII

OBLIGACIONES JUDICIALES

1. Los empleados que involuntariamente sean convocados a cumplir obligaciones como jurado, recibirán, por un plazo máximo de dos (2) semanas al año, la diferencia entre su salario normal y la suma de dinero que reciban por sus servicios como jurado, siempre que el mantenimiento del edificio pueda continuar sin perjuicio de la calidad del servicio y sin costo adicional para el propietario.

2. A fin de recibir el pago por sus obligaciones judiciales, el empleado deberá notificar al Empleador un mínimo de dos semanas antes de que esté programado a desempeñarse como jurado, si es que el empleado recibe su notificación con anticipación por parte del tribunal. El Empleador puede solicitar que el empleado se excuse o exonere de su obligación judicial si, en opinión del Empleador, los servicios del empleado son esenciales al momento que le soliciten su presencia en el tribunal.

ARTÍCULO XXIX

LICENCIA POR DUELO

1. Todo empleado que sufra la pérdida de uno de sus padres, cónyuges, hijos(as), hermanos(as), nietos(as), abuelos(as) o suegro(a), tendrá derecho a gozar de una licencia por duelo desde la fecha del fallecimiento, sin pérdida de sus salarios, a fin de asistir al funeral, siempre que el mantenimiento del edificio continúe y no sea perjudicado sin que hubiese costo adicional para el propietario.

2. Todo empleado recibirá licencia por duelo de acuerdo a la siguiente tabla: (a) Tres (3) días para un funeral en el área tri-estatal que incluye Nueva York, Connecticut y Nueva Jersey. (b) Cuatro (4) días para un funeral fuera del área tri-estatal, pero dentro del territorio continental de los Estados Unidos. (c) Cinco (5) días para un funeral fuera del continente.

3. A fin de que se le otorgue la licencia por duelo con goce de salario, el empleador podrá ser obligado a presentar prueba de que el fallecido pertenecía al grupo de familiares especificados arriba y/o que el empleado asistió al funeral.

4. En caso que el empleado sufra la pérdida de uno de sus padres, hermano(a), fuera del continente y el empleado opte por no asistir al funeral, el empleado tendrá derecho a una licencia de dos días con goce de salario.

ARTÍCULO XXX

LICENCIAS Y PERMISOS PERSONALES

Tras presentar una solicitud por escrito y recibir la aprobación del Empleador, se le podrá otorgar a un empleado una licencia personal para ausentarse que no exceda los treinta (30) días, plazo que puede ser extendido por mutuo acuerdo. El Empleador y el empleado deberán notificar por escrito al Sindicato de toda licencia personal.

ARTÍCULO XXXI

MULTAS

Los empleados se harán responsables por las multas impuestas por el Departamento de Sanidad, si dicha violación fue resultado de la negligencia grave del empleado.

ARTÍCULO XXXII

VIGENCIA DEL ACUERDO

1. Este Acuerdo entrará en vigencia el 15 de marzo de 2015 y continuará en vigencia plena sin ninguna reapertura hasta el 14 de marzo de 2019.
2. En la eventualidad que ninguna de las partes notifique a la otra sesenta (60) días antes del vencimiento de este contrato, este Acuerdo seguirá vigente por un plazo de un año a partir de la fecha de su vencimiento.

ARTÍCULO XXXIII
NATURALEZA OBLIGATORIA DEL
ACUERDO

El presente Acuerdo obliga a las partes y a todos sus agentes, sirvientes, representantes, ejecutores, administradores y adjudicantes de las partes y a los Empleadores miembros de la Asociación y sus agentes, sirvientes, representantes, administradores, ejecutores y adjudicantes.

ARTÍCULO XXXIV
DERECHOS DE GERENCIA

El Sindicato reconoce que existen derechos y responsabilidades que pertenecen únicamente al Empleador, tales como (pero sin limitarse a): el derecho a establecer reglas razonables, normas, políticas y prácticas, clasificaciones de trabajo y títulos de trabajo, así como determinar los métodos y modos de operación.

ARTÍCULO XXXV
CLÁUSULA DE SALVAGUARDA

Si cualquiera de los términos, estipulaciones o condiciones establecidos en este Acuerdo es considerado ilegal, las partes conferenciarán y harán el esfuerzo para convenir en una sustitución apropiada. Si no consiguen llegar a un acuerdo, tal asunto deberá

ser considerado un agravio y ser remitido a consideración del Árbitro, en conformidad con las estipulaciones de arbitraje especificadas aquí. El Árbitro para este arbitraje deberá recibir instrucciones de las partes sobre la intención de las partes de mantener la esencia y el espíritu de la cláusula(s) considerada(s) ilegal(es) en la medida permitida por la ley. En consecuencia, si una estipulación presente en este Acuerdo es hallada ilegal, ninguna otra parte, artículo o aspecto de éste debe ser invalidado ni la adjudicación exonerará a cualquiera de las partes de los derechos y remedios de éste, ni limitará los derechos o responsabilidades de las partes aquí, salvo que se trate de otro aspecto o artículo que sea ilegal o viole la ley.

ARTÍCULO XXXVI

ANTIGÜEDAD

1. En caso que hubieren despidos debido a una reducción en la fuerza de trabajo, ambas, la antigüedad y las calificaciones en una misma clasificación de trabajo serán aplicadas durante la reducción. Calificaciones, a los fines de este Artículo, significará la habilidad de realizar el trabajo requerido en este Acuerdo. Los despidos sólo podrán ocurrir previa notificación al Sindicato y negociaciones con ésta. Al tratar de reducir el personal, antes de despedir a los empleados con antigüedad, es preferible despedir primero a los empleados a prueba, los temporales y los reemplazos de verano. En caso de haberse anticipado el despido, el Sindicato será notificada por escrito

treinta (30) días antes de la fecha anticipada y el Sindicato deberá recibir una lista de los empleados que serán cesados o desplazados, incluyendo su fecha de antigüedad o contratación. Los Empleados tendrán que ser notificados con un mínimo de tres (3) días de anticipación a los despidos pendientes. El Empleador podrá darle un pago en lugar de tal notificación al empleado. No se podrá contratar nuevos empleados hasta que a todos los empleados previamente desplazados y con derecho de antigüedad se les dé la oportunidad de regresar al trabajo. Los empleados restituidos a sus puestos podrán conservar la liquidación por tiempo de servicios que se les pagó al momento de ser desplazados; o se les restituirá su antigüedad; pero en ningún caso podrán retener ambos. Todo reclamo y queja en conexión con estos despidos debe ser remitido por escrito a el Sindicato en un plazo de treinta (30) días luego del despido y si se demuestra que el procedimiento de despidos estipulado aquí ha sido violado o se desplazó al empleado equivocado, el empleado será convocado a trabajar y recibirá compensación por los salarios perdidos a partir del momento en que se presentó el reclamo.

2. Todo empleado que haya estado empleado en el mismo edificio por un período superior a los seis (6) meses, y que le hayan despedido, tendrá derecho a ser convocado y restituido a su puesto dentro de su clasificación labrel, siempre que el período luego del despido no exceda los seis (6) meses. El programa de convocatoria y restitución deberá hacerse en orden inverso a la antigüedad en la clasificación laboral

respectiva. El Empleador deberá notificar al empleado de las plazas de trabajo pertinentes y una copia de tal notificación será enviada al Sindicato. El empleado tendrá cinco (5) días para aceptar la plaza de trabajo por escrito. Tras la convocatoria, le será restituida su antigüedad íntegra. Si el empleado no acepta el trabajo, el Empleador tendrá derecho a contratar a un nuevo empleado, en conformidad con los términos de este Acuerdo. Los empleados a prueba y temporales no tendrán derecho a ser convocados según su antigüedad.

3. Al momento de llenar plazas vacantes o nuevos puestos de trabajo en un local específico dentro de la unidad de trabajo, se le debe dar preferencia a aquellos empleados que ya trabajan en el edificio y en base a su antigüedad. También deberán considerarse su nivel de capacitación, sus habilidades, su eficiencia y personalidad, para un trabajo en particular.

4. Aquellos empleados que no están en capacidad de desempeñar su trabajo a causa de enfermedad o lesión, conservarán su antigüedad y su puesto de trabajo por noventa (90) días. Aquellos empleados con cinco años o más de antigüedad podrán conservar su antigüedad y su puesto de trabajo por 120 días. Los únicos pagos que se requerirá del Empleador a nombre de aquellos empleados que no estén en capacidad de ejecutar sus labores a causa de enfermedad o lesión, serán las contribuciones a los fondos de Pensiones, de Beneficios de Salud, y de Servicios Legales. No se requerirá que se paguen dichas contribuciones a nombre de los empleados de reemplazo temporal. El

empleo temporal acá descrito será considerado como parte del período de prueba del reemplazante, en la eventualidad que éste sea más adelante contratado como empleado regular.

ARTÍCULO XXXVII

RECLAMOS DE COMPENSACIÓN OCUPACIONAL

El Empleador cooperará con los empleados al momento de procesar los reclamos por compensación ocupacional, y le brindará todos los formularios necesarios con la información respectiva, y le brindará información sobre los lugares en los que puede presentar su reclamo. Aquellos empleados que deban asistir a las audiencias de sus propios casos de compensación ocupacional deberán recibir el pago de sus horas normales de trabajo (durante su participación en la audiencia), siempre que sean empleados activos y estén en la nómina de pagos.

ARTÍCULO XXXVIII

REDUCCIÓN DE PERSONAL

1. Cuando quiera que un integrante de la Asociación desee reducir los niveles de personal –en base a una contracción del volumen de trabajo que históricamente hayan desempeñado los empleados de la unidad de trabajo–, deberá observar el siguiente procedimiento y las siguientes reglas:

(a) El Empleador deberá notificar por escrito al Sindicato treinta (30) días antes de cualquier reducción que contemple, notificando al Sindicato de su intención de reducir el personal.

(b) El Empleador y el Sindicato deberán reunirse lo antes posible para discutir la propuesta de reducción de personal del Empleador. Si las partes llegan a un acuerdo sobre los niveles de personal, deberán fijar los términos y condiciones más justos, exactos y equitativos.

(c) Si las partes no pueden llegar a un acuerdo, el asunto deberá ser remitido a arbitraje según su prioridad. Las partes acuerdan sostener un arbitraje en un plazo de veinte (20) días si es que al Árbitro le es posible programar tal audiencia. El arbitraje será conducido en conformidad con los términos y condiciones de este Acuerdo.

(d) El Árbitro deberá hacer hincapié en que es la reducción del volumen de trabajo requerido lo que sirve de base para decidir la reducción de personal.

(e) El Empleador deberá ilustrar, mediante el uso de horarios de trabajo y otra evidencia adecuada, para demostrar que el volumen de trabajo se ha reducido significativamente (por ejemplo, eliminación del portero, operador de elevadores, operador del calentador, etc.). Con esta evidencia, el Árbitro deberá

decidir los niveles de personal que se requieren para la ejecución del nuevo volumen de trabajo.

2. Los empleados a medio tiempo que, de manera regular, están programados para trabajar menos de 16 horas a la semana no están cubiertos por este Acuerdo, siempre que todos aquellos empleados que han estado cubiertos por el Acuerdo hasta antes del 15 de marzo de 2008, permanezcan cubiertos por éste. No podrá haber reducción de personal en los niveles contenidos en el programa referido anteriormente como resultado de esta estipulación; tampoco ningún empleado descrito en esta cláusula como temporal podrá ser usado para sustituir a un empleado que esté en el programa de trabajo.

ARTÍCULO XXXIX

NACIÓN MÁS FAVORECIDA

1. En el caso que el Sindicato celebre contratos de renovación con cualquier empleador que anteriormente fue miembro de la BRAB y estaba cubierto por el acuerdo celebrado entre el Sindicato y la BRAB que venció el 14 de marzo de 2015, el cual contenía términos económicos u otras condiciones que eran más favorables para dicho empleador que los términos contenidos en el presente Acuerdo, la BRAB y sus miembros empleadores amparados por este Acuerdo tendrán derecho al beneficio de tales términos más favorables, previa notificación al Sindicato.

2. En el caso que el Sindicato celebre contratos de renovación con cualquier otro empleador que cubra edificios de apartamentos en el Bronx, los cuales contengan términos económicos con respecto a incrementos salariales, mínimo salarial, contribuciones al fondo de beneficios de salud, contribuciones al fondo de capacitación, y contribuciones al fondo legal que sean más favorables que aquellos contenidos en el presente Acuerdo, la BRAB y sus miembros empleadores amparados por el presente Acuerdo tendrán derecho al beneficio de tales términos más favorables, previa notificación al Sindicato.

3. Las contribuciones al Fondo de Pensiones y el derecho máximo a vacaciones incluidas en el Párrafo 2 no se aplicarán a contratos de renovación que cubran:

(a) Propiedades con un solo empleado que estuvieran obligadas a pagar menos de \$179.20 al mes por empleado, al final de su contrato previo con el Sindicato.

(b) No más de cuarenta (40) propiedades en dificultades, según lo determine el Sindicato. El Sindicato mantendrá una lista de edificios que designó como propiedades en dificultades con base en esta provisión y entregará esa lista a BRAB, cuando ésta lo solicite.

(c) El Sindicato no celebrará ningún acuerdo con ningún Empleador que cubra propiedades residenciales con un solo empleado, y que establezca para el

Empleador contribuciones por debajo de las tarifas estipuladas en el presente Acuerdo distintas a las propiedades que el Sindicato ya tenga bajo contrato hasta el vencimiento del acuerdo previo entre las partes y que se reflejen en la lista convenida y acordada entre las partes al momento del presente acuerdo.

4. Este Artículo no se aplicará a los edificios incorporados durante el primer período de contrato, edificios en quiebra, bajo administración judicial, y edificios de Council 7. Independientemente de lo anterior, el Sindicato no celebrará acuerdos que permitan a los empleadores contribuir al Fondo de Salud para el Plan Preferente de Tri-State, o beneficios a tarifas inferiores a las que se exigen a los miembros de BRAB en virtud del presente Acuerdo

ARTÍCULO XL

NO DISCRIMINACIÓN

1. No habrá discriminación ni represalia contra cualquier empleado en violación de cualquier ley federal, del estado o de la ciudad contra discriminación o represalia.
2. En el caso de que el Sindicato esté procesando una reclamación en nombre de un empleado, que también haya presentado una reclamación de discriminación ante una agencia gubernamental o tribunal contra el Empleador o en relación con su relación laboral con el Empleador, el Sindicato deberá, a solicitud del Empleador, confirmar a la agencia

gubernamental o al tribunal que el Sindicato está procesando la reclamación, siempre que la misma esté relacionada o se derive de los mismos hechos que dieron lugar a la reclamación de discriminación. El Sindicato consiente con el Empleador al adjuntar la confirmación del Sindicato a su propia solicitud para un aplazamiento del procedimiento administrativo o judicial en espera de los resultados del arbitraje y no se opondrá a dicho aplazamiento.

ARTÍCULO XLI

ASIGNACIÓN DE SERVICIOS Y MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS

Todos los empleados cubiertos deberán realizar servicios a edificios y trabajo de mantenimiento según sea asignado por el Empleador, sujeto a las siguientes limitaciones:

1. Ningún empleado puede ser obligado a realizar un trabajo que requiera una licencia en virtud de leyes u ordenanzas locales, del condado o estatales, a menos de que él o ella posea tal licencia y que dicha licencia sea una condición de empleo.
2. Ningún empleado estará obligado a realizar un trabajo que esté en violación de las regulaciones de la OSHA o que el empleado razonablemente considere que es inseguro para llevar a cabo.

3. Ningún empleado puede ser obligado a realizar trabajos que resulten en una carga de trabajo poco razonable.
4. Ningún empleado puede ser obligado a realizar un trabajo que requiera de habilidades o experiencia más allá de aquellas que el empleado posea.
5. Ningún empleado puede ser obligado a realizar trabajos que resulten en una reducción de personal en el edificio o una reducción en las horas o los salarios para los empleados del edificio.
6. Ningún empleado puede ser obligado a realizar trabajos que los empleados hayan realizado anteriormente para obtener una remuneración adicional sin la continuación de esa remuneración. Sin embargo, el Empleador no estará obligado en virtud de este Párrafo a continuar pagando a un empleado para que realice un trabajo que se le pueda asignar en virtud del Párrafo 8 a pesar de haber pagado a dicho empleado por el desempeño de dicho trabajo en el pasado.
7. Ningún empleado estará obligado a realizar un trabajo que está fuera del ámbito del trabajo de servicios a edificios.
8. Las obligaciones de los empleados incluirán, pero no serán limitadas a, pintura, colocación de parches, colocación de yeso, colocación de mosaicos y coloración y otras relacionadas con el desempeño de trabajos de reparación. A los empleados también se les

puede asignar pintar puertas, pisos de salas mecánicas y los trabajos de pintura rutinarios necesarios para mantener las áreas comunes de alto uso. Sin embargo, no se les asignará a los empleados realizar trabajos de pintura dentro de las unidades residenciales que no estén relacionados con los trabajos de reparación.

EN TESTIMONIO DE LO ANTERIOR, las Partes acuerdan aquí sellar y establecer en las fechas estipuladas.

BRONX REALTY ADVISORY BOARD, INC.

Por: _____
William Schur, Presidente

**LOCAL 32BJ SINDICATO INTERNACIONAL
DE EMPLEADOS DE SERVICIOS**

Por: _____
Héctor Figueroa, Presidente

ANEXO A:

Autorización del Miembro del Sindicato a la Local 32BJ

Por el presente autorizo a mi(s) Empleador(es) a deducir de mi compensación (incluyendo vacaciones y otros beneficios de licencia), sin considerar mi estatus actual o futuro como miembro del Sindicato, los montos equivalentes a las cuotas de ingreso, cuotas mensuales y montos que puedan ser recaudados como tarifas o cuotas asignadas, de conformidad con la Constitución y Reglamentos del Sindicato Internacional de Empleados de Servicio Local 32BJ. Si por cualquier motivo mi Empleador deja de hacer una deducción, autorizo a mi Empleador a efectuar dicha deducción en un periodo subsiguiente de la nómina de pagos.

Se efectúa esta autorización de forma voluntaria y es irrevocable por un período de un año, o hasta la terminación del acuerdo de negociación colectiva existente actualmente celebrado entre el Sindicato y mi Empleador, lo que ocurra primero. Además, estoy de acuerdo con que esta autorización sea automáticamente renovada y sea irrevocable por períodos sucesivos de un año o por el período de cada acuerdo de negociación colectiva celebrado entre el Sindicato y mi Empleador, el que sea más corto, salvo que dé aviso por escrito a el Sindicato y a mi Empleador, con no más de veinte (20) ni menos de diez (10) días de anticipación al vencimiento de cada

período de un año o del entonces vigente acuerdo de negociación colectiva, lo que ocurra más pronto.

La Local 32BJ está autorizada a depositar esta autorización con mi(s) Empleador(es) actual(es) y con cualesquier otro Empleador bajo contrato con la Local 32BJ en el caso que cambie de Empleadores u obtenga un empleo adicional: y está autorizada a redepasar esta autorización con cualquier Empleador bajo contrato con el Local 32BJ si mi empleo con tal Empleador termina y soy nuevamente contratado en una fecha posterior.

NOTA COMPLEMENTARIA: CUMPLIMIENTO DE LA CLÁUSULA DE LA NACIÓN MÁS FAVORECIDA

Las partes están de acuerdo a las siguientes pautas para los fines de la aplicación del artículo XXXIX (Nación Más Favorecida (“NMF”)):

1. Sólo el BRAB, no los empleadores firmantes individuales que son miembros de la BRAB o empresarios individuales que adoptan los términos de este acuerdo, podrán iniciar una demanda solicitando información del Sindicato en virtud de esta disposición, o presentar una queja alegando que el Sindicato violó alguna parte de la cláusula de NMF. Cualquier reclamación de información o queja estará sujeta a los procedimientos previstos en el artículo XXII (Quejas y Arbitraje).

2. La Local 32BJ concederá a la BRAB, previa solicitud, y con o sin causa para creer que se ha producido una violación, el derecho de inspeccionar en las oficinas de la Local 32BJ cualquier y todos los acuerdos actuales de negociación colectiva independientes sujetos a la cláusula de nación más favorecida. El Sindicato facilitará copias completas y no redactadas de tales acuerdos para la inspección. Este derecho de inspección se concederá no más de dos (2) ocasiones durante la vigencia del actual acuerdo, sujeto a renovación por acuerdo entre las partes.

3. Todos los gastos razonables asociados con la inspección de la BRAB serán pagados por la BRAB. Todos los gastos adicionales serán objeto de negociación entre las partes.

4. La BRAB tendrá derecho a recibir una copia de cualquier acuerdo independiente revisado por la BRAB, sujeto al párrafo 3 y al derecho del Sindicato a redactar testimonios confidenciales, identificatorios y /o irrelevantes a las obligaciones del Sindicato en virtud de la cláusula de nación más favorecida. En el caso de que las partes no estén de acuerdo acerca de la información que el Sindicato pretende redactar de las copias solicitadas, las partes podrán someter esa controversia a arbitraje. Por otra parte, cualquier solicitud de una copia debe ser razonable y no sólo una solicitud carente de fundamento de que el acuerdo (s) requerido podría contener una posible cláusula de violación a la cláusula NMF.

5. Nada en esta carta complementaria pretende limitar el derecho legal de BRAB a buscar información en base a una causa razonable de que se ha producido una violación o para presentar una queja alegando dicha violación en cualquier momento, sujeto a los términos y procedimientos del contrato.

**NOTA COMPLEMENTARIA:
LA CAPACITACIÓN SOBRE LOS RIESGOS DE
LA PINTURA CON PLOMO**

Las partes acuerdan solicitar que el Fondo de Capacitación brinde un curso para superintendentes sobre los peligros y procedimientos relativos a la pintura con plomo que permita obtener un certificado reconocido por EPA/NYC LL One, el cual certifique al empleado como “Trabajador Capacitado en las Prácticas Seguras con Plomo”, y a requerir que los Agentes Fiduciarios estudien las consecuencias en los costos de brindar tal entrenamiento.

BRONX REALTY ADVISORY BOARD, INC.

William Schur, Presidente

Michael Laub, Presidente de la Junta

Carol Keenan, Esq., Directora Ejecutiva

8 Depot Square

Office #1

Tuckahoe, New York 10707

914-966-2000

Clifton, Budd & DeMaria, LLP, Asesores

LOCAL 32BJ, SEIU

Héctor Figueroa, Presidente

Larry Engelstein, Vicepresidente Ejecutivo

Kyle Bragg, Secretario-Tesorero

25 West 18th Street

New York, NY 10011

212-388-3800