

## **Acuerdo de Contratistas de Delaware de 2016**

Este acuerdo es entre la Local 32BJ de SEIU (en adelante "el Sindicato") y el contratista de limpieza abajo firmante (en adelante "el Empleador").

### **Artículo 1. Reconocimiento**

- 1.1. Este Acuerdo se aplicará a todos los empleados de servicio en cualquiera de las instalaciones en el Condado de New Castle y Wilmington, Delaware excluyendo los edificios de oficinas comerciales con menos de 100.000 metros cuadrados, salvo que los términos y condiciones económicas para los edificios residenciales, hospitales, tiendas de almacén, escuelas, beneficencias, instituciones educativas y religiosas, pistas de carreras, hogares de ancianos, teatros, hoteles, centros comerciales, campos de golf, boleras, bodegas, trabajo de ruta, sucursales bancarias e instalaciones industriales, se establecerán en las cláusulas adicionales negociadas para cada ubicación cubierta en este acuerdo. El Artículo 9.2 no se aplicará durante las negociaciones para un acuerdo de cláusulas adicionales.
- 1.2. El Empleador estará obligado por los acuerdos generales en todas las áreas que sean aplicables a todo el trabajo realizado dentro de ellas y está sujeto al alcance de estos acuerdos para todas las áreas dentro de la jurisdicción del Sindicato, incluyendo los siguientes acuerdos y convenios sucesores del mismo: (a) el Acuerdo de Contratistas Independientes de la Ciudad de Nueva York de 2016 (o su contraparte de RAB); (b) el Acuerdo de Contratistas de Long Island de 2016; (c) el Acuerdo de Contratistas del Valle de Hudson y el Condado de Fairfield de 2016; (d) el Acuerdo de Hartford/Connecticut de 2016; (e) el Acuerdo de Contratistas de Nueva Jersey de 2016; (f) El Acuerdo de Contratistas Independientes o BOLR de Philadelphia de 2015; (g) el Acuerdo de Contratistas Suburbano de Philadelphia de 2015; (h) el Acuerdo de Contratistas del Centro de Pittsburgh de 2015; (i) el Acuerdo del Condado de Allegheny (PA) de 2015; (j) el Acuerdo de Contratistas de Servicio de Washington de 2015; y (k) el Acuerdo de Contratistas de Mantenimiento de New England de 2012.
- 1.3. El trabajo de ruta es todo el trabajo realizado por el Empleador que no sea en las instalaciones donde el Empleador celebra un contrato directamente con el propietario y/o agente. Terminales de transporte y complejos de edificios comerciales de propiedad comúnmente contigua de 100.000 pies cuadrados o más, estarán sujetos a los términos de este Acuerdo.

- 1.4. Si el Empleador se hace cargo de los trabajos sujetos a los acuerdos de cláusulas adicionales, deberá asumir y estar vinculado por los términos restantes de los acuerdos de cláusulas adicionales de este tipo entre el Sindicato y el Empleador predecesor. Se deberá suministrar dichos Acuerdos con anticipación a los contratistas que licitan para el trabajo.
- 1.5. El Sindicato es reconocido como el representante exclusivo de negociación colectiva para todas las clasificaciones de los empleados de servicio dentro de la unidad de negociación definida anteriormente. "Empleados de servicio", tal como se usa en este Acuerdo está destinado a cubrir las clasificaciones y los empleados cubiertos bajo el Acuerdo de Contratistas Independientes.
- 1.6. Al ejecutarse este Convenio, el Empleador proporcionará al Sindicato una lista de todas sus ubicaciones sujetas al Acuerdo en donde presta servicios. Previa solicitud por escrito del Sindicato, excepto cuándo esté prohibido por la ley, el Empleador dentro de los diez (10) días le proporcionará por escrito al Sindicato el nombre, dirección, clasificación laboral, número de seguro social, horas de trabajo, y salario actual de cada empleado asignado a cada cuenta. El Empleador deberá notificar mensualmente por escrito al Sindicato el nombre, número de Seguro Social y dirección, salario, y asignación laboral y turno de cada nuevo empleado contratado por el Empleador. El Empleador también deberá notificar mensualmente por escrito al Sindicato de todos los cambios en el estatus laboral de los empleados, incluidos los aumentos o disminuciones en las horas de trabajo, los cambios en los salarios y o ubicaciones laborales y bajas o separaciones, y cambio en el estatus de temporal a permanente, donde se aplique.
- 1.7. Inmediatamente después de la notificación de que el Empleador se ha convertido en un proveedor de servicios en una nueva ubicación sujeta a este Acuerdo, el Empleador deberá notificar al Sindicato por escrito, enviado un fax al Sindicato, en sus oficinas principales, sobre la nueva ubicación y la fecha en la que se comenzará la ejecución del trabajo en esa ubicación.
- 1.8. El empleador no impedirá, y el Sindicato tendrá el derecho de acceso a sus empleados en el lugar de trabajo. El Sindicato no interrumpirá el trabajo de los empleados y proporcionará aviso razonable. El Sindicato y el Empleador desarrollarán procedimientos para garantizar el acceso apropiado del Sindicato a los lugares de trabajo con requisitos especiales de seguridad.
- 1.9. El empleador (y sus agentes) no tomarán ninguna acción ni darán ninguna

declaración que establezca o implique una oposición a que los empleados seleccionen al Sindicato como su agente de negociación colectiva. Cuando así lo exija la ley, previa demostración por parte del Sindicato de que la mayoría de los empleados en una ubicación (o grupo contiguo de ubicaciones) o en cualquier otro grupo adecuado de ubicaciones a elección del Sindicato, han designado al Sindicato como su representante en la negociación mediante la firma de tarjetas de autorización o peticiones, el Empleador deberá reconocer al Sindicato en esa ubicación o ubicaciones.

- 1.10. El Empleador deberá notificar al Sindicato de inmediato por escrito tan pronto (en ningún caso más de cinco (5) días después) que el Empleador reciba la cancelación por escrito de una cuenta/ubicación. Dentro del plazo de cinco (5) días laborales después de recibir la notificación de cancelación, el Empleador deberá proporcionarle al Sindicato una lista de todos los empleados en la cuenta/ubicación, sus salarios, número de horas trabajadas, las fechas de contratación, contribuciones a los fondos de beneficios hechas para los empleados (a través de informes de remesas a los fondos de beneficios, y suplementos a dichos informes que detallan los cambios), y derecho a vacaciones y su uso.

## **Artículo 2. Seguridad del Sindicato y Deducciones**

- 2.1. Será condición para el empleo que todos los empleados cubiertos por este Acuerdo se hagan y permanezcan siendo miembros del Sindicato a los 31<sup>o</sup> días siguientes a la fecha de que este Artículo se aplique a su trabajo, su ubicación laboral o a su empleo, lo que sea posterior. El requisito de afiliación bajo esta sección se cumple con el pago de las obligaciones financieras de la tarifa de inscripción del Sindicato y de las cuotas periódicas impuestas uniformemente.
- 2.2. Una vez que el Empleador recibe una carta del Secretario-Tesorero del Sindicato solicitando el despido de un empleado porque él o ella no ha cumplido con los requisitos de este Artículo, a menos que el Empleador cuestione la conveniencia de hacerlo, él o ella deberá ser despedido dentro de 15 días de la recepción de la carta si antes de la misma él o ella no toma las medidas adecuadas para cumplir con los requisitos. Si el Empleador cuestiona la conveniencia del despido, el Empleador presentará inmediatamente el asunto al Mediador. Si el Árbitro determina que el empleado no ha cumplido con los requisitos de este artículo, el empleado será despedido en un plazo de 10 días después de que la notificación por

escrito de la determinación se le ha proporcionado al Empleador.

- 2.3. El Empleador será responsable de todos los ingresos perdidos por el Sindicato a causa de no despedir a un empleado que no es miembro del Sindicato, si el Sindicato así lo ha solicitado por escrito. En los casos que involucran el retiro de empleados por no pagar los requisitos de este Artículo, el Mediador tendrá la autoridad para evaluar los daños líquidos.
- 2.4. El Sindicato tendrá el derecho de inspeccionar los registros de la nómina del Empleador para determinar los empleados del Empleador que están cubiertos por este Acuerdo.
- 2.5. El Empleador se compromete a descontar las cuotas mensuales, las tarifas de inscripción, el Fondo del Sueño Estadounidense o las contribuciones al Fondo de Acción Política, de los salarios de un empleado, cuando sea autorizado por el empleado por escrito de conformidad con la legislación aplicable. El Sindicato debe suministrarle al Empleador los formularios de autorización necesarios. El Empleador deberá mantener información precisa de los empleados y transmitir las cuotas, tarifas de iniciación, contribuciones del fondo político, y todas las demás tasaciones legales deducidas de los cheques de sueldo de los empleados para el Sindicato electrónicamente a través de la Cámara de Compensación Automatizada (ACH) o transferencia bancaria, al utilizar el portal de autoservicio de 32BJ, a menos que el Sindicato indique por escrito que las cuotas sean remitidas por otros medios distintos a las transmisiones electrónicas. La transmisión deberá ir acompañada de la información para quiénes se transmiten las cuotas, el monto del pago de las cuotas para cada empleado, la tasa salarial del empleado, la fecha de contratación del empleado, la ubicación o el cambio de ubicación del empleado, si el empleado es a tiempo parcial o tiempo completo, el número de seguro social del empleado, la dirección del empleado y la clasificación del empleado. La Unión brindará cualquier oportunidad de capacitación necesaria al Empleador para facilitar las transmisiones electrónicas.

El Sindicato designará a un funcionario de su Departamento de Cuotas para facilitar la recolección para los lugares de trabajo cubiertos por este Acuerdo. Esa persona, junto con un designado del Distrito del Atlántico Medio del Sindicato, responderá las llamadas telefónicas y correos electrónicos del Empleador tan pronto como sea posible. Ningún interés o sanciones se impondrán si el Empleador hace un esfuerzo de buena fe para remitir el pago.

- 2.6. Si el Empleador no deduce o remite al Sindicato las cuotas u otros importes de acuerdo con esta sección al vigésimo (20<sup>o</sup>) día del mes, el Empleador deberá pagar intereses sobre tales cuotas, tarifas de inscripción, o contribuciones a la tasa de uno por ciento al mes a partir del veintiunavo (21<sup>o</sup>) día, a menos que el Empleador pueda demostrar que el retraso fue por una buena causa, debido a circunstancias fuera de su control.
- 2.7. Si un empleado no revoca su autorización para deducir cuotas a finales del año siguiente a la fecha de autorización, o al final del contrato actual, lo que ocurra primero, se considerará que el empleado ha renovado su autorización por otro año, o hasta el vencimiento del contrato inmediatamente subsiguiente, lo que ocurra primero.

### **Artículo 3. Derechos de la Administración**

- 3.1. La administración de los asuntos de la Compañía y la dirección de su fuerza de trabajo, incluyendo pero no limitado al derecho para establecer nuevos trabajos, suprimir o cambiar trabajos existentes, cambiar materiales, procesos, productos, equipos en las operaciones; programar y asignar trabajo; contratar, sancionar y despedir a los empleados por causa, transferir o despedir a los empleados debido a la falta de trabajo, establecer las normas laborales; determinar las cargas laborales, estándares de calidad del rendimiento, métodos y prácticas de contratación; asignación y transferencia de los empleados y el ascenso de los empleados, establecer, eliminar o cambiar bonos, incentivos y programas de calidad deberá ser ejercido exclusivamente en la Compañía.
- 3.2. Los empleados no serán despedidos, suspendidos ni sancionados por el Empleador sin causa justa después de un juicio de sesenta (60) días o un período de prueba.
- 3.3. El Empleador deberá darle a cualquier empleado despedido o sancionado una declaración por escrito de los motivos del despido o sanción dentro de un período de tiempo razonable que no exceda los diez (10) días hábiles después del despido o la sanción. El Empleador deberá proporcionarle al Sindicato una copia de dicha declaración al mismo tiempo.

## **Artículo 4. Queja/Arbitraje**

- 4.1. En el caso de cualquier conflicto (que no surgiese debido a la demanda de cualquiera de las partes para modificar cualquiera de los términos de este Acuerdo, o de la elaboración de términos para un nuevo acuerdo al vencimiento de este Acuerdo) entre el Sindicato y el Empleador, o entre cualquier empleado y el Empleador, lo mismo será, en primera instancia, llevado a ajuste entre el funcionario debidamente designado o un agente del Sindicato y el Empleador.
- 4.2. Si el Empleador y los representantes del Sindicato no pueden llegar a un acuerdo dentro de los cinco (5) días siguientes a la última reunión y/o discusión entre las partes, el asunto será remitido a un Comité de Quejas. El Comité estará integrado por dos representantes designados por una asociación de Empleadores que firman este Acuerdo (o cualquier otro grupo de empleadores considerado aceptable por el Empleador), y dos representantes designados como mediadores por el Sindicato. El Comité de Quejas fijará una fecha de reunión para resolver la queja, cuya fecha no será posterior a diez (21) días calendario siguientes a la notificación al Comité de Quejas. Si cualquiera de las partes no se reúne dentro de los diez (21) días calendario mencionados para resolver dicha queja, tal incumplimiento dará lugar a que la queja se decida a favor de la otra parte; dado, sin embargo, que las partes podrán, de común acuerdo, ampliar los tiempos establecidos en este Acuerdo. La decisión por una mayoría del Comité de Quejas en esta etapa del procedimiento de queja será definitiva y vinculante para las partes involucradas, y se considerará como la decisión de un mediador. Si el Comité de Quejas no llega a una decisión por mayoría de votos dentro de una semana a partir de la presentación de la misma, entonces el asunto después de ese plazo, previa petición por escrito de cualquiera de las partes, se someterá al arbitraje de un mediador designado por la Asociación Estadounidense de Arbitraje para Empleadores de conformidad con las normas vigentes en ese momento.

El Empleador acuerda que, en el caso de que el Sindicato inicialmente se niegue a llevar una queja en relación con la suspensión o el despido de un empleado a arbitraje, el tiempo de restricción para la presentación del arbitraje será suspendido en espera a que el empleado agote sus derechos de apelación de conformidad con la Constitución y los Estatutos del Sindicato, dado que se cumplan los siguientes requisitos: (i) antes de la fecha de

someter el caso a arbitraje conforme a lo establecido anteriormente, el Sindicato envía un aviso por escrito al empleado para informarle a él/ella acerca de su derecho a apelar la decisión del Sindicato de no avanzar la reclamación a arbitraje, y el Sindicato proporcionará al Empleador una copia de ese Aviso de Apelación; y (ii) los archivos del Sindicato para arbitraje dentro de los 120 días anteriores después de la fecha de la Notificación de Apelación o 10 días después de la decisión del Sindicato para conceder la apelación del empleado y llevar la queja a arbitraje.

- 4.3. Si no hay una asociación de Empleadores (o grupo de Empleadores) y el Comité de Quejas no ha sido constituido, entonces el asunto a partir de ese momento deberá, a falta de acuerdo por las partes, previa petición por escrito de cualquiera de las partes, ser sometido al arbitraje de un árbitro designado por la Asociación Estadounidense de Arbitraje, de conformidad con sus normas de trabajo vigentes en ese momento.
- 4.4. La decisión del árbitro será definitiva y vinculante para las partes. Se acuerda que el costo de dicho árbitro se dividirá por igual entre las partes.

Se acuerda que una queja puede ser escuchada por tres miembros cualquiera de los cuatro miembros del Comité de Quejas, y que un laudo celebrado de manera unánime por dichos tres miembros del Comité de Quejas será válido y exigible, definitivo y vinculante. Los árbitros designados o elegidos a continuación a quienes se deberá someter cualquier reclamo o controversia no deberán tener jurisdicción o autoridad para cambiar o agregar cualquiera disposición de este Acuerdo.

## **Artículo 5. Transición del Contratista**

- 5.1. Al hacerse cargo o adquirir una cuenta/ubicación cubierta por este Acuerdo, el Empleador está obligado a retener a los empleados en funciones y a mantener el mismo número de empleados (y sus horas) que fueron empleados en la cuenta/ubicación por el Empleador anterior, siempre que la plantilla no supere el nivel en efecto a los noventa (90) días antes de la adquisición, excepto cuando se registraron aumentos en la plantilla durante ese período como resultado de los requerimientos del cliente. Cualquier empleador que agregue empleados a cualquier trabajo en previsión de ser despedidos de ese trabajo estará obligado a colocar a los empleados agregados en sus nóminas de forma permanente. Estos empleados no sustituirán a ninguno de los

empleados regulares que ya están en la nómina de ese Empleador. El Empleador no puede reducir el nivel de la planilla al hacerse cargo de la cuenta/ubicación a menos que el Empleador pueda demostrar un descenso apreciable en el trabajo por hacer.

- 5.2. A los empleados retenidos por el Empleador se les dará crédito por la duración de servicio con el Empleador(es) anterior(es) para todos los propósitos, incluyendo, pero no limitado, a derechos de antigüedad y vacaciones, y la finalización del período de prueba. En la toma de cargo no se reducirán los salarios, horas de trabajo ni otros términos y condiciones de los empleados retenidos.
- 5.3. El Empleador estará obligado a notificar inmediatamente por escrito al Sindicato tan pronto como el Empleador reciba la cancelación por escrito de una cuenta/ubicación. Dentro de dos días hábiles de dicha notificación de cancelación, el Empleador deberá proporcionar al Sindicato una lista de todos los empleados en la cuenta/ubicación, sus salarios, número de horas trabajadas o programadas regularmente, fechas de contratación, el número de días de enfermedad, el número de días feriados, las contribuciones benéficas hechas a los empleados, y los beneficios de vacaciones.
- 5.4 Si el Empleador no notifica al Sindicato como se requiere en 5.3, junto con el hecho de que el empleador sucesor no reconoce al Sindicato y para mantener los términos y condiciones de este acuerdo, será necesario que el Empleador pague los daños líquidos y determinados a los trabajadores afectados iguales a dos meses de salario.
- 5.5. Cuando un Empleador oferta trabajo cubierto por este Acuerdo, el Sindicato proporcionará de manera oportuna a todos los postores invitados, previa solicitud por escrito, la información descrita en el párrafo 5.3 antes mencionado. Las imprecisiones en la información proporcionada por el Empleador titular no eximirá ninguna obligación bajo este acuerdo del Empleador que adquiere la cuenta/ubicación.
- 5.6. El Empleador deberá proporcionarle al Sindicato, dentro de los cinco días hábiles (5) de hacerse cargo de la cuenta/ubicación, los nombres, salarios, horas y otros beneficios contemplados en la ubicación.
- 5.7. Si el Empleador pierde la cuenta/ubicación, todos los beneficios de



vacaciones acumulados se incluirán en un cheque por separado. La obligación del Empleador sucesor para recibir beneficios comenzará a acumularse en la fecha en que se hace cargo de la cuenta/ubicación. El Empleador sucesor deberá permitirle a un empleado, con solicitud previa, que tome licencia sin sueldo que sea igual al tiempo de vacaciones acumuladas que el Empleador predecesor le pagó al empleado, debido a la facturación en la cuenta. Con vigencia a partir del 1 de enero de 2017, esta Sección 5.7 no se aplicará y la Sección 5.8 a continuación regirá el pago de las prestaciones devengadas durante todas las transiciones de los contratistas.

5.8. Los derechos a las vacaciones, los días por enfermedad y los días personales de los empleados no serán afectados por un cambio de Empleador siempre que los empleados permanezcan en el empleo del Empleador nuevo, y el Empleador nuevo deberá ser responsable del pago de los mismos. El Empleador predecesor notificará al Empleador nuevo, y al Sindicato, acerca de la cantidad de vacaciones, días por enfermedad, y días personales a los que tiene derecho cada empleado durante el año en que cambie el contrato, y la cantidad de vacaciones, días por enfermedad y días personales, que cada empleado ya ha tomado, de manera que el Empleador nuevo conozca la cantidad de licencia restante por vacaciones de los empleados durante el transcurso del año.

## **Artículo 6. Antigüedad y Desplazamiento**

6.1. Después de finalizar el período de prueba, un empleado deberá alcanzar la antigüedad según su fecha de empleo. La antigüedad de un empleado se basará en la duración total del servicio con el Empleador o en la ubicación, el que sea mayor. La ubicación se define como el edificio o edificios situados en el mismo complejo cubierto por el mismo contrato entre el Empleador y el agente administrador o propietario.

6.2. En el caso de un despido debido a una reducción de personal, el orden inverso de antigüedad en la clasificación, donde sea aplicable, deberá seguirse. Las clasificaciones no se basarán en las horas que trabajan los empleados. En caso de desplazamiento, no habrá más de un desplazamiento. Para despidos dentro de un edificio, la antigüedad se basará en la duración total de servicio en el edificio.

6.3. En el caso de un despido debido a la pérdida de un edificio frente a un Empleador no sindicalizado, noventa (90) días después del despido o reducción de la ubicación (como se define en el punto 6.1), los empleados pueden

desplazar al empleado con menos antigüedad dentro de su clasificación dentro del Condado de New Castle (con exclusión de Wilmington) o dentro de Wilmington, dependiendo de donde estaban empleados.

6.4. La antigüedad deberá seguir acumulándose mientras que un empleado se encuentra en una licencia de menos de doce (12) meses, o hasta un año para los empleados despedidos temporalmente o cubiertos por un reclamo de indemnización por accidentes laborales.

6.5. Los derechos de antigüedad se pierden si cualquier empleado renuncia, es despedido por causa, no se presenta o se comunica dentro de cinco (5) días después de la notificación de restitución o de lo contrario es cesado o despedido, o es cubierto por un reclamo de compensación para trabajadores por más de doce meses.

6.6. La antigüedad prevalecerá para la asignación de las selecciones de vacaciones. Las horas extraordinarias serán ofrecidas a todos los empleados en rotación por orden de antigüedad. Nada en esta disposición pretende evitar que el Empleador ofrezca horas extras a los empleados a tiempo parcial en lugar de a los empleados a tiempo completo cuando los últimos recibirían pago de horas extras por esas horas.

6.7. No habrá transferencia de empleados de una ubicación a otra sin el consentimiento del Sindicato.

6.8. Los empleados despedidos temporalmente tendrán derechos de restitución por hasta doce (12) meses para las posiciones abiertas en lugares dentro del Condado de New Castle (excluyendo Wilmington) o dentro de Wilmington dependiendo de donde trabajaban cuando fueron despedidos temporalmente.

## **Artículo 7. Carga/Reducciones Laborales**

7.1. A ningún empleado se le asignará una carga laboral poco razonable.

7.2. El Empleador no podrá reducir la mano de obra asignada a cualquier lugar ya sea por abandono o despido, sin negociar con el Sindicato primero, dicha negociación que tendrá lugar de forma acelerada.

## **Artículo 8. Mejores Términos y Condiciones Previas**

- 8.1. En cualquier lugar en donde el Empleador está manteniendo actualmente términos y condiciones que son más favorables para los trabajadores (o algunos de ellos) que las previstas en este Acuerdo para esa ubicación, los términos y condiciones seguirán siendo aplicados a los trabajadores afectados a menos que el Sindicato y el Empleador dispongan lo contrario.
- 8.2. El Empleador deberá asumir y estar vinculado por cualquier acuerdo de cláusula adicional al asumir las operaciones en la cuenta o ubicación en que se aplique el acuerdo de cláusula adicional.

## **Artículo 9. Piquete/Sin Cláusula de Huelga**

- 9.1. Ningún empleado cubierto por este Acuerdo estará obligado a apoyar los piquetes legales primarios establecidos en una huelga autorizada, incluyendo los piquetes establecidos por la Local 32BJ en virtud de una huelga autorizada en otra ubicación laboral. El Empleador no puede reemplazar de forma permanente ni disciplinar a cualquier empleado porque él o ella se niega a apoyar un piquete.
- 9.2. No habrá paros y huelgas excepto que el Sindicato puede convocar una huelga o paro laboral (a) después de cuarenta y ocho horas de la notificación de que el Empleador ha violado el Artículo 1 de este Acuerdo, (b) si el Empleador no cumple con el Laudo del Árbitro dentro de tres semanas después de que el Empleador recibió el laudo, o (c) después de cuarenta y ocho horas de la notificación de que el Empleador no ha logrado proporcionarle al Sindicato la información o las notificaciones requeridas por el Artículo 5 antes mencionado.
- 9.3. El Empleador deberá proporcionarle al Sindicato la información del personal al presentar su solicitud para cualquier tipo de trabajo que actualmente preste servicios dentro de los cinco (5) días hábiles de la solicitud. Si esa información no se proporciona, el Sindicato tendrá derecho a participar en un paro laboral hasta que dicha información se suministre.

## **Artículo 10. Licencias**

10.1. Los empleados pueden solicitar un permiso Personal o de Emergencia de sesenta (60) días si han estado empleados por lo menos por doce (12) meses. El empleado debe solicitar Permiso de Ausencia por escrito treinta (30) días antes de la fecha del permiso solicitado. El Empleador no podrá negar injustificadamente la aprobación de dicho permiso dado que el permiso es compatible con el correcto funcionamiento de la ubicación. El Permiso de Emergencia puede ser solicitado con carácter de urgencia, dado que al regreso del empleado al trabajo el Empleador podrá solicitar documentación de la emergencia. Ningún empleado tendrá derecho a un permiso de ausencia personal más de una vez en un período de doce meses (12), a menos que sea requerido por la ley.

10.2. Los Empleadores deberán proporcionar a los empleados permisos de ausencia para actividades relacionadas con el sindicato, cuando sea factible, dado que dicha licencia no podrá ser negada injustificadamente. El Sindicato y el Empleador deberán discutir sobre el número y la duración de dichos permisos de ausencia de cualquier período de tiempo.

10.3. El Empleador cumplirá con las disposiciones de las leyes de Permiso Familiar estatales y federales aplicables, independientemente del número de trabajadores empleados en cualquier ubicación o por el Empleador.

## **Artículo 11. Vacaciones**

11.1 Todos los empleados recibirán vacaciones remuneradas de acuerdo con el siguiente calendario:

<b>Años de servicio</b>	<b>Semanas de vacaciones</b>
1	1
3	2
8	3

11.2. Las vacaciones de los empleados se pagarán según la tasa actual de paga del empleado.

11. 3. Cuando hay un día feriado durante las vacaciones del empleado, el empleado tendrá derecho a un día adicional de vacaciones o, a opción del Empleador, al salario de un día extra. El Empleador no negará injustificadamente la solicitud del empleado.
11. 4. El Empleador se compromete a pagarle a todos los empleados por todas las vacaciones no utilizadas a su separación del trabajo en el siguiente día de pago práctico. La cantidad de pago de vacaciones se prorroga sobre la base de la cantidad de servicio desde el último día de aniversario del empleado.
11. 5. El tiempo de vacaciones puede ser utilizado para ampliar el permiso de ausencia o por fallecimiento dado que el empleado haya utilizado su permiso por enfermedad acumulado y dado que él/ella proporcione la documentación de un médico cuando sea solicitado por el Empleador.
11. 6. La solicitud del empleado para vacaciones no podrá ser negado injustificadamente. Cuando hay un conflicto con las cargas laborales debido a que el Empleador recibe solicitudes simultáneas de dos o más empleados para vacaciones en el mismo día, la antigüedad prevalecerá.
11. 7. Cuando el Empleador asume la cuenta del contratista del Sindicato, el Empleador reconocerá la antigüedad, servicio pasado, vacaciones ganadas, días por enfermedad y días personales, y a los empleados no se les exigirá realizar un nuevo período de prueba. El contratista saliente deberá pagar el pago prorrateado de las vacaciones que se deben en el último cheque de nómina. El Empleador sucesor deberá pagar el saldo adeudado en el momento en que las vacaciones sean acumuladas y tomadas y reconocerá y garantizará todo el tiempo libre que se debe. Con vigencia a partir del 1 de enero de 2017, el pago de las vacaciones acumuladas será de acuerdo con la Sección 5.8 de este Acuerdo.
- 11.8. Se acuerda que las vacaciones deben ser utilizadas dentro de un año de la fecha de aniversario del empleado en la que se obtengan las vacaciones. No habrá una disposición para "guardar para más adelante" las vacaciones, a menos que el Empleador y el empleado lo acuerden mutuamente por escrito.
11. 9. Si un edificio está cerrado debido a circunstancias más allá del control de los trabajadores o contratistas debido al mal tiempo u otra emergencia, los empleados tendrán el derecho a usar las vacaciones acumuladas y el tiempo de enfermedad.

## **Artículo 12. Días Personales**

12.1. Con el fin de recibir un día personal pagado, el empleado debe avisarle al Empleador por lo menos con cuatro (4) horas de anticipación. Todos los empleados recibirán tres (3) días personales pagados por año. Efectivo desde el 1 de enero de 2018, todos los empleados recibirán cuatro (4) días personales pagados al año.

## **Artículo 13. Permiso por Fallecimiento**

13.1. En caso de muerte en la familia inmediata del empleado (padres, cónyuge, hijo, hermano, hermana, abuelo, nieto, y la pareja de hecho) que requiera la ausencia del empleado de la asignación normalmente programada del empleado, se le permitirá al empleado tomar un permiso por ausencia del trabajo de tres (3) días consecutivos dentro de los catorce (14) días calendario siguientes a la fecha de la muerte y se le pagará por el tiempo perdido de su horario regular como consecuencia de tal ausencia. Bajo ninguna circunstancia la aplicación de esta cláusula resultará en un cambio en el salario básico semanal del empleado. Los empleados deben proporcionar aviso previo al Empleador sobre la identidad de la pareja de hecho. El empleador deberá proporcionar a los empleados los formularios que les permitan identificar a su pareja de hecho.

13.2. En el caso de una muerte en la familia del cónyuge del empleado (suegra, suegro, cuñada, cuñado), se le permitirá al empleado tomar un permiso de ausencia de un (1) día de trabajo dentro de los catorce (14) días calendario siguientes a la fecha de la muerte, y se le pagará por el tiempo perdido de su horario regular como resultado de dicha ausencia.

13.3. Se puede solicitar que un empleado presente una prueba de la muerte y/o de que el fallecido estaba dentro de la clase de los familiares indicados y/o que el empleado asistió al funeral

## **Artículo 14. Seguro Médico**

14.1. El Empleador acuerda realizar el pago en un fondo fiduciario de salud, conocido como el "Fondo de Salud de 32BJ para Servicios de Edificios" para cubrir a los empleados amparados por este Acuerdo y/o la cobertura de seguro de vida colectivo en virtud de dichas disposiciones, normas y reglamentos, y para tales beneficios como pueda ser determinado por los Fideicomisarios del fondo, conforme a lo previsto en el Acuerdo y la Declaración del Fideicomiso, a las tasas de contribución previstas en el presente documento.

14.2. Efectivo desde el 1 de enero de 2016, el Empleador deberá contribuir al Fondo con \$463 por mes por cada empleado regular a tiempo completo.

Efectivo desde el 1 de enero de 2017, la tasa de contribución al Fondo será de \$517 por mes por cada empleado regular a tiempo completo.

Efectivo desde el 1 de enero de 2018, la tasa de contribución al Fondo será de \$558 por mes por cada empleado regular a tiempo completo.

Efectivo desde el 1 de enero de 2019, la tasa de contribución al Fondo será de \$600 por mes por cada empleado regular a tiempo completo.

14.3. Empleados a tiempo completo se define como aquellos empleados regularmente empleados (35) treinta y cinco horas o más por semana.

14.4. Cualquier Empleador que tiene un plan en efecto antes de la fecha de vigencia de este Acuerdo, que proporciona beneficios de salud equivalentes a, o mejores, a las prestaciones previstas en este documento, y el costo del cual para el Empleador es al menos igual, puede cubrir a sus empleados bajo este plan existente o bajo este Fondo. Si los Fideicomisarios deciden que el plan existente no proporciona beneficios equivalentes, pero proporciona beneficios de salud superiores a uno o más tipos de beneficios de salud bajo este Fondo, el Empleador podrá participar en el Fondo en su totalidad, o parcialmente para hospitalización y/o cobertura quirúrgica, y hacer sus pagos al Fondo en la cuantía determinada por el Consejo de Fiduciarios de manera uniforme para todos los Empleadores que participen de manera similar.

14.5. Si durante la vigencia de este acuerdo, los Fideicomisarios encuentran

que el pago previsto en este documento es insuficiente para mantener los beneficios, y las reservas adecuadas para dichos beneficios, ellos solicitarán a las partes que aumenten las cantidades necesarias para mantener tales beneficios y reservas. En el caso de que los Fideicomisarios no sean capaces de lograr un acuerdo sobre la cantidad necesaria para mantener los beneficios y las reservas, el asunto será sometido a arbitraje.

- 14.6. El Acuerdo se volverá a abrir, previa notificación escrita al Sindicato por parte de los Empleadores que contratan a un tercio de los empleados sujetos al Acuerdo, dentro de los noventa (90) días de la fecha de aplicación de cualquier nueva legislación federal, estatal o universal local para la atención médica con el fin de negociar cualquier modificación necesaria. Si el Acuerdo se vuelve a abrir, el Artículo 9 no se aplicará.
- 14.7. Con vigencia a partir del 1 de enero de 2016, el Fondo de Salud ofrece la cobertura de atención médica para dependientes que satisface los requisitos de la Ley de Cuidado de Salud a Bajo Precio, a los empleados elegibles de tiempo completo que eligen esa cobertura para dependientes, de conformidad con los procedimientos de inscripción del Fondo y que acuerdan contribuir a las tasas que determinen los Fideicomisarios del Fondo de Salud. El Empleador acuerda trabajar de buena fe con el Sindicato y el Fondo de Salud para obtener las confirmaciones y la documentación necesarias que el Empleador considere razonablemente necesarias para que las contribuciones de los empleados para dicha cobertura de atención médica para dependientes se puedan deducir antes de impuestos de los salarios de los empleados de tiempo completo elegibles que hayan elegido esa cobertura a través de un Plan de la Sección 125, con anterioridad al 1 de enero de 2016. Si las confirmaciones y documentación necesarias se pueden proporcionar, el Empleador deberá establecer y patrocinar un plan en cumplimiento con los requisitos de la Sección 125 del Código de Impuestos Internos, y cualquier reglamentación expedida en virtud de éste, para permitir que los empleados de tiempo completo elijan entre recibir las cantidades anteriormente como efectivo pagado en los salarios del empleado o pagar al Fondo de Salud para la cobertura de atención médica para dependientes. Previa autorización por escrito por parte del empleado, el Empleador deberá deducir del salario del empleado



en cantidades iguales en cada período de pago, antes de impuestos, una cantidad igual a la contribución mensual aplicable descrita anteriormente y remitir las contribuciones de los empleados al Fondo de Salud de conformidad con las políticas y procedimientos del Fondo de Salud.

Con vigencia a partir del 1 de enero de 2016, el Empleador deberá realizar las siguientes contribuciones mensuales en nombre de cada empleado que decida adquirir la cobertura para hijos dependientes a propio costo del empleado de conformidad con el proceso que se describe a continuación:

Efectivo desde el 1 de enero de 2016: \$1,018 por mes

Efectivo desde el 1 de enero de 2017: \$1,137 por mes

Efectivo desde el 1 de enero de 2018: \$1,229 por mes

Efectivo desde el 1 de enero de 2019: \$1,320 por mes

Con vigencia a partir del 1 de enero de 2016, el Empleador deberá realizar las siguientes deducciones mensuales en cantidades iguales de los cheques de sueldo del empleado para aquellos empleados que elijan comprar la cobertura para hijos dependientes:

Efectivo desde el 1 de enero de 2016: \$555 por mes

Efectivo desde el 1 de enero de 2017: \$620 por mes

Efectivo desde el 1 de enero de 2018: \$671 por mes

Efectivo desde el 1 de enero de 2019: \$720 por mes

El Fondo de Salud ofrecerá a los empleados recién contratados la cobertura para hijos dependientes en cualquier momento dentro de los ciento veinte (120) días de la fecha de contratación, aunque la cobertura no puede comenzar antes de los noventa y uno (91) días de empleo. Posteriormente, el Fondo de Salud llevará a cabo un periodo de inscripción abierta anual de treinta (30) días a partir del mes de octubre en las fechas establecidas por el Fondo cada año, durante el cual los empleados pueden elegir inscribirse o discontinuar la cobertura para hijos dependientes. El Fondo informará al Empleador con antelación si el periodo de inscripción abierta anual comenzará en

un mes distinto a octubre. Aunque el Fondo llevará a cabo el proceso de la Inscripción abierta para los empleados elegibles, el Empleador y el Sindicato facilitarán las solicitudes razonables del Fondo con relación a los períodos de inscripción abierta del Fondo.

La inscripción de los hijos debido a los cambios de la situación familiar, tales como el nacimiento o la adopción de un hijo o la pérdida de cobertura por un dependiente no inscrito, puede hacerse en cualquier momento de conformidad con las Normas de Inscripción Especial del Fondo, tal como se establecen en la Descripción Resumida del Plan del Fondo de Salud. La inscripción de los dependientes para aquellos que elijan la cobertura para hijos dependientes deberá seguir las normas de elegibilidad e inscripción especial del Fondo

### **Artículo 15. Fondo de Servicio Legal**

15.1. El Empleador se compromete a aportar la suma de cinco (\$0.05) centavos de dólar por hora trabajada, sin sobrepasar las cuarenta (40) horas a la semana por cada empleado, de acuerdo con el artículo 16.4 de este Acuerdo, al "Fondo de Servicio Legal de Operaciones de Construcción de la Local 32BJ de SEIU" ("Fondo de Servicios Legales"), como se establece en el Plan de Servicio Legal que enumera los servicios que se prestarán a dicho Fondo de Servicio Legal por el estudio de abogados de Spear, Wilderman, Borish, Endy, Spear y Runckel. La contribución mencionada se pagará en o antes del decimoquinto (15<sup>o</sup>) día de cada mes por las horas trabajadas en el mes anterior.

15.2. El Empleador adoptará las disposiciones de, y acuerda cumplir con y estar vinculado por, el Acuerdo de Fideicomiso que establece el Fondo de Servicios Legales y todas las enmiendas aquí contempladas, y también de este modo designa como sus representantes de manera irrevocable a los Fideicomisarios nombrados como Fideicomisarios del Empleador en dicho Acuerdo de Fideicomiso, junto con sus sucesores designados en la forma allí prevista, y además ratifica y aprueba todos los asuntos hasta ahora realizados en relación con la creación y administración de dicho Fideicomiso, y todas las acciones que deben adoptar los Fideicomisarios dentro del alcance de su autoridad.

## **Artículo 16. Disposiciones Aplicables a todos los Fondos**

- 16.1. Si el Empleador no realiza los informes o pagos requeridos a los Fondos, los Fideicomisarios podrían a su discreción única y absoluta adoptar las medidas necesarias, incluyendo pero no limitados a arbitraje inmediato y acción legal, hacer cumplir dichos informes y pagos, junto con los intereses y daños líquidos y determinados conforme a lo dispuesto en los Acuerdos de Fideicomiso de los Fondos, y cualquier y todos los gastos de cobranza, incluyendo pero no limitados a honorarios de abogados, costos y honorarios del arbitraje, costos, honorarios e intereses judiciales.
- 16.2. Cuando un Empleador contribuyente es en mora regular y consistentemente, los Fideicomisarios a su discreción, pueden requerir dicha seguridad según consideren necesario.
- 16.3. El Fideicomisarios de los Fondos harán dichas modificaciones al Acuerdo de Fideicomiso, y adoptarán un reglamento tal, según sea requerido para cumplir con la legislación aplicable, y que en cualquier caso dispone que los empleados cuyo trabajo está dentro de la jurisdicción del Sindicato (el cuál no considerará incluir a cualquier persona en un puesto gerencial importante) sólo pueden ser cubiertos por los beneficios si el edificio en el que están empleados tiene un acuerdo de negociación colectiva con el Sindicato. Toda controversia acerca de la jurisdicción del Sindicato debe ser resuelta por el árbitro si las partes no pueden llegar a un acuerdo.
- 16.4. Antes del 1 de enero de 2014, los Empleados tendrán un período de espera de seis (6) meses antes de tener derecho a ser partícipes en los Fondos, y no se harán contribuciones en nombre de los empleados durante el período de seis meses. El 1 de enero de 2014, los empleados tendrán un período de espera de noventa (90) días antes de tener derecho a ser partícipes de los Fondos, y no se harán contribuciones en nombre de los empleados durante el período de noventa días. En caso de que la prestación de la "Ley federal de Atención Médica de Calidad, Asequible para todos los estadounidenses" relacionada con los períodos de espera de admisibilidad sea revocada antes del 1 de enero de 2014, las partes acuerdan volver a abrir esta Sección del Acuerdo.

## **Artículo 17. Feriados**

- 17.1. Todos los empleados recibirán los siguientes días feriados pagados:  
Día de Año Nuevo, Día de Martin Luther King, Jr., Día de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, y Día de Navidad. Cuando cualquiera de estos días feriados indicados caiga en un día sábado o domingo, se acatará el lunes siguiente o el viernes anterior, dependiendo de cuando el edificio está cerrado. Pago de feriados será igual a un salario básico regular de un empleado. Un empleado obligado a trabajar en un día festivo recibirá su salario regular más su paga de vacaciones
- 17.2. Con el fin de ser elegibles para pago de feriado, un empleado debe trabajar todas sus horas programadas en la jornada de trabajo antes y después de las vacaciones, a menos que él/ella esté de vacaciones aprobadas o en permiso de ausencia aprobado remunerados o no remunerados.

## **Artículo 18. Derechos Sindicales**

- 18.1. En dónde se otorgue permiso por el propietario/gerente del edificio, el Empleador deberá proporcionar un tablero de anuncios en una ubicación visible en cada una de las ubicaciones del Empleador, y permitirá que representantes del Sindicato, incluidos los delegados, publiquen noticias relacionadas con asuntos del Sindicato en el tablón de anuncios.
- 18.2. El Empleador permitirá a los Delegados del Sindicato el tiempo razonable para llevar a cabo sus funciones durante sus horas de trabajo en su edificio o complejo. Sin embargo, un Delegado debe obtener la aprobación de su supervisor no afiliado al Sindicato antes de abandonar su estación de trabajo, cuya aprobación no será retenida de manera poco razonable. A los Delegados del Sindicato no se les deducirá por el tiempo de trabajo programado perdido mientras asisten a una reunión de reclamaciones. El Sindicato notificará al Empleador por escrito acerca de todos los Delegados designados.
- 18.3. Con vigencia a partir del 1 de enero de 2017, los Delegados recibirán

un (1) día libre por cada año del Contrato para asistir a clases de capacitación para Delegados, siempre que se proporcione una solicitud por escrito al Empleador con por lo menos dos (2) semanas de antelación. El Empleador reembolsará a un (1) Delegado por edificio por sus horas programadas diarias hasta por un máximo de un (1) día por cada año del Contrato.

### **Artículo 19. Vacantes y Promociones**

19.1. El Empleador deberá publicar todas las vacantes durante un período de tres (3) días hábiles. Se deberá dar preferencia para ocupar las vacantes a los empleados que ya trabajan en un edificio en base a la antigüedad en construcción, dado que dicho empleado tenga la habilidad y capacidad mínimas para realizar el trabajo. Empleados a tiempo parcial tendrán preferencia por antigüedad en la licitación para puestos a tiempo completo.

### **Artículo 20. La Semana Laboral, las Horas Extraordinarias y el Método de Pago**

20.1. El Empleador deberá establecer una semana laboral regular. Cualquier trabajo realizado por más de cuarenta horas en una semana se pagará como una hora y media del salario regular del empleado. Los empleados que trabajan en más de una ubicación deberán hacer que se combinen sus horas al determinar su pago de horas extraordinarias.

20.2. El horario mínimo regular para los empleados será de cuatro (4) horas por turno, cinco (5) días a la semana.

20.3. A los empleados se les deberá pagar un mínimo de 4 horas por la noche cuando los llamen a trabajar.

20.4. Todos los salarios, incluidas las horas extras, se pagarán semanalmente en efectivo o mediante cheque, por depósito directo o a través de tarjetas de débito, con un estado de cuenta detallado de las deducciones de nómina. Si se utiliza una tarjeta de débito como el único medio de pago, el Empleador es responsable de todos los gastos relacionados con su uso incurridos por un banco fuera del

plan. Si un día habitual de pago es un día feriado, se les deberá pagar a los empleados el día anterior.

## **Artículo 21. Inmigración**

21.1. El Sindicato y el Empleador, en reconocimiento del importante papel que los inmigrantes desempeñan en la industria de la construcción, y de las complejas regulaciones impuestas por las leyes de inmigración de nuestra nación, de forma conjunta acuerdan trabajar juntos para proteger los derechos de los empleados, y para ayudar a todos los empleados a cumplir con las obligaciones legales de inmigración.

Las partes reafirman su compromiso con la no discriminación de empleados actuales o futuros en base al estado de inmigración o por cualquier motivo prohibido por la ley.

El Empleador se compromete a trabajar con todos los inmigrantes legales para proporcionar la oportunidad de obtener ampliaciones, continuaciones, o cualquier otra condición requerida por el Servicio de Inmigración y Naturalización, sin tener que solicitar un permiso de ausencia. Si un permiso es necesario, el Empleador se compromete a dar permiso para que el empleado se vaya por un período de hasta noventa (90) días y regrese el empleado al trabajo sin perder antigüedad, dado que el Empleador esté todavía en el edificio. Todo lo anterior deberá estar en conformidad con las leyes vigentes.

21. 2. Una carta de "no concuerda" de la Administración del Seguro Social (SSA, por sus siglas en inglés) no constituye por sí misma una base para tomar acción adversa contra un empleado o para exigirle a un empleado volver a verificar su autorización de trabajo. Después de recibir dicha carta, el Empleador deberá notificarle al empleado y proporcionarle al empleado una copia de la carta e informarle al empleado que él o ella debe ponerse en contacto con SSA.

21.3. Cuando un empleado presenta evidencia satisfactoria de un cambio legal de nombre o un error en relación con el número del seguro social inicialmente proporcionado al Empleador, el Empleador deberá modificar sus registros para reflejar el cambio del nombre o número del seguro social y la antigüedad del empleado no se verá afectada.

21.4. El Sindicato y el Empleador comprenden y acuerdan que bajo ninguna circunstancia los términos de este Acuerdo de Negociación Colectiva anulan cualquiera de las actuales y futuras Leyes de Inmigración Locales, Estatales y Federales y acuerdan que el Empleador está obligado a cumplir con todas las regulaciones aplicables, incluyendo el derecho de suspender a cualquier empleado que no está legalmente autorizado para trabajar.

## **Artículo 22. Sucesores, Asignaciones y Subcontratación**

22.1. El Empleador no podrá subcontratar, transferir, arrendar o asignar, en todo o en parte, a cualquier otra persona, empresa, corporación, sociedad, o trabajo o trabajadores que no son de la unidad, trabajo de la unidad de negociación que actualmente es realizado o que será asignado en lo sucesivo a los empleados en la unidad de negociación, salvo en la medida requerida por las regulaciones gubernamentales con respecto a las empresas de propiedad de minorías o de mujeres, en cuyo caso el empresario deberá garantizar que dichas empresas emplean a empleados de la unidad de negociación bajo los salarios y beneficios previstos en este Acuerdo.

22.2. En el caso de que el Empleador venda o transfiera la totalidad o cualquier parte de su negocio o cuentas que estén sujetas a este Acuerdo, el Empleador deberá exigirle al empleador adquirente que asuma este Acuerdo.

22.3. En la medida permitida por la ley, este acuerdo será vinculante para cualquier otra entidad que el Empleador, a través de sus funcionarios, directores, socios, dueños o accionistas, ya sea directa o indirectamente (incluyendo pero no limitado a través de miembros de la familia), administra o controla, siempre que dicha entidad o entidades(es) realicen trabajos sujetos a este Acuerdo.

## **Artículo 23. Sin discriminación**

23.1. No habrá discriminación contra un empleado por motivos de raza, credo, color, edad, discapacidad, origen, sexo, orientación sexual, afiliación sindical, o cualquier otra característica protegida por la ley.

## **Artículo 24. Salarios**

24.1. La tasa de salario mínimo para los limpiadores será:

Efectivo desde el 1 de enero de 2016: \$10.85

Efectivo desde el 1 de enero de 2017: \$11.40

Efectivo desde el 1 de enero de 2018: \$11.95

Efectivo desde el 1 de enero de 2019: \$12.50

El salario mínimo para los nuevos empleados será de 75 centavos de dólar por debajo de la tasa mínima durante los primeros seis meses de su empleo.

24.2. Todos los limpiadores deberán recibir el salario mínimo por hora establecido anteriormente o los siguientes aumentos, lo que resulte en el salario más alto:

Efectivo desde el 1 2016: \$0.45

Efectivo desde el 1 2017: \$0.55

Efectivo desde el 1 2018: \$0.55

Efectivo desde el 1 2019: \$0.55

24.3. A los líderes y albañiles se les pagará \$2.00 por hora más sobre la tasa mínima establecida para limpiadores y recibirán el mismo aumento en escala según lo previsto anteriormente si esos aumentos resultan en un salario más alto.

24.4. El salario mínimo para todos los limpiadores deberá ser en todo momento por lo menos cincuenta (\$.50) centavos por encima del salario mínimo legal aplicable para limpiadores.

## **Artículo 25. Naciones más Favorecidas**

25.1. Si el Sindicato se compromete a diferentes términos y condiciones económicas más favorables para el Empleador en cualquier ubicación, los términos y condiciones se aplicarán a cualquier otro Empleador que asuma esa ubicación durante la duración del acuerdo del Sindicato con el Empleador anterior.

25.2. En el caso de que el Sindicato celebre un contrato o cláusula



adicional en o después del 1 de diciembre de 2019 para un edificio de oficinas comerciales Clase A o B, cuyos términos o condiciones económicas son más favorables para dicho Empleador que los términos contenidos en este acuerdo con respecto a ese edificio, el Empleador tendrá derecho a y puede tener el beneficio completo de todos esos términos más favorables para cualquiera de sus edificios similares, previa notificación al Sindicato. Esta cláusula no se aplicará a los contratos o cláusulas adicionales celebrados antes del 1 de diciembre de 2019, aún si los términos de cualquiera de dichos contratos se extienden más allá de esa fecha, dado que tales cláusulas adicionales establezcan un calendario de aumentos de salarios y beneficios.

**Artículo 26. Duración**

- 26.1. Este acuerdo entrará en efecto a partir del 1 de enero de 2016 hasta la medianoche del 31 de diciembre de 2019.
- 26.2. A la fecha de expiración de este contrato según lo establecido anteriormente, el presente Acuerdo a partir de entonces permanecerá en pleno vigor y efecto durante un periodo prolongado hasta que un acuerdo sucesor haya sido ejecutado. Durante el período ampliado, todos los términos y condiciones del mismo deberán estar en efecto sujetos a las disposiciones de este párrafo. Durante el período ampliado, el Empleador deberá negociar un acuerdo sucesor retroactivo a la fecha de vencimiento, y todos los beneficios y mejoras en el acuerdo que le suceda deberán ser retroactivos, si tal acuerdo lo proporcionase. En el caso de que las partes no sean capaces de llegar a un acuerdo sobre los términos de un acuerdo sucesor, el Sindicato a los tres (3) días de darle al Empleador una notificación oral o por escrito, puede participar en cualquier interrupción o huelga, sin que ello finalice cualquier otra disposición de este acuerdo, hasta que el acuerdo sucesor sea concluido.

**Por la local 32BJ de SEIU:**

**Por:** \_\_\_\_\_

(Nombre del Empleador)

\_\_\_\_\_  
**Firma**  
**Fecha:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
**Firma**  
**Fecha:** \_\_\_\_\_

## **CARTA COMPLEMENTARIA SOBRE LOS SISTEMAS DE PAGO QUINCENALES**

Las partes entienden que a los Empleadores que mantienen actualmente sistemas de pago quincenales no se les exigirá convertir sus cuentas/lugares existentes a un sistema semanal hasta el 31 de diciembre de 2011.

## **CARTA COMPLEMENTARIA PARA TRANSFERENCIAS**

Si un cliente, por escrito, prohíbe el ingreso de un empleado a una ubicación, pero el empleador no tiene una buena causa para despedir al empleado, el Sindicato y el Empleador se reunirán para discutir una asignación alternativa para el empleado que proteja horas, salarios y beneficios del empleado. Si dicha asignación no está disponible o no puede ser acordada, entonces la disputa deberá ser resuelta en conformidad con las disposiciones del acuerdo de negociación colectiva. El Empleador no podrá exigir al cliente que un empleado sea removido de una ubicación en un esfuerzo por eludir la Sección 3.2 de este Acuerdo.

## **CARTA COMPLEMENTARIA SOBRE EL AUMENTO DE LAS HORAS DIARIAS**

Todos los empleadores signatarios del Acuerdo de Contratistas de Delaware de 2016 acuerdan la transición de un cincuenta por ciento (50%) de los edificios cubiertos en virtud del Acuerdo de Contratistas de Delaware a 5 horas por turno, 5 días a la semana, al 31 de diciembre de 2019. Se deberá realizar de la siguiente manera:

El Sindicato y los Empleadores formarán un comité. El Comité creará una lista de edificios y un programa de transición resultante en el citado objetivo. Todos los signatarios del Acuerdo de Contratistas de Delaware de 2016 tendrán la oportunidad de servir en el comité. Si, debido a la objeción documentada del propietario del edificio, los contratistas signatarios no pueden implementar el programa creado por el Comité, el programa será negociado en el próximo Acuerdo de Contratistas de Delaware.

## **Apéndice A: Disposiciones relativas al Condado de New Castle**

- a. El procedimiento de reconocimiento adjunto a la presente se aplicará a todas las cuentas de los Empleadores en el Condado de New Castle o Wilmington que están enmarcados dentro de los términos del Artículo 1.1., salvo que los edificios de oficinas comerciales con menos de 125.000 metros cuadrados serán excluidos para el Condado de New Castle.
- b. Cuando se presente la manifestación sindical de apoyo mayoritario en un edificio o el trabajo cubierto del Empleador dentro del Condado de New Castle, los términos del Acuerdo de Contratistas de Delaware se aplicarán a ese edificio o trabajo, salvo que el Artículo 24 sea modificado según se dispone a continuación:

24.1. La tasa de salario mínimo para los limpiadores será:

Efectivo desde el 1 de enero de 2016: \$10.45

Efectivo desde el 1 de enero de 2017: \$11.00

Efectivo desde el 1 de enero de 2018: \$11.55

Efectivo desde el 1 de enero de 2019: \$12.10

24.2. Todos los limpiadores deberán recibir el salario mínimo por hora establecido anteriormente o los siguientes aumentos, lo que resulte en el salario más alto:

Efectivo desde el 1 de enero de 2016: \$0.45

Efectivo desde el 1 de enero de 2017: \$0.55

Efectivo desde el 1 de enero de 2018: \$0.55

Efectivo desde el 1 de enero de 2019: \$0.55

24.3. A los líderes y albañiles se les pagará \$2.00 por hora más sobre la tasa mínima establecida para limpiadores y recibirán el mismo aumento en escala según lo previsto anteriormente si esos aumentos resultan en un salario más alto.

24.4. El salario mínimo para todos los limpiadores deberá ser en todo momento por lo menos cincuenta (50) centavos por encima del salario mínimo legal aplicable para limpiadores. El salario mínimo para los nuevos empleados será de 75 centavos por debajo de la tasa mínima anterior durante los primeros seis meses de empleo.