

ACUERDO

(CONTRATISTAS)

Entre

**DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES DE LOS OPERADORES
DE EDIFICIOS DE LA ASOCIACIÓN DE ADMINISTRADORES Y PROPIETARIOS
DE EDIFICIOS DE PHILADELPHIA**

y

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

PERIODO:

16 DE OCTUBRE DE 2015

HASTA:

15 DE OCTUBRE DE 2019

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ARTÍCULO 1 RECONOCIMIENTO	1
ARTÍCULO 2 TRANSICIÓN DEL CONTRATISTA	3
ARTÍCULO 3 SEGURIDAD DEL SINDICATO Y DEDUCCIONES	3
ARTÍCULO 4 APLICACIÓN DEL ACUERDO	6
ARTÍCULO 5 DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN	7
ARTÍCULO 6 NO DISCRIMINACIÓN	7
ARTÍCULO 7 SALARIOS Y HORAS EXTRAORDINARIAS	8
ARTÍCULO 8 DÍAS FERIADOS	16
ARTÍCULO 9 VACACIONES	17
ARTÍCULO 10 TRANSFORMACIÓN Y PAGO DE INDEMNIZACIÓN	19
ARTÍCULO 11 PERMISO POR FALLECIMIENTO	20
ARTÍCULO 12 PAGO DE SERVICIO DE JURADO	21
ARTÍCULO 13 UNIFORMES	21
ARTÍCULO 14 CONDICIONES DE TEMPERATURA EN EL TRABAJO	21
ARTÍCULO 15 PLAN DE SALUD Y BIENESTAR	22
ARTÍCULO 16 PLAN DE PENSIONES	25
ARTÍCULO 17 INCUMPLIMIENTO EN REMITIR LAS CUOTAS O TRANSMITIR LAS CONTRIBUCIONES DE PENSIONES Y BIENESTAR	26
ARTÍCULO 18 JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA Y FONDO DE AHORROS ("SRSF")	27
ARTÍCULO 19 FONDO DE PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA	28
ARTÍCULO 20 ANTIGÜEDAD	29
ARTÍCULO 21 DESPIDO Y DISCIPLINA	35
ARTÍCULO 22 ACTIVIDADES SINDICALES EN LOS EDIFICIOS	37
ARTÍCULO 23 TURNOS DIVIDIDOS Y ASIGNACIONES	38
ARTÍCULO 24 PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y ARBITRAJE	39
ARTÍCULO 25 SUBCONTRATACIÓN	41
ARTÍCULO 26 REDUCCIÓN DE LA MANO DE OBRA	41
ARTÍCULO 27 NO HUELGAS O PAROS	42
ARTÍCULO 28 OTRAS ENTIDADES LEGALES	43
ARTÍCULO 29 EMPLEADOR MÁS FAVORECIDO	43
ARTÍCULO 30 CAMBIO DE PROPIETARIO	44

CONTRATO (CONTRATISTAS)

Este acuerdo con varios Empleadores es celebrado el día **16 de octubre de 2015** por y entre, por un lado, **DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES DE LOS OPERADORES DE EDIFICIOS DE LA ASOCIACIÓN DE ADMINISTRADORES Y PROPIETARIOS DE EDIFICIOS DE PHILADELPHIA**, (denominado de aquí en adelante "BOLR"), actuando en nombre y representación como tal de sus Miembros Contratistas (cada uno de los cuales será referido de aquí en adelante como "Empleador") y, por el otro lado, el **SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIO, LOCAL 32BJ** (denominado de aquí en adelante "el Sindicato").

El Sindicato y el Empleador, con la intención de estar legalmente vinculados por medio de la presente, acuerdan lo siguiente:

ARTÍCULO 1 RECONOCIMIENTO

SECCIÓN 1.1 El Empleador reconoce al Sindicato como el agente negociador único y exclusivo para todos sus empleados que realizan trabajos de servicio en propiedades dentro de la Ciudad de Philadelphia, incluyendo pero no limitado a, Empleados de Limpieza (Clase 1 ó 2), Asistentes de Lobby, Operadores de Ascensores, Supervisores de Ascensores, Capataces de Limpieza, Operadores de Ascensores de Combinación y Empleo Clase N ° 2, Trabajadores de Mecánica y Mantenimiento, Ingenieros Licenciados e Ingenieros Operativos, pero sin incluir a supervisores, empleados administrativos, empleados de confianza, guardias armados, tal como se define en la Ley Nacional de Relaciones Laborales, y aquellos ingenieros operativos y mecánicos de mantenimiento que actualmente están cubiertos por un acuerdo colectivo de negociación separado.

SECCIÓN 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) los Acuerdos de Contratistas Independientes o de Realty Advisory Board on Labor Relations, Inc. de **2012**; (b) el Acuerdo de Contratistas de Long Island de **2012**; (c) el Acuerdo de Contratistas de Nueva Jersey de **2012**; (d) el Acuerdo de Contratistas de Hudson Valley de **2012**; (e) el Acuerdo de Contratistas de Fairfield de **2012**; (f) el Acuerdo de Contratistas de Hartford de **2012**; (g) el Acuerdo de Contratistas de Connecticut de **2012**; (h) el Acuerdo de Contratistas del Distrito de Columbia de **2015**; (i) el Acuerdo de Contratistas Suburbanos de Philadelphia de **2011**; (j) el Acuerdo de Contratistas de Delaware de **2012**; (k) el Acuerdo de Contratistas de Pittsburgh de **2015**; (l) el Acuerdo de Contratistas de Allegheny de **2011**; (m) **el Contrato de Edificios de Oficinas Comerciales Suburbanas de Pittsburgh de 2015**; (n) **el Contrato Comercial del Área del Distrito de Columbia de 2015**; y (o) **el Acuerdo de Contratistas de New England**.

SECCIÓN 1.3 Dentro de los catorce (14) días siguientes a la firma de este Acuerdo, el Empleador le proporcionará al Sindicato una lista de todas las ubicaciones sujetas a este Acuerdo en donde el Empleador proporciona servicios. Después recibir la notificación de que el

Empleador se ha convertido en un proveedor de servicios en una nueva ubicación sujeta este Acuerdo, el Empleador notificará de inmediato al Sindicato por escrito y por fax, a sus oficinas principales, sobre la nueva ubicación y la fecha en la que el Empleador comenzará a ejecutar el trabajo en esa ubicación.

En el caso de que el Sindicato y cualquier Empleador celebren un acuerdo que modifica a este Acuerdo en cualquier forma aplicable a cualquier ubicación, dicha cláusula adicional o acuerdo de sitio debe ser aprobado por el Presidente de BOLR.

SECCIÓN 1.4 Previa solicitud por escrito del Sindicato, excepto donde sea prohibido por la ley, el Empleador, **dentro de un plazo de diez (10) días hábiles siguientes a la solicitud por escrito del Sindicato**, deberá proporcionarle al Sindicato por escrito el nombre, dirección, clasificación laboral, número de seguro social, horas de trabajo, y el salario actual de cada empleado asignado a cada ubicación. El Empleador deberá notificar mensualmente por escrito al Sindicato el nombre, dirección, cambios en la clasificación laboral, número de seguro social, horas de trabajo y salario actual de cada nuevo empleado contratado por el Empleador. El Empleador deberá notificar mensualmente por escrito al Sindicato sobre todos los cambios en el estado laboral de los empleados, incluidos los aumentos o disminuciones en las horas de trabajo, cambios en los salarios y/o ubicaciones de trabajo, bajas o separaciones, y el cambio en estatus de temporal a permanente, donde se aplique. En la medida en que dicha información esté disponible en un informe que el Empleador presente con las contribuciones a un fondo de beneficios, el Empleador cumplirá con sus obligaciones a continuación al suministrar una copia de dicho informe al Sindicato, complementada cuando sea necesario.

SECCIÓN 1.5 El Empleador (y sus agentes) no tomarán ninguna acción en, o darán cualquier declaración que afirme o sugiera, oposición a sus empleados, dentro del ámbito este Acuerdo, al seleccionar 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, a opción del Sindicato, en cualquier otro grupo adecuado de ubicaciones, han designado al Sindicato como su representante exclusivo de negociación mediante la firma de tarjetas de autorización o peticiones, el Empleador deberá reconocer al Sindicato como el representante exclusivo de negociación para esa ubicación o ubicaciones.

SECCIÓN 1.6 Excepto que la Sección 2.1 disponga lo contrario, el Empleador tendrá derecho a contratar a los empleados de cualquier origen que sea. Todos los nuevos empleados estarán a prueba durante los **primeros sesenta y cinco (65) días después de ser contratados** y durante dicho período de prueba el Empleador será el juez en cuanto a si dicho nuevo empleado está capacitado para seguir en su trabajo o no y el Empleador puede despedir a dicho empleado por cualquier razón a su discreción. El período de prueba no se aplicará a los empleados que han **completado al menos sesenta y cinco (65) días de trabajo** para un dueño predecesor, agente o contratista en un edificio en particular. Los empleados no tendrán derecho a vacaciones pagadas, permiso por fallecimiento pagado, beneficios por servicio de jurado, o contribuciones al Fondo Legales en su nombre durante su período de prueba.

ARTÍCULO 2

TRANSICIÓN DEL CONTRATISTA

SECCIÓN 2.1 Si se cambia a un contratista de limpieza, o contratista mecánico que ejecuta un trabajo para el Empleador por cualquier motivo durante la vigencia de este Acuerdo, no habrá reducciones de personal por cualquiera de las razones enumeradas, o por cualquier otra razón durante un período de sesenta (60) días, a menos que la razón para dicha reducción dentro del periodo de sesenta (60)-días sea vacantes sustanciales en el edificio que no existían antes del cambio de contratista, en cuyo caso no habrá reducción de personal por un período de tres (3) semanas después del cambio de contratista, aunque el Empleador anterior puede dar la notificación requerida de una reducción del personal conforme a la Sección 26.2.

SECCIÓN 2.2 A los empleados retenidos por el Empleador se les dará crédito por duración de servicio con el Empleador(es) anterior(es) para todos los efectos. En la toma de cargo no se reducirán los salarios, horas de trabajo ni otros términos y condiciones de los empleados retenidos.

SECCIÓN 2.3 El Empleador deberá notificar al Sindicato de inmediato por escrito (en ningún caso más de **tres (3) días hábiles** después) tan pronto que el Empleador reciba la cancelación por escrito de una cuenta/ubicación. Dentro del plazo de **tres (3) días hábiles** 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 3

SEGURIDAD DEL SINDICATO Y DEDUCCIONES

SECCIÓN 3.1 Será condición para el empleo que todos los empleados del Empleador que son miembros acreditados del Sindicato en la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo permanezcan siendo miembros acreditados, y aquellos que no son miembros en la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo, deberán, en el treinta y un (31°) día calendario después de la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo, o a los treinta y un (31°) días calendario siguientes a la fecha de este Acuerdo que se apliquen primero a su ubicación laboral, lo que sea posterior, hacerse y permanecer siendo miembros acreditados en el Sindicato. También será una condición de empleo que todos los empleados cubiertos por este Acuerdo y contratados desde su fecha de entrada en vigor deberán, en el treinta y un (31°) día calendario después del comienzo de dicho empleo, o en la fecha en que este Acuerdo se aplique primero a ubicación laboral, lo que sea posterior, hacerse y seguir siendo miembros acreditados en el Sindicato. 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.

SECCIÓN 3.2 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, el empleado deberá ser despedido dentro de los quince (15) días de la recepción de dicha

notificación, si antes de la misma el empleado no toma las medidas adecuadas para cumplir con los requisitos. Si el Empleador no despide al empleado conforme a lo dispuesto anteriormente, el Sindicato deberá llevar inmediatamente el asunto al Mediador designado de conformidad con el Paso 4 de la sección 24.1. Si el Mediador determina que dicho empleado no ha cumplido con la Sección 3.1, el empleado deberá ser despedido dentro de los diez (10) días después de que la notificación por escrito de la determinación haya sido otorgada al Empleador.

SECCIÓN 3.3 En cualquier caso en el que el Mediador considera que el Empleador no ha cumplido con sus obligaciones bajo este Artículo, el Mediador tiene la autoridad para formular una solución adecuada.

SECCIÓN 3.4 El Empleador deberá deducir las cuotas mensuales, evaluaciones, y tarifas de iniciación, o tarifas de agencia, como las cuotas de afiliación o las obligaciones con el Sindicato para todos los empleados que le suministran al Empleador una carta firmada de autorización voluntaria de descuento que cumple con los requisitos legales aplicables. El Empleador se compromete a hacer las deducciones de nómina desde el primer cheque de pago de cada mes para cada empleado que tenga esos descuentos autorizados. En el caso de los empleados contratados después de la fecha de este Acuerdo, el Empleador hará una deducción de nómina de la tarifa de inscripción estándar a pagar bajo la Constitución del Sindicato (o parte de la tarifa de agencia a pagar) durante las primeras dos (2) semanas después de los treinta y un (31^o) días calendario de trabajo del empleado. El Empleador acuerda que dichas deducciones constituyen los fondos fiduciarios que serán enviados por el Empleador al Sindicato a más tardar el vigésimo (20^o) día de cada mes para el cual se están realizando las deducciones. Se acuerda que si el Empleador no remite todas las deducciones de nómina, de conformidad con los procedimientos antes mencionados, ello ocasionará que se evalúe un pago automático de daños líquidos y determinados del diez por ciento (10%), en el cual no hay controversia en cuanto a la cantidad adeudada ni a error involuntario. Cualquier controversia está sujeta al procedimiento de quejas.

El empleador deberá mantener la exactitud de la información de los empleados, y a partir del 1 de enero de 2016, debe transmitir electrónicamente las cuotas, tarifas de iniciación y todas las evaluaciones legales deducidas del sueldo de los empleados, al Sindicato a través de transferencia bancaria o ACH, 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 de las transmisiones electrónicas. La transmisión debe estar acompañada de información sobre los empleados para quienes se transmiten las cuotas, el importe del pago de las cuotas para cada empleado, la tasa de sueldo 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. El Sindicato 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 el cobro de las cuotas en Philadelphia e interactuar con los empleadores en el área de Philadelphia. Esa persona, junto con un representante designado del Distrito del Atlántico Medio responderá a las llamadas de teléfono y mensajes de correo electrónico del

Empleador tan pronto como sea posible. No se impondrán intereses ni sanciones si el Empleador hace un esfuerzo de buena fe para remitir el pago.

SECCIÓN 3.5 Si un empleado no revoca su autorización de deducción de cuotas sindicales al final 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 la autorización, de manera irrevocable por otro año más, o hasta el vencimiento del contrato inmediatamente subsiguiente, lo que ocurra primero.

SECCIÓN 3.6 El Empleador acuerda deducir y transmitir al Fondo del Sueño Americano u a otro Fondo de Acción Política las contribuciones de los salarios de aquellos empleados que voluntariamente autorizan dichos descuentos por escrito de conformidad con la ley aplicable. El Sindicato debe suministrarle al Empleador los formularios de autorización necesarios. El Empleador acuerda transmitir las cantidades deducidas en o antes del vigésimo (20^o) día de cada mes el monto total deducido el mes anterior. Esta remisión será simultánea a la de las remesas de cuotas conforme a lo dispuesto en este Artículo, y estas contribuciones voluntarias, si bien no son una condición de empleo, se considerarán como una deducción de nómina para los propósitos de este Artículo.

Las contribuciones al Fondo del Sueño Estadounidense o al Fondo de Acción Política se considerarán cuotas para los efectos del Artículo 17 del presente Acuerdo.

El Empleador deberá mantener la exactitud de la información de los empleados y transmitir electrónicamente las contribuciones políticas deducidas del sueldo de los empleados, al Sindicato a través de transferencia bancaria o ACH, al utilizar el portal de autoservicio de 32BJ, a menos que el Sindicato indique por escrito que las contribuciones sean remitidas por otros medios distintos de las transmisiones electrónicas. Las transmisiones estarán acompañadas con información relativa a los empleados para los cuales se transmitan las contribuciones, así como la dirección, el número de seguro social y el número de teléfono de los empleados. 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 el cobro de las cuotas en Philadelphia e interactuar con los empleadores en el área de Philadelphia. Esa persona, junto con un representante designado del Distrito del Atlántico Medio responderá a las llamadas de teléfono y mensajes de correo electrónico del Empleador tan pronto como sea posible. No se impondrán intereses ni sanciones si el Empleador hace un esfuerzo de buena fe para remitir el pago.

SECCIÓN 3.7 El Sindicato deberá indemnizar y no responsabilizar al Empleador frente a cualquier y todo reclamo, demanda, juicio u otras formas de responsabilidad que se originan debido a o por razón de las medidas adoptadas o no adoptadas por el Empleador con el fin de cumplir con cualquiera de las disposiciones anteriores.

SECCIÓN 3.8 Un empleado contratado por un Empleador que posteriormente es ascendido por un Empleador a un puesto de Superintendente de Trabajo y que regularmente requiere hacer su trabajo utilizando herramientas, deberá conservar su afiliación al Sindicato tal

como se define en la Sección 3.1 antes mencionada y tener derecho a los mismos beneficios adicionales a los que otros empleados tienen derecho. Sin embargo, bajo ninguna circunstancia el Sindicato negociará por, o de ninguna manera representará a la Superintendencia de Trabajo, excepto para asegurar el cumplimiento de este Acuerdo en cuanto a los beneficios adicionales y la afiliación al Sindicato, ni se le permitirá al Superintendente de Trabajo abandonar sus deberes en el caso de huelga por este o cualquier otro sindicato en absoluto.

El término "Superintendente de Trabajo" se limitará al personal del Empleador que actualmente tiene ese título y sólo las personas que se desempeñan como ingeniero en jefe o líder o como el empleado responsable de la supervisión general y el mantenimiento de un edificio más pequeño puede ser recientemente designado como Superintendente de Trabajo.

SECCIÓN 3.9 En el momento de la contratación, el Empleador deberá darles a los nuevos empleados un paquete, proporcionado por el Sindicato, que contiene un formulario de solicitud para ser miembro del Sindicato, formulario de autorización de deducciones, formulario de autorización para el Fondo del Sueño Estadounidense, y donde corresponda, formularios de inscripción al fondo de beneficios. BOLR se reserva el derecho de aprobar la sustancia del formulario que será preparado por el Sindicato antes de que el Sindicato lo someta a acción para la afiliación de BOLR. El Contratante enviará a las oficinas de la Unión los formularios (o partes del mismo) que el empleado elija llenar y devolver al Empleador.

ARTÍCULO 4 APLICACIÓN DEL ACUERDO

SECCIÓN 4.1 Todos los términos y condiciones este Acuerdo se aplicarán a: 1) empleados en todos los edificios de oficinas comerciales de más de 50,000 metros cuadrados en el Centro de la Ciudad de Philadelphia (definida como 33rd Street hasta Delaware River, y Spring Garden Street hasta South Street); 2) todos los edificios sujetos al Acuerdo BOLR que vence el 15 de octubre, de **2015**; y 3) todo trabajo no-federal contratado públicamente en donde las leyes u ordenanzas salariales imperantes se aplican y están en efecto.

SECCIÓN 4.2 El presente Acuerdo también se aplicará al Distrito del Centro de la Ciudad, al Distrito de la Ciudad Universitaria y las áreas de la explanada subterránea a las que aplicaba el Acuerdo BOLR que expiró el 15 de octubre de **2015**; dado, sin embargo, que las condiciones económicas aplicables a dichas ubicaciones bajo dicho Acuerdo BOLR serán la base a la que se deberán añadir a continuación aumentos en salarios, contribuciones a los fondos de beneficios y otros términos económicos. Asimismo, las partes acuerdan que cualquiera de los términos y condiciones previamente acordadas aplicables a los asuntos específicos de estas ubicaciones se mantendrán en efecto.

SECCIÓN 4.3 Todas las ubicaciones sujetas al Acuerdo BMCA que venció el 15 de enero de 2008, estarán sujetas a los términos y condiciones de este Acuerdo, excepto que se disponga lo contrario en el Anexo BMCA del este Acuerdo.

SECCIÓN 4.4 No obstante, cualquier disposición de este Acuerdo, los salarios, beneficios y condiciones de empleo para los servicios ejecutados en virtud de contratos con cualquier agencia, departamento o división del Gobierno de los Estados Unidos, o por servicios

ejecutados en cualquier establecimiento arrendado o alquilado por cualquiera de dichas agencias, departamentos o divisiones, deberán ser los salarios, beneficios y condiciones de empleo establecidos por la Secretaría de Trabajo. Dichas tarifas, beneficios y condiciones de empleo se aplicarán únicamente a las premisas establecidas en este apartado.

ARTÍCULO 5 DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

SECCIÓN 5.1 Sujeto a los términos de este Acuerdo, incluyendo las disposiciones de Queja y Arbitraje contenidas en la presente, se acuerda que el funcionamiento de la empresa y la dirección de los empleados, incluyendo la elaboración y aplicación de normas razonables para asegurar el funcionamiento ordenadamente eficiente, la determinación de la competencia de los empleados, el derecho a contratar, transferir, ascender, bajar de categoría, sancionar, despedir por una causa justa, despedir por la falta de trabajo, son derechos conferidos en forma exclusiva en la Administración del Empleador.

SECCIÓN 5.2 Los Derechos antes mencionados de la Administración no incluyen todo, sino que indican el tipo de asuntos o derechos que pertenecen y son inherentes a la Administración. Cualquiera de los derechos, poderes y autoridad que el Empleador tenía antes de firmar este Acuerdo, son retenidos por el Empleador, excepto aquellos específicamente reducidos o modificados por este Acuerdo y los acuerdos complementarios que se pueden hacer en adelante.

SECCIÓN 5.3 Si alguno de los derechos antes mencionados ha sido expresamente reducido por una disposición específica de este Acuerdo, la disposición específica de este Acuerdo se aplicará.

SECCIÓN 5.4 El Empleador no podrá obligar a los empleados a pagar ninguna tarifa por verificaciones de crédito o de antecedentes penales. Esta restricción no se aplicará con respecto a los solicitantes de empleo.

ARTÍCULO 6 NO DISCRIMINACIÓN

SECCIÓN 6.1 El Empleador se compromete a no discriminar a ningún empleado por estar afiliado o realizar actividades en nombre del Sindicato.

SECCIÓN 6.2

(a) El Empleador y el Sindicato acuerdan no discriminar a ningún empleado o solicitante de empleo por motivos de raza, credo, color, religión, origen, sexo, orientación sexual, edad, condición de veterano, estado de maternidad, incapacidad, o estado de inmigración.

(b) Es la intención del Empleador y del Sindicato que todos los empleados trabajen en un entorno en donde la dignidad de cada persona es respetada. Ese entorno debe estar libre de acoso ilegal, incluido el acoso basado en alguna de las siguientes categorías: raza, color, religión, origen nacional, sexo, edad, orientación sexual, estado de maternidad, discapacidad o estatus migratorio. El Empleador asumirá la responsabilidad de capacitar a los

supervisores y empleados sobre sus políticas de discriminación y acoso. El Empleador deberá informar al Sindicato de dichas políticas y capacitación.

(c) En el caso de un empleado cree que él/ella ha sido objeto de acoso o discriminación en cualquier forma prohibida por este artículo, el empleado debe, tan pronto como sea razonablemente posible dadas las circunstancias, darle a conocer el asunto al oficial de administración que el Empleador pueda haber designado para recibir dichas quejas o a otro supervisor o administrador con quien el empleado pueda sentirse más cómodo para hablar. El Empleador llevará a cabo una investigación inmediata, completa y confidencial, y adoptará las medidas que juzgue necesarias y apropiadas para solucionar cualquier violación. Esas medidas se incluyen resarcir al empleado y sancionar a toda persona que se juzgue estuvo involucrada en el acoso/discriminación que viola este Artículo. El empresario deberá hacer sus mejores esfuerzos para completar su investigación y tomar su decisión sobre las medidas correctivas dentro de los treinta (30) días siguientes a la denuncia. El empleado deberá ser notificado sin demora de los resultados de la investigación y la medida que el Empleador tiene la intención de tomar. En el caso de que el empleado no esté satisfecho con la respuesta del Empleador y desea continuar con la reclamación, él/ella puede hacerlo a través del procedimiento de quejas en la presente, así como continuar con su queja en la agencia local, estatal o federal apropiada establecida para tratar dichas quejas por discriminación o acoso.

SECCIÓN 6.3 Las partes acuerdan que se reunirán y debatirán las excepciones propuestas al Acuerdo Colectivo de Negociación que puedan ser necesarias a fin de poder acomodar razonablemente a un solicitante de empleo o según lo requiera la Ley de Estadounidenses con Discapacidad o ley similar estatal o local, o por los reglamentos adoptados bajo la ADA o ley de este tipo. El Sindicato se reserva el derecho de queja y arbitraje para cualquier excepción al Acuerdo que sea implementada por el Empleador y con la que no está de acuerdo.

ARTÍCULO 7 SALARIOS Y HORAS EXTRAORDINARIAS

SECCIÓN 7.1 Efectivo desde el 1 de noviembre de **2015**, todos los empleados recibirán un aumento del **\$0.45** en sus salarios por hora a tiempo corrido y todos los salarios mínimos por hora serán los que figuran en la Sección 7.3. Efectivo desde el 1 de noviembre de **2016**, todos los empleados recibirán un aumento del **\$0.45** en sus salarios por hora a tiempo corrido y todos los salarios mínimos por hora serán los que figuran en la Sección 7.3. Efectivo desde el 1 de noviembre de **2017**, todos los empleados recibirán un aumento del **\$0.40** en sus salarios por hora a tiempo corrido y todas las tarifas mínimas por hora figurarán en la Sección 7.3. Efectivo desde el 1 de noviembre de **2018**, todos los empleados recibirán un aumento del **\$0.40** en sus salarios por hora a tiempo corrido y todos los salarios mínimos por hora serán los que figuran en la Sección 7.3.

Las clasificaciones de los trabajos de Operador del Elevador y Supervisor de Elevador serán eliminadas paulatinamente. Los titulares de ambas clasificaciones estarán protegidos y serán mantenidos en esos puestos, y sus salarios serán en círculo rojo por encima de la tasa de pago de Clase 2, siempre y cuando permanezcan en dichas clasificaciones. Estos empleados no

serán remplazados. Los titulares, en la medida en que ellos sean físicamente capaces, se les puede solicitar que ejecuten trabajo de Clase 2.

Cualquier empleado que, en la ejecución de este Acuerdo, goza de los salarios, beneficios, o cualquier otro término y condición de empleo superior a lo establecido en este Acuerdo continuará gozando de dichos términos, independientemente de cualquier término en este Acuerdo, a menos que las partes acuerden lo contrario.

AUMENTO EN LAS TASAS

<u>CLASIFICACIÓN:</u>	<u>11/01/2015</u>	<u>11/01/2016</u>	<u>11/01/2017</u>	<u>11/01/2018</u>
Empleado de Limpieza, Clase 1	\$0.45	\$0.45	\$0.40	\$0.40
Empleado de Limpieza, Clase 2	\$0.45	\$0.45	\$0.40	\$0.40
Empleado de Limpieza, Clase 2 (Asistente de Lobby)	\$0.45	\$0.45	\$0.40	\$0.40
Operador del Ascensor (Titulares Solamente)	\$0.45	\$0.45	\$0.40	\$0.40
Supervisor de Ascensor (Titulares Solamente)	\$0.45	\$0.45	\$0.40	\$0.40
Combinación Operador de Ascensor y de Clase de Trabajo N° 2 Limpiador	\$0.45	\$0.45	\$0.40	\$0.40
Capataz	\$0.45	\$0.45	\$0.40	\$0.40
Mecánicos y Trabajadores de Mantenimiento	\$0.45	\$0.45	\$0.40	\$0.40
Ingenieros Licenciados e Ingenieros Operativos	\$0.45	\$0.45	\$0.40	\$0.40

SECCIÓN 7.2 Empleados de limpieza cubiertos en este Acuerdo serán clasificados en una de las cuatro clasificaciones de trabajo que se describen a continuación. Dicha clasificación individual laboral de un empleado será la más alta clasificación de trabajo en la que el empleado trabaja regularmente una parte significativa del tiempo empleado como en la semana de trabajo normal.

SECCIÓN 7.3 Las clasificaciones de trabajo de Operador de Elevador y Supervisor de Elevador deberán ser retiradas del Acuerdo de Negociación Colectiva. Los titulares de ambas clasificaciones estarán protegidos y serán mantenidos en esos puestos, y sus salarios estarán en círculo rojo por encima de la tasa de pago de Clase 2, siempre y cuando permanezcan en dichas clasificaciones. Estos empleados no serán remplazados. A los titulares, en la medida en que estén físicamente capaces, se les puede requerir realizar trabajo de Clase 2. Las clasificaciones y las tasas por hora efectivas son las siguientes:

CLASIFICACIÓN:	Salario Actual	11/01/2015	11/01/2016	11/01/2017	11/01/2018
Empleado de Limpieza, Clase 1	\$16.44	\$16.89	\$17.34	\$17.74	\$18.14
Empleado de Limpieza, Clase 2	\$17.54	\$17.99	\$18.44	\$18.84	\$19.24
Empleado de Limpieza, Clase 2 (Asistente de Lobby)	\$17.54	\$17.99	\$18.44	\$18.84	\$19.24
Combinación Operador de Ascensor y Clase de Trabajo N° 2 Limpiador	\$17.54	\$17.99	\$18.44	\$18.84	\$19.24
Capataz (Ver Nota 1 a continuación)					
Mecánicos y Trabajadores de Mantenimiento	\$23.06	\$23.51	\$23.96	\$24.36	\$24.76
Ingenieros Licenciados e Ingenieros Operativos (Ver Nota 2 a continuación)	\$23.47	\$23.92	\$24.37	\$24.77	\$25.17
Aprendiz de Mecánico de Mantenimiento (Ver Carta complementaria #8)					

1. La tasa de un Capataz no debe ser menos de \$1.50 por hora mayor a la de un Empleado de Limpieza, Clase 2.

2. Definidos como los empleados que tienen la responsabilidad directa del funcionamiento y el mantenimiento de las plantas de calefacción y/o los sistemas centrales de aire acondicionado.

SECCIÓN 7.4

CLASE DE TRABAJO N° 1

Efectivo desde el 01 de noviembre de 2015.... \$16.89 por hora
 Efectivo desde el 01 de noviembre de 2016.....\$17.34 por hora

Efectivo desde el 01 de noviembre de 2017.....\$17.74 por hora
Efectivo desde el 1 de noviembre de 2018.....\$18.14 por hora

El trabajo consiste en un horario normal diario de limpieza general, incluyendo lo siguiente:

1. Aspirar - aspiradora tipo casera.
2. Limpiar manchas de las paredes y mamparas de vidrio.
3. Quitar el polvo.
4. Recolectar la basura - basurero de oficina - retirar las bolsas llenas a la zona designada en el piso.
5. Limpiar de ceniceros.
6. Barrer y trapear en seco - herramienta que no supere las 24".
7. Limpiar con trapo húmedo.
8. Mantener limpios los pasillos y servicios.
9. Reponer los productos de papel y suministros sanitarios - llevado a mano del cuarto de suministros.
10. Trapear con trapeador de esponja.
11. Deberes del Matron/Asistente durante todo el día.

CLASE DE TRABAJO N°. 2

Efectivo desde el 1 de noviembre de 2015.....\$17.99 por hora
Efectivo desde el 1 de noviembre de 2016.....\$16.44 por hora
Efectivo desde el 1 de noviembre de 2017.....\$18.84 por hora
Efectivo desde el 1 de noviembre de 2018.....\$19.24 por hora

Este trabajo requiere esfuerzo físico añadido y la capacidad para operar varias piezas de equipo, incluidos los equipos automatizados, de la siguiente manera:

1. Trapear con un trapeador húmedo involucra el uso de un trapeador que pese más de 16 onzas por períodos de tiempo sustanciales.
2. Trapear manchas con un trapeador húmedo, excepto cuando se trapee con esponja.
3. Limpieza exterior.
4. Combinación de vigilante/limpiador.

5. Mantenimiento del Césped y el Paisaje (ningún equipo eléctrico).
6. Lavado persianas venecianas (importante).
7. Asistentes en el área de carga, plataforma de embarque y en la entrada de vehículos.
8. Traslado de muebles (menos de los que transporta un inquilino completo que se muda por completo).
9. Trabajo en escalera a menos de ocho pies.
10. Lavado a mano - importante - manos y las rodillas.
11. Recolección de basura pesada (incluidos los operadores de incineradores, empacadoras y compactadores).
12. Funcionamiento de máquinas eléctricas (maquinaria de piso, máquina pulidora, máquina eléctrica exterior, aspiradora en húmedo/seco, aspiradora industrial, etc.) y el relacionado trapeo húmedo y encerar.
13. Saneamiento de los servicios (limpieza completa de los servicios).
14. Limpieza dispositivos de iluminación y mantenimiento de lámparas.
15. Lavado y pulido de metales.
16. Lavado de las mamparas de vidrio - importante.

CLASE DE TRABAJO No. 2 (Asistente de Lobby)

Efectivo desde el 1 de noviembre de 2015.....\$17.99 por hora
Efectivo desde el 1 de noviembre de 2016.....\$18.44 por hora
Efectivo desde el 1 de noviembre de 2017.....\$18.84 por hora
Efectivo desde el 1 de noviembre de 2018.....\$19,24 por hora

1. La labor de este trabajo requiere la ejecución de los deberes del Asistente de Lobby al menos una mayoría de las veces, incluyendo lo siguiente:
2. Deberes del área de recepción, incluyendo saludar a los visitantes y repartidores, proporcionando información y direcciones, y observando e informando sobre acciones indebidas o sospechosas.
3. Contestar teléfono y suministrar información sobre la ubicación de los inquilinos del edificio.
4. Monitorear la entrada firmada a una salida de edificio.
5. Llamar a la policía o asistencia contra incendios cuando sea necesario durante la

ausencia del administrador del edificio.

6. Ejecutar tareas de limpieza ocasionalmente en el vestíbulo cuando sea necesario.

OPERADOR DEL ASCENSOR (Titular solamente)

Efectivo desde el 1 de noviembre de 2015.....\$18.06 por hora
Efectivo desde el 1 de noviembre de 2016.....\$18.51 por hora
Efectivo desde el 1 de noviembre de 2017.....\$18.91 por hora
Efectivo desde el 1 de noviembre de 2018.....\$19.31 por hora

La labor de este trabajo requiere la ejecución de los siguientes deberes:

1. El funcionamiento de los ascensores que transportan pasajeros o carga, y en algunos casos ambos.
2. Suministrar información a los pasajeros y repartidores.
3. Denunciar acciones indebidas o sospechosas.

ASCENSOR DE ARRANQUE (Titular solamente)

Efectivo desde el 1 de noviembre de 2015..... \$18.11 por hora
Efectivo desde el 1 de noviembre de 2016.....\$18.56 por hora
Efectivo desde el 1 de noviembre de 2017.....\$18.96 por hora
Efectivo desde el 1 de noviembre de 2018\$19.36 por hora

La labor de este trabajo requiere la ejecución de los siguientes deberes:

1. Coordinación de las actividades de los Operadores de Ascensor o el control de ascensores automáticos.
2. Aplicación de las restricciones de número de público y peso en los ascensores.
3. Responder a preguntas e instruir a los nuevos empleados del ascensor.
4. Informar necesidades de mantenimiento.
5. Ser responsable de aplicar las normas relativas a la eliminación de equipos u otros elementos del edificio.
6. Observar y denunciar acciones indebidas o sospechosas.

CAPATAZ

La labor de este trabajo requiere la ejecución de los siguientes deberes:

1. **Supervisión y dirección** de empleados en la Clase de Trabajo No. 1, 2, o 2 (Asistente de Lobby), incluyendo la asignación de tareas y/o ubicaciones y la revisión de los trabajos realizados para asegurar que sean adecuados.
2. Instrucción de nuevos empleados.
3. Según lo requerido, realiza **las obligaciones de la unidad de negociación**.
4. Puede, ante la ausencia de supervisión, **enviar a un empleado a su casa por el resto del turno, pero no puede imponer medidas disciplinarias**.

SECCIÓN 7.5 PAGO DE PRIMAS

Si se requiere que un empleado ejecute cualquiera de los siguientes trabajos (más de un servicio de corta duración en exceso de treinta minutos) en el tiempo regular del empleado, se le pagará al empleado una prima de **cincuenta (\$0.50)** centavos de dólar por hora por cada hora de trabajo realizado en dicho trabajo. Estos trabajos son los siguientes:

1. Demolición de paredes.
2. Trabajo en andamio y trabajo de carga.
3. Inquilino completo se muda al edificio.
4. Lavar alfombras con champú y toda la limpieza de alfombras, que no sea aspirar y retirar manchas.
5. Mover mamparas.
6. Trabajo en escalera a más de ocho pies - importante.

Si se requiere que un empleado ejecute el retiro de nieve en el tiempo regular del empleado, al empleado se le pagará una prima de sesenta y cinco centavos (\$0,65) por hora por cada hora de trabajo ejecutado en este trabajo.

Si se requiere que un empleado ejecute cualquiera de los trabajos antes mencionados sobre una base de horas extraordinarias, el empleado no recibirá ningún pago adicional.

SECCIÓN 7.6

(a) Cualquier empleado obligado a trabajar por más de sus horas semanales regulares, recibirá una hora y media de su tarifa regular de su salario por hora. Todas las asignaciones de tiempo para vacaciones, días feriados, días personales, servicio de jurado, permiso por fallecimiento y otro tiempo por el cual el Empleador le paga al empleado conforme a lo dispuesto en este Acuerdo, se contará como tiempo trabajado en el cómputo de horas extraordinarias por semana. Cualquier empleado obligado a trabajar por siete (7) días consecutivos **en la misma semana laboral**, recibirá el doble de su salario regular por hora a tiempo corrido por todas las horas trabajadas en dicho séptimo día consecutivo, a menos que ese

trabajo sea necesario debido a una emergencia mecánica, incendio u otro acto de la naturaleza. No habrá pirámide de horas extras o pago de primas, y el Empleador se reserva el derecho de cambiar el horario habitual de cualquier empleado según las circunstancias lo requieran, siempre y cuando el empleado esté los días de trabajo programados regularmente del empleado para esa semana no sean modificadas con el fin de evitar el pago de las horas extraordinarias de ese domingo. Un empleado regular a tiempo completo que está programado para trabajar un domingo, y se le avisa a más tardar al final de su turno que comienza el viernes sobre su hora de inicio programada para el domingo, recibirá su salario y medio (1 ½) regular por hora por cada hora trabajada en domingo. Si el Empleador no proporciona dicha notificación mínima, el empleado recibirá el doble de su salario regular por hora.

(b) Las horas extraordinarias programadas se distribuirán equitativamente entre los miembros de la unidad de negociación. Se ofrecerán en forma rotativa dentro de cada clasificación de trabajo de acuerdo a una lista establecida inicialmente según el orden de antigüedad de los empleados, a menos que, según lo determinado por el Empleador, la habilidad y la capacidad sea un factor para el empleado que va a hacer el trabajo. En tal caso, el Empleador deberá ofrecer las horas extras a los empleados que, a juicio del Empleador, tienen la habilidad y capacidad para hacer el trabajo. El Empleador deberá tener total discreción en cuanto a las clasificaciones de trabajo en las cuales se deban trabajar horas extraordinarias.

Cualquier empleado que rechace una solicitud de horas extraordinarias se le cargarán las horas extraordinarias como si hubieran sido trabajadas a fin de determinar la distribución equitativa de las mismas. Cualquier empleado que rechace horas extraordinarias en dos ocasiones consecutivas deberá ser retirado de la lista de las horas extraordinarias por un período de seis meses.

Un empleado regular a tiempo completo que sea llamado a trabajar de nuevo para otro turno que no sea su turno diario normal se le garantizará un mínimo de cuatro horas de trabajo, y se le pagará un salario y medio por todas las horas trabajadas durante la restitución.

(c) En el caso que una empresa contratista o administrativa se convierta en el Empleador de los empleados en un edificio, entre los que se incluyen a una o más personas a las que ya emplea en otras partes, la empresa contratista o de gestión no estará obligado a seguir empleando a estas personas en más de uno de los edificios, el hacer lo contrario requeriría que la empresa contratista o de gestión le pague a dicha persona el salario de horas extraordinarias por las horas de trabajo por las que otro Empleador podría pagar un salario a tiempo corrido. Se permitirá al empleado afectado elegir el edificio en el que él/ella seguirá trabajando, en su defecto el Empleador hará la selección. En tales circunstancias, el Empleador anterior estará obligado a colocar al empleado en su grupo de sustitución de conformidad con la Sección 20.14 y a garantizar el mismo número de horas diarias y semanales que el empleado había trabajado antes de que el empleador fuese desplazado.

SECCIÓN 7.7 Al contratar, el Empleador tendrá derecho a pagarle a los Empleados de Limpieza a prueba **Cuatro dólares (\$4.00)** por hora por debajo del salario de su clasificación, con aumentos de **Un dólar (\$1.00)** por hora cada doce (12) meses como se describe a continuación, hasta que el salario alcance el salario indicado para su clasificación. Cada empleado recibirá un aumento de **Un dólar (\$1.00)** por hora después de doce (12) meses de

empleo (excluyendo los períodos de despido temporal), luego **Un dólar (\$1.00)** por hora después de un total de (24) meses de empleo (excluyendo los períodos de despido temporal), luego **Un dólar (\$1.00)** después de un total de treinta y seis (36) meses de empleo (excluyendo los períodos de despido temporal), y **Un dólar (\$1.00) después de un total de cuarenta y ocho (48) meses de empleo** (excluyendo los períodos de despido temporal). Dichos empleados deberán, junto con todos los otros empleados, asimismo recibir los aumentos anuales de salario por hora negociados.

Para propósitos de las nuevas tarifas de alquiler antes mencionadas, un empleado nuevo será considerado como un empleado a prueba sólo (y no con respecto al derecho del Empleador para determinar, a su sola discreción, si un empleado nuevo es satisfactorio) si el empleado no ha estado empleado en la industria por treinta (30) días antes de que el empleado haya sido contratado por el Empleador.

SECCIÓN 7.8 Cada vez que el retiro de nieve es necesario, todos los empleados que trabajan regularmente en un edificio y que han firmado la lista de retiro de nieve descrita en la presente, serán los primeros a quienes se les solicitará que hagan dicho trabajo. El Empleador deberá establecer una lista para el retiro de nieve compuesta por trabajadores regulares en el edificio el 15 de noviembre de cada año calendario. Con el fin de ser llamado para las tareas de retiro de nieve, un empleado debe firmar esta lista. Las asignaciones se harán en la lista sobre la base de la antigüedad en edificios, según lo dispuesto en la Sección 20.1. Si un empleado que ha firmado la lista se niega dos veces o no se presenta al trabajo de retiro de nieve dentro de un (1) año después del 15 de noviembre, él/ella deberá ser retirado de la lista por el resto de ese año. Un empleado que es llamado antes de que su turno regular comience con el fin de ejecutar las tareas de retirar nieve, estará obligado a trabajar su turno regular.

El Empleador puede utilizar empleados que no son de la unidad de negociación o contratistas externos, cuando el retiro de nieve requiere equipo mecanizado que no está disponible para la unidad de negociación o no es utilizado históricamente por la unidad de negociación, cuando el número de miembros de la unidad de negociación de la lista de retiro de la nieve que están disponibles no es suficiente, donde otros empleados en el lugar representados por otro representante de negociación han manejado históricamente el retiro de nieve, o cuando circunstancias extraordinarias requieren el uso de personal o contratistas que no son de la unidad de negociación para retirar la nieve de manera oportuna.

ARTÍCULO 8 DÍAS FERIADOS

SECCIÓN 8.1 Los siguientes días feriado serán reconocidos en este Acuerdo: Día de Año Nuevo, Día de Martin Luther King, Jr., Día de los Caídos, Cuatro de Julio, Día del Trabajo, Acción de Gracias y Navidad.

Si uno de estos feriados cae en sábado o domingo, el Empleador podrá designar para cada empleado si el feriado se celebrará el viernes o el lunes. Si el Empleador opta por designar el viernes como día feriado para algunos empleados en un edificio en particular y el lunes para otros, deberá hacerlo de acuerdo con las preferencias de los trabajadores, por antigüedad, de acuerdo con su determinación de personal.

SECCIÓN 8.2 Para efectos de este Artículo, el pago de feriados será igual a la indemnización que un empleado recibe cuando él/ella trabaja su jornada laboral regular.

SECCIÓN 8.3 Dicho empleado deberá recibir el pago establecido en la Sección 8.2, dado que el mencionado empleado haya completado el período de prueba y trabaje su jornada laboral programada completa inmediatamente antes del feriado y su jornada laboral programada completa inmediatamente después del feriado, a menos que el empleado esté ausente por causa justificada conforme a lo dispuesto en la Sección 21.2(b).

SECCIÓN 8.4 Cada Empleador también acuerda conceder a cada empleado que ha estado continuamente en su empleo por un período de por lo menos un (1) año, cuatro (4) permisos por asuntos personales por año de contrato. **Permisos por asuntos personales serán programados en los días** acordados mutuamente entre el Empleador y el empleado. **Un** Empleador tendrá la opción de determinar para cada empleado elegible si se le concede el primer permiso personal pagado o si se le concede a dicho empleado un día de paga extra en lugar del permiso por asuntos personales, siempre y cuando el empleado solicite primero el pago en lugar del permiso por asuntos personales. Un Empleador no negará injustificadamente la solicitud de un empleado para tomar un permiso personal.

No obstante lo anterior, los empleados elegibles pueden optar por utilizar cualquiera o todos estos cuatro (4) días personales para recibir el pago por un día de ausencia, siempre y cuando cumplan con la política del Empleador con respecto a la notificación que de dicha ausencia.

SECCIÓN 8.5 Cuando un día feriado ocurre durante las vacaciones programadas de un empleado elegible, se le pagará al empleado por el feriado no trabajado además del pago de vacaciones del empleado, pero las vacaciones no se alargarán por un día más, a menos que se haya acordado mutuamente entre el Empleador y el empleado.

SECCIÓN 8.6 Un empleado obligado a trabajar en cualquiera de los feriados mencionados en la Sección 8.1, o en su segundo, tercero o cuarto permiso personal según se establece en la Sección 8.4, recibirá, además de la paga del feriado, el salario y medio por cada hora trabajada en dicho feriado. Un empleado llamado a trabajar en Acción de Gracias, Navidad o Año Nuevo recibirá además de la paga del feriado, el doble de tiempo por todas las horas trabajadas en dicho feriado.

SECCIÓN 8.7 Los feriados y derechos de pago de los trabajadores no se verán afectados por un cambio de propietario o administración en el edificio o contratista de limpieza, siempre y cuando los empleados permanecen contratados por el nuevo propietario o contratista de limpieza sucesor, y el nuevo propietario o contratista de limpieza sucesor será inmediatamente después responsable del pago del mismo.

ARTÍCULO 9 VACACIONES

SECCIÓN 9.1 Todos los empleados contratados por el Empleador el 1 de enero de cualquier año tendrán derecho a vacaciones pagadas de acuerdo al siguiente calendario:

Duración de servicio	Vacaciones
Menos de 5 años	1 día por cada 2 meses de servicio hasta un máximo de 10 días
5 años pero menos de 10	12 días
10 años pero menos de 15 años	3 semanas (15 días)
15 años pero menos de 22 años	4 semanas (20 días)
22 años o más	5 semanas (25 días)

Un empleado puede tomar vacaciones de acuerdo con el horario anterior (obtenidas desde el 1 de enero anterior) sólo después de completar un (1) año de servicio. Si el contrato del empleado termina antes de completar un (1) año de servicio, él/ella no tendrá derecho al pago de dichos días de vacaciones.

La duración del servicio, para efectos de vacaciones, será determinada por el servicio total con el mismo Empleador, o en un edificio en particular, lo que sea mayor, dado que no haya interrupción en el servicio tal como se define en la Sección 20.2.

SECCIÓN 9.2 Para los efectos de este Artículo, el pago de un (1) día de vacaciones de un empleado deberá ser igual a la remuneración que el empleado recibe cuando el empleado trabaja su jornada laboral normalmente programada y el pago de una (1) semana de vacaciones de un empleado será igual a la remuneración que el empleado recibe cuando el empleado trabaja su semana normal de trabajo programada.

A cada empleado se le pagará la paga de cada semana de vacaciones en un cheque por separado o se calcularán los impuestos calculados a la tasa semanal regular de pago.

SECCIÓN 9.3 Cualquier empleado cuyo contrato se termina voluntaria o involuntariamente, incluyendo la baja por causa de muerte el o desde del 1° de enero de cualquier año, tiene derecho a recibir todas las vacaciones sin usar que haya acumulado en el año anterior para ese año calendario, a menos que el empleado sea despedido por justa causa, o se le ha pagado más allá del período de permiso por enfermedad normal. Con el fin de recibir la paga de dichas vacaciones no utilizadas, un empleado que abandona voluntariamente el empleo debe darle al Empleador una antelación mínima de dos (2) semanas de su salida. Todo empleado cuyo contrato se termina debido a un despido o **jubilación** también recibirá el pago prorrateado de sus vacaciones calculado sobre la base de una doceava (1/12) por cada mes de servicio prestado desde el 1° de enero anterior, dichas vacaciones representan una acumulación que se hubiera tomado en el año calendario siguiente.

SECCIÓN 9.4 Cada vez que un empleado elegible está programado para salir de vacaciones, el Empleador deberá pagarle al empleado la paga total de sus de vacaciones a más tardar el último día de trabajo programado del empleado antes del inicio de las vacaciones del empleado. Además, en caso de que se termine el trabajo de un empleado elegible, el Empleador pagará al empleado dicho tiempo de vacaciones a la baja del empleo.

SECCIÓN 9.5 Dentro de lo posible, la selección y preferencia en cuanto al momento de tomar vacaciones se concederán a los empleados sobre la base de la antigüedad. Se entiende, sin embargo, que las vacaciones deben estar organizadas para adaptarse a la conveniencia del Empleador y los horarios y la determinación final al respecto quedará en el Empleador. Los empleados pueden tomar hasta cinco (5) días de vacaciones en incrementos diarios programados en cada año, **y los empleados con menos de diez años de servicio pueden tomar hasta siete (7) días de vacaciones en incrementos diarios programados en cada año.** El Empleador no negará injustificadamente la solicitud de un empleado para tomar vacaciones. El periodo de vacaciones comenzará el 1 de enero y se extenderá hasta el siguiente 31 de diciembre, después de haber alcanzado la elegibilidad. **Los incrementos diarios no se considerarán para incluir cuatro (4) días consecutivos de vacaciones cuando el 5^{to} día de trabajo programado regularmente sea un día feriado contractual.**

SECCIÓN 9.6 Los derechos de vacaciones de los empleados no se verán afectadas por un cambio de propiedad o administración en el edificio o contratista de limpieza, siempre y cuando los empleados permanezcan contratados por del nuevo propietario o contratista de limpieza sucesor, y el nuevo propietario o contratista de limpieza sucesor será inmediatamente responsable después del pago de los mismos. El propietario o contratista anterior deberá notificarle al propietario o contratista sucesor de la cantidad de vacaciones a las que cada empleado tiene derecho durante el año en que el contrato cambia, y la cantidad de vacaciones que cada empleado ya ha tomado, para que el sucesor esté al tanto de los permisos de vacaciones restantes de los empleados en el transcurso de ese año.

ARTÍCULO 10 TRANSFORMACIÓN Y PAGO DE INDEMNIZACIÓN

SECCIÓN 10.1 Si un Empleador que convierte a uno o más ascensores en su edificio en ascensores sin operador y, como consecuencia directa de dicha transformación, se eliminan el trabajo o trabajos de uno o más operadores de ascensores regulares, el Empleador del edificio en el momento de dicha transformación deberá pagarle a dicho operador de ascensor, cuyo trabajo va a ser eliminado, dado que dicho empleado ha sido empleado en el edificio (sin tener en cuenta los cambios en la propiedad o administración del edificio) por un mínimo de cinco (5) años consecutivos, la paga de transformación es la siguiente:

SECCIÓN 10.2

(a)	5 años de servicio pero menos de 10 años	\$300.00
	10 años de servicio, pero menos de 15 años	\$400.00
	15 años de servicio pero menos de 20 años	\$500.00
	20 años de servicio pero menos de 25 años	\$600.00

25 años de servicio o más \$700.00

(b) Una parte fraccionaria de un año de servicio de más de seis (6) meses se computará como un año completo.

(c) Cada operador de ascensor cuyo trabajo va a ser eliminado por la transformación a ascensores sin operador tendrá derecho a una notificación por lo menos con treinta (30) días de anticipación a la fecha de su baja. Para tener derecho al pago de transformación, el empleado debe trabajar en el edificio hasta la fecha de dicha baja. Sin embargo, la ausencia en dicha fecha de baja debido a enfermedad o accidente no privará a un empleado elegible de su salario de transformación, si el empleado ha trabajado un mínimo de tres (3) días en el edificio durante el período de sesenta (60) días antes de dicha fecha de baja. El pago de transformación no tiene por qué ser pagado por el Empleador si un empleado muere antes de dicha fecha de terminación.

(d) Por acuerdo entre el Empleador individual, el operador de ascensor y el Sindicato, el pago de transformación puede no aplicarse en su totalidad o en parte, en consideración de otro empleo en el edificio o con la agencia que administra el edificio, o por cualquier razón mutuamente satisfactoria para dichas partes.

SECCIÓN 10.3 Si un empleado, distinto a un operador de ascensor, es sustituido por automatización, recibirá el pago de indemnización por cese de conformidad con la sección 10.2(a). Por acuerdo entre el Empleador individual, el empleado y el Sindicato, el pago de indemnización puede no aplicarse en su totalidad o en parte, en consideración de otro empleo en el edificio o con la agencia que administra el edificio, o por cualquier razón mutuamente satisfactoria para dichas partes.

SECCIÓN 10.4 Si un empleado con al menos un (1) año de servicio continuo con un Empleador es dado de baja (excepto por causa), o es despedido de forma permanente o temporal, y no tiene derecho a los beneficios de los párrafos 1 y 2 antes mencionados, el empleado deberá recibir una notificación con dos (2) semanas de anticipación o, en lugar de dicha notificación, dos (2) semanas de salario. Si a dicho empleado se le notifica con menos de dos (2) semanas de anticipación, el empleado tendrá derecho a recibir la diferencia en el pago.

SECCIÓN 10.5 En el caso de despido, se ha acordado que, si el Sindicato decide impugnar el mismo, el Sindicato y el Empleador podrán presentar sus respectivas posiciones ante el Mediador, sin perjuicio, en un caso individual. En dicha situación, el arbitraje será agilizado, con o sin recurrir al Procedimiento de Quejas, a opción del Sindicato.

ARTÍCULO 11 PERMISO POR FALLECIMIENTO

SECCIÓN 11.1 En el caso de la muerte en la familia inmediata (es decir, la muerte de un padre, cónyuge, **hijo**, nieto, hermano, hermana, padrastro o suegro o abuelos) de un empleado, que requiere la ausencia del empleado de la asignación programada regularmente para el empleado, se le permitirá al empleado tomar un permiso de ausencia de tres (3) días laborables consecutivos dentro de los catorce (14) días calendario siguientes a la fecha de la muerte. Bajo

ninguna circunstancia la aplicación de esta cláusula resultará en un cambio en el salario básico semanal del empleado.

SECCIÓN 11.2 Cualquier empleado que tenga derecho a permiso de fallecimiento de conformidad con las Secciones 1 antes mencionadas, se le permitirá tomar hasta cinco (5) días de vacaciones acumuladas en relación con el mismo.

SECCIÓN 11.3 Un empleado tendrá derecho a tomar un permiso sin goce de sueldo de un (1) día para asistir al funeral de un hermanastro, hermanastra, sobrina, sobrino, tío o tía.

ARTÍCULO 12 PAGO DE SERVICIO DE JURADO

Cuando un empleado está obligado a servir como jurado, Empleador le pagará al trabajador la diferencia entre su salario regular a tiempo corrido y su pago por servicio de jurado. Para tener derecho a dicho pago de un jurado, el empleado debe notificarle Empleador tan pronto como reciba la notificación y cooperar en la obtención de una excusa del servicio de jurado, cuando sus servicios sean requeridos por el Empleador.

ARTÍCULO 13 UNIFORMES

Cuando el Empleador exige uniformes, el Empleador proveerá un mínimo de dos (2) juegos de uniformes o la ropa que requiere que usen los empleados. A continuación, el Empleador conservará, dicha la ropa. Los empleados serán responsables del lavado de rutina de la ropa. Accesorios apropiados, tales como zapatos, calcetines, camisetas, etc. serán a la vez suministrados por el empleado, excepto cuando estos elementos son requeridos por el Empleador como parte de un uniforme facilitado por el Empleador.

ARTÍCULO 14 CONDICIONES DE TEMPERATURA EN EL TRABAJO

SECCIÓN 14.1 El Empleador hará sus mejores esfuerzos para tratar de mantener temperaturas de trabajo razonablemente cómodas para todos los empleados en el edificio en el que el empleado trabaja. Si un empleado se enferma como resultado directo de las temperaturas extremas en un edificio, respaldado por un certificado médico, el empleado no podrá ser sancionado por el tiempo ausente resultante.

SECCIÓN 14.2 El Empleador deberá notificar inmediatamente cada vez que los agentes del orden público o las autoridades de defensa civil requieran que el edificio en el que están trabajando sea evacuado. En tal caso, los empleados recibirán pago por todas las horas regulares a tiempo corrido perdidas.

SECCIÓN 14.3 En el caso de que las temperaturas de trabajo en un edificio están fuera del rango de "razonablemente cómodo" como se contempla en la Sección 14.1, el Empleador tendrá la obligación positiva de tratar de restaurar dichas temperaturas de trabajo "razonablemente cómodas".

ARTÍCULO 15 PLAN DE SALUD Y BIENESTAR

SECCIÓN 15.1 Cada Empleador deberá contribuir al Fondo Fiduciario de Bienestar para Operadores de Edificios del Sindicato Internacional de Empleados de Servicio de la Local 32, Distrito 36 (en adelante denominado el "Fondo de Bienestar") para todos los empleados que trabajen en Empleo Cubierto. Empleo Cubierto significa cualquier trabajo ejecutado por un Empleador que tiene un Acuerdo de Negociación Colectiva con el Sindicato que requiere que se hagan contribuciones al Fondo de Bienestar. Las contribuciones serán determinadas y se harán de la siguiente manera:

(a) Para los efectos de determinar el monto de la contribución, habrá tres (3) categorías de empleados y la categoría de contribución para un empleado determinado por un mes determinado se basará en las horas pagadas en el mes calendario anterior. Las tres categorías son las siguientes:

(i) Los empleados que trabajan los fines de semana sólo serán denominados "Empleados de fin semana." Trabajo se entenderá por trabajo real, no por trabajo planificado.

(ii) Los empleados que no son Empleados de Fin de Semana, pero a quienes se les paga menos de setenta (70) horas en un mes calendario, serán denominados "Empleados de Menos de 70 Horas Mensuales."

(iii) Los empleados a quienes se les paga setenta (70) horas o más en un mes calendario determinado serán denominados "Empleados Regulares."

(b) El monto de la contribución para cada categoría de empleados será el siguiente:

(i) Para los empleados de fines de semana – Ciento treinta y cuatro dólares (\$134.00) por mes.

(ii) Para los empleados que trabajan menos de 70 horas mensuales - Tres dólares con cuarenta centavos (\$3.40) por hora pagados por mes.

(iii) Para empleados regulares – **Hasta el 30 de noviembre de 2015, la contribución mensual al Fondo de Bienestar para los empleados de tiempo completo regulares será de \$1,075.00.** Con vigencia a partir del **1 de diciembre de 2015**, la contribución mensual al Fondo de Bienestar para los empleados de tiempo completo regulares será de **\$1,134.00.** Efectivo desde el **01 de noviembre de 2016**, la contribución mensual al Fondo de Bienestar para empleados regulares a tiempo completo se incrementará a **\$1,196.00.** Efectivo desde el **1 de noviembre de 2017**, la contribución al Fondo de Bienestar para empleados regulares a tiempo completo se incrementará a **\$1,262.00.** **Con vigencia a partir del 1 de noviembre de 2018, la contribución mensual al Fondo de Bienestar para los empleados de tiempo completo regulares será de \$1,331.00.** Los empleados que reciben beneficios de enfermedad y accidentes del Fondo de Bienestar tienen derecho al pago de días feriados del Empleador por los

días feriados que ocurran durante el período en que se pagan dichos beneficios. **No habrá contribuciones exigibles y pagaderas durante los meses de enero de 2016 y enero de 2017. Toda la contribución que de otro modo sería exigible y pagadera en enero de 2016 será exigible y pagadera al Fondo de Pensiones de BOLR de la Local 32BJ de SEIU.**

Las tasas de contribución para los empleados de fin de semana y aquellos que trabajan menos de 70 horas al mes se establecerán en concordancia con las tarifas antes mencionadas.

Consulte la Carta Complementaria #5 relacionada a los costos y reservas.

Además, en lugar de todos los beneficios de permiso por enfermedad, el Empleador deberá contribuir mensualmente al Fondo de Bienestar un doceavo (1/12) de la paga semanal de todos los empleados regulares. Habrá un período de espera de tres (3) días laborales antes de que los beneficios de enfermedad y accidentes se puedan pagar del Fondo de Bienestar a un empleado ausente por enfermedad o lesión, el cual puede ser pagado solamente por el 4º día de trabajo y los siguientes días de trabajo de ausencia continua. Estos beneficios se pagarán al 70% de las ganancias normales del empleado hasta que la ayuda social del empleado se haya agotado.

(iv) El Actuario del Fondo Bienestar asesorará a los Fideicomisarios, cuando los activos disponibles para beneficios caigan por debajo de un nivel de reserva de 3 ½ meses basado en el plan de beneficios según lo modificado por cualquier cambio que los Fideicomisarios implementen después de la ejecución de este Acuerdo. Los Fideicomisarios, en consulta con el Actuario del Fondo, deberán determinar si la reserva del Fondo está proyectada para que alcance cuatro (4) meses dentro de la vigencia de este Acuerdo. Si los gestores determinan que un nivel de cuatro meses de reservas no será alcanzado, ellos deberán determinar, en consulta con el Actuario del Fondo, los cambios requeridos en las tasas de contribución para mantener el programa de beneficios modificados y para alcanzar y mantener una reserva de cuatro meses para el equilibrio de este Acuerdo. El Empleador estará obligado a hacer contribuciones en las tasas ajustadas.

En el caso de que los Fideicomisarios no sean capaces de llegar a un acuerdo en cuanto a si se requiere un aumento de las contribuciones para mantener los beneficios y las reservas, o en cuanto a la cantidad de cualquiera de dichos aumentos, dicha controversia se someterá a arbitraje bajo las disposiciones de punto muerto del Contrato de Fideicomiso. El Empleador contribuirá al Fondo de Bienestar con cualquier aumento ordenado por el Mediador.

A fin de mantener la seguridad financiera del Fondo de Bienestar, el Sindicato acuerda que consultará con BOLR si desea llegar a un acuerdo con cualquier Empleador que actualmente aporta al Fondo, a través del cual ese Empleador dejaría de contribuir al Fondo y contribuiría a otro fondo de empleadores múltiples, o para celebrar un acuerdo con cualquier instalación de categoría BOLR organizada recientemente para contribuir a otro fondo de empleadores múltiples.

(c) Se pagará una contribución por cada empleado de acuerdo con las categorías y cantidades establecidas anteriormente comenzando el tercer mes en el que dicho empleado ha estado en Empleo Cubierto.

(d) En el caso de que un programa de seguro de salud sea ordenado por el Gobierno Federal o el gobierno estatal o local aplicable, que requiera cambios en los beneficios proporcionados por el Fondo de Bienestar o en la forma de su financiación, las partes deberán negociar inmediatamente con respecto a cualquier modificación que pueda necesitar este Acuerdo. En el caso de que ellos no sean capaces de llegar a un acuerdo, los asuntos no resueltos serán presentados a John Skonier, o a cualquier otro mediador en que las partes puedan acordar, para la determinación definitiva y vinculante.

(e) Las contribuciones para un mes determinado se pagarán al Fondo de Bienestar, a más tardar el día quince (15) de ese mes y deberán ser acompañadas por un informe que contiene dicha información que los Fideicomisarios del Fondo de Bienestar pueden solicitar, incluyendo, pero no limitado a, los nombres de los empleados, las fechas de contratación, las categorías de empleados, y las horas pagadas o trabajadas.

(f) Para los empleados que trabajan menos de setenta (70) horas al mes, las contribuciones para un determinado mes se pagarán al Fondo de Bienestar, a más tardar el día quince (15) del mes por todos los importes adeudados para el mes anterior o previo y serán acompañadas de un informe que contiene dicha información que los Fideicomisarios del Fondo de Bienestar Social puedan solicitar, incluyendo pero no limitado a, los nombres de los empleados, las fechas de contratación, las categorías de empleados, y las horas pagadas o trabajadas.

(g) Las contribuciones al Fondo de Bienestar cesarán comenzando desde el mes siguiente al mes en el que un empleado, por el cual se están haciendo las contribuciones en primer lugar, ejecuta Empleo que no está Cubierto; dado, sin embargo, en el caso de un empleado que recibe Beneficios de Ingresos Semanales, se considerará que dicho empleado está en Empleo Cubierto durante las primeras ocho (8) semanas de las cuales recibe dicho beneficio y, por lo tanto, se seguirán pagando las contribuciones por dicho empleado hasta e incluyendo el mes en que se cumple el día de las ocho (8) semanas desde el primer día en que dicho empleado comenzó a recibir Beneficios de Ingresos Semanales (el mes en que dicho empleado deja de recibir beneficios de ingresos semanales, si recibe Beneficios de Ingresos Semanales por menos de ocho (8) semanas), con la tasa de contribución a pagar para dicho empleado que permanece en la tasa de pago que le fue determinada para el mes en el que recién comenzó a recibir Beneficios de Ingresos Semanales.

(h) Las contribuciones para cualquier empleado que haya tenido anteriormente contribuciones hechas a su nombre se reanudarán el primer mes en que el trabajador vuelva a trabajar en un empleo cubierto, antes de que sufra una interrupción en la antigüedad bajo este Acuerdo.

SECCIÓN 15.2 Cada Empleador adoptará las disposiciones de, y acuerda cumplir y estar vinculado por, el Acuerdo de Fideicomiso que establece el Fondo de Bienestar y todas sus modificaciones a él, y también por la presente designa irrevocablemente como sus representantes

a los Fideicomisarios nombrados como Fideicomisarios del Empleador en dicho Acuerdo de Fideicomiso, junto con sus sucesores seleccionados en la forma prevista en él, 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 a ser tomadas por dichos Fideicomisarios dentro del alcance de su autoridad.

SECCIÓN 15.3 Los Fideicomisarios del Fondo de Bienestar deberán considerar la evaluación de una tarifa administrativa para quienes no son miembros de BOLR por el privilegio de ser un empleador que contribuye por medio de una carta complementaria a la que las partes ingresarán.

SECCIÓN 15.4 Las partes tienen la intención de que el seguro médico proporcionado en virtud del Fondo de Bienestar para los empleados cumplirá, en todos los aspectos y en todo momento, con los requisitos de la Ley de Atención Asequible ("ACA", por sus siglas en inglés). En el caso de que un plan de beneficios de seguro médico proporcionado por el Fondo de Bienestar desencadenaría una penalización o impuesto de cualquier clase en virtud de la ACA sobre un empleador que contribuye o cualquier empleado, cualquiera de las Partes podrá notificar a la otra por escrito su deseo de reabrir este Acuerdo para el propósito único y limitado de la negociación de los cambios necesarios para evitar una penalización de la ACA o impuestos y/o formular recomendaciones a los Fideicomisarios del Fondo de Bienestar con respecto a los cambios necesarios en el plan(es) proporcionado(s) por el Fondo de Bienestar. Las partes se reunirán de manera oportuna para abordar los asuntos pertinentes después de que cualquiera de las partes proporcione el aviso descrito anteriormente. El Sindicato mantendrá el derecho a la huelga en caso de que las partes acuerden reabrir el contrato y en el caso de que no se llegara a ningún acuerdo.

ARTÍCULO 16 PLAN DE PENSIONES

SECCIÓN 16.1 Cada Empleador acuerda contribuir con la suma de Un dólar y cuarenta y tres centavos de dólar (\$1.43) por hora, por cada hora trabajada (que no sea en exceso de cuarenta (40) horas por semana) por cada empleado que ha estado continuamente en su empleo durante al menos noventa (90) días para el Fondo de Pensiones de BOLR del Distrito 36, Local 32BJ del Sindicato Internacional de Empleados de Servicio ("Fondo de Pensiones"). Para los efectos de las contribuciones a continuación, las vacaciones y los días feriados remunerados se tratarán como horas trabajadas.

SECCIÓN 16.2 Ni BOLR ni los Empleadores cubiertos por este Acuerdo, ni los Fideicomisarios de los Fondos de Pensiones y Bienestar presentarán alguna objeción para un Empleador o Empleadores que no están representados por BOLR se convierta en parte y colaborador a los Fondos de Pensiones y Bienestar; dado, sin embargo, que cualquier otro Empleador o Empleadores, anteriormente mencionado y descrito en la presente, deberá tener un acuerdo laboral con el Sindicato que obligue al mencionado Empleador o Empleadores a contribuir a los Fondos de Pensiones y Bienestar en una cantidad que no sea inferior a las sumas requeridas de conformidad con los Artículos 15 y 16.

SECCIÓN 16.3 El Empleador remitirá al administrador del Fondo, junto con todas las contribuciones de cada mes, un informe en el que aparecen los nombres de los empleados, el número de horas trabajadas y/o contribuidas.

Todas las remesas de un Empleador al Fondo se harán a más tardar el día quince (15) del mes por todos los importes adeudados por el mes anterior o previo.

Con cada informe del Fondo, el Empleador deberá dar los nombres y fechas de inicio de los empleados nuevos y las fechas de baja de los empleados antiguos.

Las contribuciones para cualquier empleado que haya tenido anteriormente contribuciones hechas a su nombre se reanudarán en la primera hora en la que el empleado vuelve a trabajar en un Empleo Cubierto, antes de sufrir una interrupción en la antigüedad bajo este Acuerdo.

SECCIÓN 16.4 Cada Empleador adoptará las disposiciones de, y acuerda cumplir y estar vinculado por, el Acuerdo de Fideicomiso que establece el Fondo de Pensiones, y todas sus enmiendas a él, y también por este medio designa irrevocablemente como sus representantes a los Fideicomisarios nombrados como Fideicomisarios del Empleador en dicho Acuerdo de Fideicomiso, junto con sus sucesores seleccionados en la forma prevista en él, 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 a ser tomadas por dichos Fideicomisarios dentro del alcance de su autoridad.

SECCIÓN 16.5 El Sindicato y BOLR, por medio de la presente, modifican el Acuerdo y Declaración del Fideicomiso con fecha 6 de octubre de 1959, que establece el Fondo de Pensiones para disponer que, para el período del 16 de octubre de 2015 hasta el 15 de octubre de 2019, los Fideicomisarios de dicho Fondo de Pensiones no podrán adoptar ninguna medida, no podrán aumentar los beneficios del Plan ni cambiar las disposiciones de dicho Plan de Pensiones, lo que daría lugar a beneficios sin fondos creados de dicho Fondo de Pensiones, en el sentido de ERISA, según lo enmendado, que es mayor a cero en cualquier momento. No obstante lo anterior, el Sindicato y BOLR acuerdan que si el valor del mercado de los activos de los Fondos de Pensiones supera el valor de la suma única de los beneficios acumulados consolidados del Plan, tal exceso se utilizará para proporcionar beneficios adicionales del plan, incluyendo beneficios para jubilados, siempre y cuando dichos beneficios adicionales se puedan aplicar sobre una base actuarial sólida y no den lugar a un Plan de Pensiones que tenga cualquier responsabilidad sin fondos creados.

ARTÍCULO 17

INCUMPLIMIENTO EN REMITIR LAS CUOTAS O TRANSMITIR LAS CONTRIBUCIONES DE PENSIONES Y BIENESTAR

Al ingresar por el Empleador, o a raíz de una decisión o laudo en cualquier etapa del procedimiento de Queja establecido en el Artículo 24, que el Empleador ha fallado, dentro del plazo señalado en el Artículo 3 en remitir al Sindicato todas las cantidades deducidas de los empleados como las cuotas mensuales, evaluaciones o tarifas de inscripción en el plazo señalado en el Artículo 3 de la presente, o no ha logrado dentro de los plazos señalados en los Artículos

15, 16 ó 35 de este Acuerdo, transmitir a los Fideicomisarios del Fondo de Bienestar y/o del Fondo de Pensiones y/o Fondos de Servicios Legales, respectivamente, las contribuciones a dichos fondos, y después de persistir en cualquiera de dichas morosidades por un período de treinta (30) días siguientes a la notificación por escrito de la morosidad dada por el Sindicato y/o los administradores de los fondos mencionados, cualquier que sea el caso, al Empleador y BOLR por correo certificado con acuse de recibo, el Sindicato podrá, no obstante las disposiciones de No Huelga en este Acuerdo, hacer una huelga en contra del Empleador, en el Edificio implicado en particular, para hacer cumplir estos pagos sin tener en cuenta la cláusula de No Huelga, en caso de que el Sindicato así lo desee. Además, cualquier Empleador que continúe en incumplimiento después del aviso de treinta (30) días por correo certificado, con acuse de recibo, en realizar las contribuciones necesarias al Fondo de Bienestar y/o al Fondo de Pensiones y/o al Fondo de Servicios Legales, se le puede exigir que pague, exigencia realizada por los Fideicomisarios del Fondo respectivo, además de la cantidad morosa real, quince (15%) por ciento de la cantidad que el Empleador debe haber transmitido, por concepto de indemnización de daños y perjuicios; Los Fideicomisarios tienen la facultad de aumentar el citado quince (15%) por ciento a su discreción única, en el futuro, en caso de que se justifique dicho aumento.

ARTÍCULO 18

JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA Y FONDO DE AHORROS (“SRSF”)

SECCIÓN 18.1 El Empleador deberá hacer contribuciones a un fondo fiduciario de participación de utilidades y aplazamiento de salarios conocido como el "Fondo de Ahorro y Jubilación Complementaria del Servicio de Edificios de 32BJ " ("SRSF") para cubrir a Ingenieros Licenciados, Ingenieros Operativos, Mecánicos y Trabajadores de Mantenimiento, con los beneficios de participación de utilidades según lo dispuesto a continuación y aplazamientos de los salarios exentos de impuestos de los empleados conforme a lo dispuesto por el Plan y/o las reglas del Plan.

SECCIÓN 18.2 El Empleador deberá hacer una contribución de \$.20 por hora trabajada al SRSF, hasta por un máximo de cuarenta (40) horas a la semana, para cada empleado actual que esté empleado regularmente por veinte (20) o más horas a la semana. Las aportaciones en nombre de los nuevos empleados contratados en o después del 16 de octubre de 2011 se iniciarán después de que el empleado complete seis (6) meses de empleo. Para los efectos de las contribuciones a continuación, el tiempo libre pagado será considerado como horas trabajadas.

A partir del 1 de diciembre de 2015, el Empleador deberá hacer una contribución adicional para todos los Ingenieros Licenciados, Ingenieros Operativos, Mecánicos y Trabajadores de Mantenimiento de \$0.05 por hora para una contribución total de \$0.25 por hora.

SECCIÓN 18.3 Si el Empleador no realiza los informes o pagos requeridos al SRSF, los Fideicomisarios pueden en su sola y absoluta discreción tomar las medidas necesarias, incluyendo, pero no limitado a, el arbitraje inmediato y acción legal, para hacer cumplir dichos informes y pagos, junto con interés y daños líquidos y determinados conforme a lo dispuesto en el Acuerdo de Fideicomiso del Fondo, y cualquier y todos los gastos de cobro, incluyendo, pero no limitado a, honorarios de abogados, gastos y los honorarios de arbitraje y costos judiciales.

SECCIÓN 18.4 Cualquier Empleador que esté en morosidad regular o constante en los pagos al SRSF puede ser requerido, a elección de los Fideicomisarios del Fondo, que le proporcione al Fondo Fiduciario una garantía que asegure la pronta remesa de dichos pagos.

SECCIÓN 18.5 Al acordar hacer los pagos requeridos al SRSF, el Empleador adopta y estará vinculado por el Acuerdo y Declaración de Fideicomiso, según pueda ser modificado, y las reglas y reglamentos adoptados o implementados en adelante por los Fideicomisarios del Fondo en relación con la provisión y administración de los beneficios y el cobro de las contribuciones. Los Fideicomisarios del Fondo harán dichas modificaciones al Acuerdo de Fideicomiso, y adoptarán dichos reglamentos que puedan ser requeridos para cumplir con la ley aplicable.

SECCIÓN 18.6 No habrá aportaciones del Empleador al SRSF en nombre de los empleados durante sus primeros seis (6) meses de empleo.

ARTÍCULO 19 FONDO DE PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA

SECCIÓN 19.1 Cada Empleador acuerda aportar la suma de un centavo y medio de dólar (\$0.015) por hora por cada hora trabajada (sin exceder cuarenta (40) horas por semana) por cada empleado que ha estado empleado continuamente por al menos treinta (30) días al Fondo de promoción de la industria creado por BOLR. Para este propósito las vacaciones pagadas y días feriados se considerarán como horas trabajadas.

Para poder utilizar el "Comité de Quejas", de conformidad con lo dispuesto en la Sección 24.1, Paso 3, y obtener los beneficios de este Acuerdo, cada empleador -no miembro de BOLR debe contribuir con la suma de Cinco (\$.05) centavos por hora por cada hora trabajada (que no sea en exceso de cuarenta (40) horas por semana) por cada empleado que ha estado empleado continuamente por al menos treinta (30) días al Fondo de Promoción de la Industria creado por BOLR. BOLR notificará al Sindicato cuando los empleadores -no miembros convienen en hacer tales contribuciones para el Fondo de Promoción de la Industria.

SECCIÓN 19.2 Los formularios presentados por el Sindicato a los Empleadores en relación al Fondo de Pensiones deberán incluir dentro de la misma una columna de las remesas para el administrador de dicho Fondo de contribuciones al Fondo de Promoción de la Industria, y las contribuciones remitidas así antes del día 15 de cada mes por todo el dinero adeudado por el mes anterior, después de su recepción, a su vez deberán ser transmitidas por el Administrador de los Fondos de BOLR a más tardar al final del mes de la recepción, junto con una copia del formulario de informe presentado por el Empleador que establece los temas anteriormente previstos en relación a los otros Fondos que se pagarán a continuación.

SECCIÓN 19.3 Ninguna parte de dicho Fondo de Promoción de la Industria y ninguna parte de las contribuciones se utilizarán para publicidad, propaganda u otros actos antisindicales en contra de los intereses del Sindicato.

SECCIÓN 19.4 Queda expresamente entendido que dicha contribución al Fondo de Promoción de la Industria no está destinada a ser, y no es, una contribución a los empleados, y ningún empleado o empleador deberá tener ningún interés de propiedad sobre dicho Fondo.

SECCIÓN 19.5 Además, se entiende y acuerda expresamente que dicho Fondo de Promoción de la Industria se aplicará, entre otros propósitos, pero no como forma de limitación a esto, en el pago de los costos operativos de BOLR, incluyendo pero no limitado a, los gastos de gestión de las relaciones públicas, honorarios del abogado, educación pública que se aplican a la industria tratando de establecer buenas relaciones públicas entre la industria de operaciones de edificios y el público en general, el costo para el Empleador de sus representantes en la administración de varios fondos y comités establecidos en este Acuerdo, y cualquier empresa comparable contratada cada cierto tiempo por dichos Empleadores y/o BOLR a continuación.

ARTÍCULO 20 ANTIGÜEDAD

SECCIÓN 20.1 El término antigüedad, dependiendo de las circunstancias y según se especifica en la presente, significa la duración promedio de servicio continuo en un edificio en particular, independientemente del Empleador ("antigüedad en el edificio"), duración de servicio continuo con cualquier Empleador ("antigüedad del Empleador"), o la duración de servicio continuo en su clasificación actual en el edificio ("antigüedad de clasificación"). Los derechos de antigüedad de un empleado no se verán afectados negativamente por un cambio de propiedad o administración del edificio o de los contratistas sucesores, siempre y cuando el empleado mencionado permanezca contratado por los nuevos propietarios, administradores o contratista sucesor. Los empleados que son titulares en un edificio, cuando se produce dicho cambio no serán considerados para ser empleados a prueba de conformidad con la Sección 1.8 o la Sección 21.1.

SECCIÓN 20.2 Un empleado perderá la antigüedad por de cualquiera de las siguientes razones:

- (a) Renuncia;
- (b) Despido por una causa justa;
- (c) Despido de un (1) año o más;
- (d) No volver al trabajo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de restitución enviada por correo certificado con acuse de recibo, a la última dirección del empleado en el registro del Empleador;
- (e) No presentarse a trabajar después de ausentarse durante tres (3) días hábiles sin notificar al Empleador en el ínterin de las razones aceptables por la ausencia; siempre que el empleado es físicamente capaz de notificar al Empleador. Si la razón de dicha ausencia es una enfermedad o discapacidad, se le debe proporcionar un certificado médico al Empleador.
- (f) Enfermedad o incapacidad continua por un período superior a un (1) año; y en exceso de dos (2) años para todas las lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo. Para

los propósitos de esta sección y la renovación de la elegibilidad de un empleado para los beneficios por discapacidad del Plan de Bienestar después de haber recibido beneficios durante el período máximo permitido, no se considerará que un empleado ha regresado a trabajar luego de una enfermedad o discapacidad, a menos que el empleado realmente trabaje por lo menos veinte (20) días durante los primeros treinta y cinco (35) días calendario después de reanudar el trabajo, período durante el cual el empleado no estará autorizado a utilizar los días personales o de vacaciones. Al regreso de un empleado que ha estado enfermo durante un período prolongado en el plazo de un año, y antes de retornar al trabajo real, el Empleador tendrá el derecho de exigir un examen médico del empleado para determinar si el empleado puede o no regresar a trabajar de manera segura y saludable. En el caso de que surja un conflicto entre el médico del empleado y el médico del Empleador, entonces el asunto se someterá al Procedimiento de Queja y Arbitraje previsto en el Artículo 24.

Durante un período de seis (6) meses después de una interrupción en el servicio, bajo esta Sección 20.2(f) un empleado que es capaz de volver al trabajo tendrá un derecho de prioridad para ser contratado como un nuevo empleado.

(g) Despidos de más de dos (2) años en los que la causa directa del despido y su continuación es la renovación, remodelación o reconstrucción de instalaciones en el edificio.

SECCIÓN 20.3 Cuando sea necesario reducir la mano de obra, la última persona que entra a cualquier clasificación será el primero en ser despedido en dicha clasificación, y si la mano de obra se incrementa de allí en adelante, los empleados serán restituidos a su clasificación en el orden inverso en el que fueron despedidos, dado que el empleado o los empleados retenidos en el despido o restituidos después del recorte tengan la habilidad y capacidad suficientes para ejecutar el trabajo restante. Es, sin embargo, entendido y acordado que cuando el Empleador decide que la habilidad y la capacidad del empleado de menor rango es muy superior a la habilidad y la capacidad del empleado de alto rango dentro de la clasificación involucrada, el Empleador tendrá derecho a retener o restituir a dicho empleado de menor rango. El Empleador acuerda que su decisión en este aspecto no será arbitraria y que su decisión estará sujeta a los Procedimientos de Queja y Arbitraje en la presente. Para las clasificaciones de mecánicos y trabajadores de mantenimiento e ingenieros licenciados e ingenieros operativos, la antigüedad será el factor determinante para los despidos y restituciones, dado que el empleado de alto rango tenga la experiencia técnica necesaria para ejecutar el trabajo restante.

SECCIÓN 20.4 Un empleado que es despedido debido a su antigüedad de clasificación conforme a lo dispuesto en la Sección 20.3, tendrá derecho a desplazar al empleado de menor rango en el edificio en otra clasificación que el empleado despedido tuvo anteriormente, en el supuesto que el empleado subalterno tenga menos antigüedad en servicios de edificios que el empleado despedido.

SECCIÓN 20.5 Un empleado que tiene diez (10) o más años de servicio ininterrumpido en un edificio, y que va a ser despedido a causa de una reducción de personal en su edificio puede desplazar al empleado del Empleador con menos antigüedad en la clasificación entre los empleados sujetos al Acuerdo, independientemente del edificio en el que se encuentra dicho empleado de menor rango. Los trabajadores temporales no tienen derecho a desplazar a otro

empleado. Un empleado que opta por ser desplazado en lugar de ser despedido renuncia a cualquier derecho de restitución al edificio en el que él o ella fue despedido/a.

SECCIÓN 20.6 Un empleado despedido a causa de una reducción del personal que decide no ser desplazado, tendrá el derecho a revocación por un período de un año desde el despido. La restitución será en el orden inverso de antigüedad de clasificación del empleado despedido. Los derechos de restitución se aplican a todos los puestos permanentes.

SECCIÓN 20.7 El Empleador deberá notificar por correo certificado con acuse de recibo, o por entrega al día siguiente a través de un servicio de entrega sindicalizado, al último empleado calificado despedido, a su última dirección conocida sobre cualquier puesto de trabajo vacante, y se enviará una copia de esta notificación al Sindicato. Entonces se le darán al empleado cinco (5) días desde la fecha de envío de la carta para expresar en persona o por correo certificado o registrado su deseo de aceptar el trabajo disponible. Si un empleado no acepta la restitución, se deberán enviar notificaciones sucesivas a los empleados calificados hasta terminar la lista de empleados calificados y con los derechos de restitución.

SECCIÓN 20.8 En caso de que un empleado pida un cambio de trabajo en turno de noche a trabajo en turno de día, o del trabajo en turno de día al trabajo en turno de noche, la preferencia para las asignaciones se hará sobre la base de la antigüedad, cuando dicho trabajo esté disponible. Un empleado que cambia turnos, de acuerdo con esta sección, no tendrá derecho a cambiar de forma voluntaria turnos de nuevo por un período de seis (6) meses, a menos se acuerde lo contrario. El Empleador no forzará arbitrariamente a que un empleado cambie del turno de día al turno de noche, o del turno de la noche al turno de día. La preferencia por dicha asignación se hará sobre la base de la antigüedad de clasificación dentro del edificio.

SECCIÓN 20.9 La antigüedad no comenzará a acumularse hasta después de que un empleado ha estado empleado por noventa (90) días y luego se revertirá a la fecha de contratación.

SECCIÓN 20.10 Los Delegados Sindicales tendrán la antigüedad superior para los efectos de despido y restitución bajo el Artículo 20.3, dado que tengan la suficiente habilidad y capacidad para ejecutar el trabajo restante. No más de un Delegado Sindical en cualquier edificio una tendrá derecho a lo mismo.

SECCIÓN 20.11 Un Empleador que desea transferir a un empleado de un edificio a otro lo hará sólo con el consentimiento del Sindicato y del empleado. Un empleado que voluntariamente se transfiere conservará toda la antigüedad, de conformidad con la Sección 20.1 de este Acuerdo. Un Empleador puede transferir involuntariamente a un empleado solamente en caso de disciplina relacionada con la interacción incorrecta con otros empleados o inquilinos del edificio, o por otras razones acordadas mutuamente por las partes.

SECCIÓN 20.12 El Empleador aceptará notificaciones por escrito de los empleados que estén interesados en ser considerados para puestos vacantes en la clasificación de capataz. Estas personas serán consideradas para los puestos vacantes que estén disponibles sólo en el edificio en donde están empleados, antes de contratar del exterior, se entiende que el Empleador tiene la sola discreción para determinar quién va a ocupar este puesto.

SECCIÓN 20.13 Un empleado que no puede trabajar por tener un puesto pagado con el Sindicato se le concederá un permiso de ausencia por un máximo de doce (12) meses. Si el permiso finaliza dentro de ese período, el trabajador tendrá derecho a volver a la posición que él/ella ocupaba en el momento en que comenzó el permiso. Después de un período de doce (12) meses, el empleado tendrá derechos de contratación preferente sólo para una vacante en la unidad de negociación que surja en el edificio en el que él/ella había estado empleado y para que él/ella está calificado.

El Sindicato le proporcionará al Empleador una solicitud con dos (2) semanas de aviso para el permiso de ausencia de un empleado. Además, el Sindicato le proporcionará al Empleador las fechas del permiso. El permiso de ausencia puede ser reducido y el empleado puede volver al trabajo en virtud de lo estipulado anterior, dado que el Sindicato le dé al Empleador dos (2) semanas de aviso de la nueva fecha de regreso. No se deberá conceder un permiso de ausencia al mismo tiempo a más de un empleado por cada edificio.

SECCIÓN 20.14

(a) Cualquier empleado que ha sido despedido de un edificio en particular, y que conserva sus derechos de restitución de acuerdo con este Artículo 20, será utilizado para ejecutar trabajos de "sustitución" en ese edificio antes de que otros empleados sean utilizados como "sustitución", incluso si los otros empleados han estado en el grupo de "sustitución" por un período más largo ("Antigüedad de Sustitución"). Los empleados que son despedidos de un edificio en particular realizarán ese servicio de edificio en el grupo de sustitución, lo cual deberá ser entonces considerado como parte de su servicio para los efectos de antigüedad de sustitución.

(b) Los empleados **suplementarios** y de sustitución (**ver las subsecciones (i) y (j) acerca de los empleados suplementarios**) no pueden utilizarse para cubrir una vacante permanente de **Clase 1 o Clase 2**, excepto durante un período razonable, el cual no debe excederse de **quince (15) días, o treinta (30) días cuando la vacante sea ocupada mediante una contratación externa**, después de los cuales un empleado permanente debe cubrir la vacante. Todas las vacantes permanentes de **Clase 1 y Clase 2** deben ser llenadas dentro de **quince (15) días, o treinta (30) días cuando la vacante sea ocupada mediante una contratación externa**. **Estos plazos se extenderán en la medida necesaria cuando la vacante es el resultado de un despido que permanece en el proceso de queja/ proceso de arbitraje, si la vacante no se cubre con un candidato interno, o debido a circunstancias más allá del control del Empleador (por ej., autorización de seguridad) cuando se requiere una demora. En tales circunstancias, el Empleador notificará al Sindicato en cuanto a la razón de la demora. El movimiento a la posición permanente ocurrirá el lunes coincidente o con el día 15 siguiente.**

(c) **Los empleados de sustitución y/o suplementarios no pueden ser utilizados para llenar una vacante permanente de Capataz, Mecánico, Trabajador de Mantenimiento, Ingeniero u otra vacante que no sea Clase 1 o Clase 2, excepto por un período razonable, que no se excederá de treinta (30) días, después del cual un empleado permanente ocupará la vacante. Todas las vacantes permanentes deberán ser ocupadas dentro de treinta (30) días. Estos plazos se extenderán en la medida necesaria cuando la vacante es el resultado de un despido que permanece en el proceso de queja/ proceso de arbitraje, si la vacante no**

se cubre con un candidato interno, o debido a circunstancias más allá del control del Empleador (por ej., se requiere la autorización de seguridad o la aprobación del propietario o el administrador del edificio) cuando se requiere una demora. En tales circunstancias, el Empleador notificará al Sindicato en cuanto a la razón de la demora. El movimiento a la posición permanente ocurrirá el lunes coincidente o con el día 30 siguiente.

(d) El Empleador deberá proporcionar al Líder de Distrito del Sindicato una copia de los informes de remesas mensuales, y también los nombres y las horas de todos los empleados de sustitución y suplementarios que han trabajado para el Empleador durante el mes. Cada instancia en que un Empleador no proporcione la información requerida mensualmente tendrá como consecuencia que el Empleador estará obligado a pagar la suma de Quinientos dólares (\$500.00) al Fondo de Becas de BOLR antes del día 15 del mes siguiente. BOLR notificará al Sindicato acerca de la recepción de cada uno de dichos pagos. Si el Empleador no realiza un pago, el Sindicato se reserva el derecho de reclamar y arbitrar el asunto.

(e) En caso de que la documentación requerida conforme a la subsección (d) u otra información demuestre que el Empleador ha utilizado empleados de sustitución o suplementarios para llenar una vacante permanente por más tiempo que el permitido en virtud de las subsecciones (b) y (c), el Empleador deberá colocar inmediatamente al empleado de sustitución con mayor antigüedad, o en el caso de que no haya empleados de sustitución disponibles, al empleado suplementario de mayor antigüedad, en el puesto vacante, y hacer las contribuciones suficientes al Fondo de Bienestar de BOLR de modo que el empleado sea elegible para los beneficios de inmediato.

(f) Si un empleado de sustitución se niega a ocupar una vacante permanente, en ausencia de circunstancias atenuantes que justifiquen la denegación, el empleado perderá su estatus de empleado de sustitución y será reclasificado como un empleado suplementario. Si un empleado suplementario se niega a ocupar una vacante permanente, en ausencia de circunstancias atenuantes que justifiquen la denegación, el empleado podrá ser despedido.

(g) El Empleador deberá suministrar al Líder de Distrito del Sindicato **una vez al mes una lista de todos los empleados permanentes y de sustitución cuyo empleo ha terminado por cualquier razón, el edificio en el que el empleado estaba trabajando y la fecha en la que terminó el empleo del empleado.**

(h) Un Empleador deberá utilizar a todos los empleados de sustitución para ejecutar asignaciones de sustitución en cualquier edificio cubierto por este Acuerdo en el que se está ejecutando el trabajo, antes de utilizar empleados suplementarios. Será responsabilidad de los empleados despedidos contactarse con el Empleador mensualmente e informarle sobre su disponibilidad para las asignaciones de sustitución. **Cuando un empleado de sustitución o suplementario se excluya de manera inadecuada para una asignación de sustitución temporal, él/ella deberá recibir el pago por todas las horas perdidas.**

(i) El Empleador puede contratar empleados adicionales que recibirán el salario inicial establecido en la Sección 7.7, que será ajustado de vez en cuando por aumentos en el

salario mínimo establecido en la Sección 7.3. Los empleados suplementarios deberán avanzar a la siguiente etapa del salario de clasificación total establecido en la Sección 7.7 en cualquier período de doce (12) meses en el que trabajen por más de 100 días. Dichos empleados suplementarios serán tratados como empleados a prueba **para** los efectos de la Sección 21.1 de este Acuerdo hasta que hayan trabajado más de sesenta y cinco (**65**) días, en ese momento ellos estarán cubiertos por la Sección 21.1, y no tendrán derecho a recibir ningún beneficio bajo este Acuerdo, con excepción de los días feriados que figuran en la sección 8.1, sujeto a que el empleado cumpla con la Sección 8.3, y, además, también recibirá tiempo libre pagado de acuerdo con la siguiente fórmula:

(i) Un empleado suplementario que trabaja al menos 1040 horas durante un año de contrato (16 de octubre a 15 de octubre), tendrá derecho a **veinticinco (25)** horas de tiempo libre pagado durante el siguiente año de contrato;

(ii) Un empleado suplementario que trabaja por lo menos 1560 horas durante un año de contrato tendrá derecho a **treinta (30)** horas de tiempo libre pagado durante el siguiente año de contrato;

(iii) Un empleado suplementario que trabaja por lo menos 1820 horas en un año de contrato tendrá derecho a **cuarenta (40)** horas de tiempo libre pagado durante el siguiente año de contrato;

(j) No se realizarán contribuciones en nombre de ningún empleado suplementario a ningún fondo a continuación. Las siguientes condiciones se aplicarán con respecto a la utilización de empleados suplementarios.

(i) Todos los empleados de sustitución deben tener la oportunidad de cubrir vacantes temporales antes de que se utilice un empleado suplementario.

(ii) Cada Empleador que utiliza empleados de sustitución deberá establecer una lista de antigüedad de dichos empleados basada en su servicio continuo en la unidad de negociación, y dicha lista será presentada mensualmente al Sindicato. Los despidos de los empleados de sustitución deberán ser en orden inverso a su servicio continuo en la unidad de negociación.

(iii) Los empleados de sustitución se les ofrecerá la oportunidad de convertirse en empleados permanentes cuando dichas vacantes se presenten en otros edificios que no sean el edificio en el que conservan los derechos de restitución, por orden de su servicio a la unidad de negociación. Sólo después de que a todos los empleados de sustitución se les haya ofrecido la oportunidad de convertirse en empleados permanentes, se les podrá ofrecer esos puestos a los empleados suplementarios. Se les debe ofrecer dichos puestos a los empleados suplementarios, por orden de su duración de servicio con el Empleador, antes de que se utilice a un nuevo contratado.

(iv) Después de que se venzan los derechos de restitución de un empleado conforme a la Sección 20.2(c), el empleado será retenido en el grupo de sustitución.

(v) Los empleados que han trabajado por lo menos **sesenta y cinco (65)** días para un Empleador como empleado de sustitución o suplementario inmediatamente antes de convertirse en un empleado permanente, no estarán obligados a servir un período de prueba bajo la Sección 1.8 al convertirse en un empleado regular.

(vi) El Empleador deberá deducir las cuotas mensuales a nombre de los empleados suplementarios, de conformidad con el Artículo 3.

(k) El Empleador no deberá separar a los empleados suplementarios del empleo a fin de evitar sus obligaciones contractuales con un empleado que se acumulan una vez que el empleado ha terminado su período de prueba.

ARTÍCULO 21 DESPIDO Y DISCIPLINA

SECCIÓN 21.1 Ningún empleado será despedido o sancionado, excepto por justa causa; no obstante, siempre que el Empleador tenga el derecho de despedir o aplicar disciplina por cualquier razón a cualquier empleado nuevo durante **los (65) días que el empleado trabaja después de la contratación. La disciplina será generalmente impuesta dentro de los cinco (5) días hábiles, a menos que factores más allá del control del Empleador (por ej., investigación policial o la falta de testigos o pruebas que no está bajo el control del Empleador) prohíban la terminación de ese período. En tales circunstancias, el Empleador notificará al Sindicato en cuanto a la razón de la demora.**

SECCIÓN 21.2 Queda entendido que el procedimiento disciplinario previsto en la Sección 21.2 se aplica exclusivamente al absentismo y no se aplica a otra disciplina no relacionada con la asistencia. El siguiente programa disciplinario es obligatorio antes del despido a causa del absentismo:

(a) Una ausencia continua de uno (1) o más días se cuenta como una sola ocurrencia. El siguiente programa disciplinario es obligatorio antes del despido por ausentismo:

- (i) Después de la 5^{ta} ausencia en un período de doce meses consecutivos - asesoramiento por el supervisor inmediato.
- (ii) Después de una 7^{ma} ausencia en un período de doce meses consecutivos - asesoramiento/notificación por escrito y notificación por escrito del Sindicato al empleado.
- (iii) Después de la 9^{na} ausencia en un período de doce meses consecutivos - advertencia final.
- (iv) Después de la 10^{ma} ausencia - despido automático.

(b) Reglas:

- (i) Vacaciones programadas de antemano, permisos personales y permiso por fallecimiento no serán considerados en contra de un empleado.
- (ii) La hospitalización o los procedimientos programados de pacientes externos que dan lugar a una ausencia, no se contarán en contra de un empleado.
- (iii) Las ausencias ocasionadas por lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo no se considerarán en contra de un empleado.
- (iv) Las ausencias aprobadas por el Empleador, *p.ej.* permisos de ausencia, no se considerarán en contra del Empleado.
- (v) Las ausencias obligatorias o permitidas por ley, *p.ej.*, servicio militar, citación como testigo, permiso familiar o médico, no se considerarán en contra de un empleado.
- (vi) La incapacidad para presentarse a trabajar debido a un cierre verificable de la carretera y/o del transporte público por una autoridad gubernamental por condiciones de nieve no se considerará en contra de un empleado.
- (vii) Cada ausencia será eliminada a los doce (12) meses después de su ocurrencia. **A partir del 1 de enero de 2016, cada ausencia que ocurra posteriormente se eliminará a los doce (12) meses después de su ocurrencia, salvo que, en caso de que un empleado alcance siete (7) ausencias después de esa fecha en un período de doce meses continuos, las ausencias que ocurren después del 1 de enero de 2016 que no se hayan eliminado a los doce (12) meses a partir de su ocurrencia se eliminarán a los dieciocho (18) meses después de que ocurra cada ausencia.**
- (viii) Emergencia familiar verificable, *p.ej.*, incendios, inundaciones, etc.

(c) Un patrón de ausencias continuas. Aparte de la política antes mencionada y si un empleado desarrolla un patrón de ausencias reiteradas (por ejemplo, los viernes y/o lunes) durante un período sostenido de tiempo, o ausencias repetidas de un día antes o después de unas vacaciones durante un período sostenido de tiempo, él/ella estará sujeto a las siguientes medidas:

- (i) Después de la notificación de la existencia de un patrón de ausencia por el empleado - asesoramiento (3 o más ausencias dentro de un plazo de 60 días, o 4 o más ausencias dentro de un plazo de 90 días constituirán dicho patrón);

- (ii) Si no se produce mejoría marcada o ausencias adicionales que constituyen un "patrón" como se definió anteriormente se producen dentro de un plazo de 90 días - advertencia por escrito;
- (iii) Si no se produce una mejoría marcada después de la advertencia por escrito o ausencias adicionales que constituyen un "patrón" como se definió anteriormente se producen dentro de otro período de 90 días - despido.

(d) Cuando se requiere comprobación para apoyar la "causa justificada", será responsabilidad del empleado conseguir la verificación a sus expensas y proporcionársela al Empleador.

SECCIÓN 21.3 Cualquier notificación de advertencia registrada en el expediente personal del empleado, no será considerada para los efectos de la evaluación de la sanción después de un período de un año (1), siempre que el empleado no haya cometido una infracción similar en el período de un año después de la notificación de advertencia.

SECCIÓN 21.4 El Empleador deberá proporcionarle a cualquier empleado despedido o sancionado una declaración por escrito de los motivos del despido o la sanción dentro de un plazo de tiempo razonable que no exceda los cinco (5) días hábiles después del despido o la sanción. El Empleador deberá proporcionarle al Sindicato una copia de dicha declaración al mismo tiempo.

SECCIÓN 21.5 Antes de imponer cualquier sanción, el Empleador, a solicitud del empleado, primero deberá notificar al Delegado Sindical del trabajador y permitirá que el Delegado Sindical esté presente cuando se emita la sanción, si es posible.

ARTÍCULO 22

ACTIVIDADES SINDICALES EN LOS EDIFICIOS

SECCIÓN 22.1 El Empleador deberá permitir la publicación de los boletines del Sindicato en los cuarteles de limpieza y cuarteles de mantenimiento y permitirá al Delegado Sindical tener la libertad razonable para ejecutar sus funciones durante las horas de trabajo. No se deberá publicar nada que denigre a un inquilino del edificio.

SECCIÓN 22.2 Los representantes debidamente acreditados del Sindicato podrán entrar a un edificio en el que los empleados están contratados durante las horas de trabajo para observar las condiciones de trabajo y hablar con los empleados, en circunstancias que no son perjudiciales para los horarios de trabajo. En el ejercicio de este derecho, el representante del Sindicato debe (i) dar una notificación a la administración del edificio antes de llegar sobre la hora de la visita prevista, y (ii) cumplir con todos los procedimientos de seguridad en el edificio. El incumplimiento de estos requisitos puede dar lugar a que al representante se le niegue el acceso a los empleados en ese momento o que se le niegue el acceso al edificio.

Se permitirá que los representantes del Sindicato lleven a cabo una reunión de empleados de la unidad de negociación que trabajan en un edificio en particular antes o después del turno de los empleados o en su descanso. Dicha reunión puede llevarse a cabo en dicho edificio, en una

ubicación razonable designada por el edificio, dado que el Sindicato haya dado una notificación de dicha reunión en el edificio a la mayor brevedad posible dadas las circunstancias, y la reunión se limita a los empleados de ese edificio.

SECCIÓN 22.3 El Sindicato designará, mediante notificación por escrito al Empleador correspondiente, a un Delegado Sindical para cada ubicación en donde los empleados son representados por el trabajo del Sindicato. El Empleador se compromete a reconocer a los Delegados Sindicales que son designados por el Sindicato. El Empleador y el Delegado Sindical cooperarán en la aplicación de este Acuerdo. El Sindicato y el Empleador acuerdan que la cortesía en las comunicaciones del día a día entre los empleados, representantes sindicales, Delegados Sindicales, supervisores y administradores del Empleador, debe estar siempre presente en su relación. El Sindicato y el Empleador acuerdan que los empleados, supervisores y administradores deben tratar a los demás con dignidad y respeto y que el Empleador debe reconocer al Delegado Sindical debidamente designado para esa Ubicación como la voz del Sindicato en el lugar de trabajo.

SECCIÓN 22.4 Previa solicitud, el empleado tendrá derecho a representación sindical:

- (a) A lo largo del procedimiento de quejas;
- (b) Durante cualquier reunión en la que el empleado cree razonablemente que las acusaciones a hacerse podrían conducir a una sanción; o
- (c) Durante una reunión celebrada con el propósito de imponer la sanción.

A un Delegado Sindical en el edificio del empleado se le permitirá el tiempo libre necesario para proporcionar esta representación sin pérdida de salario, siempre que estas reuniones ocurran dentro del edificio del empleado.

SECCIÓN 22.5 El Sindicato notificará al Empleador por escrito acerca de todos los Delegados designados. Los Delegados recibirán un (1) día libre por cada año del Contrato para asistir a clases de capacitación para Delegados, siempre que se presente una solicitud por escrito al Empleador con por lo menos una (1) semana de anticipación. El Empleador reembolsará a un (1) Delegado por edificio por el tiempo de trabajo programado perdido, hasta un máximo de ocho (8) horas de sueldo regular por día, con un máximo de un (1) día por año del Contrato.

ARTÍCULO 23 TURNOS DIVIDIDOS Y ASIGNACIONES

Excepto durante las horas del día o en una emergencia o si un empleado fue contratado originalmente para turnos divididos o asignaciones divididas o fue contratado originalmente para ese trabajo en dos o más edificios, un empleado que se opone a tener turnos divididos o asignaciones divididas no tiene que trabajar dichos turnos divididos o asignaciones divididas.

ARTÍCULO 24

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y ARBITRAJE

SECCIÓN 24.1 Si se presentan diferencias entre el Sindicato y el Empleador en cuanto al significado y la aplicación de cualquier término o disposición de este Acuerdo, se hará un serio esfuerzo para resolver dichas diferencias lo antes posible utilizando el Procedimiento de Queja. Antes de iniciar el Procedimiento de Queja, el funcionario debidamente designado o un Agente Sindical puede reunirse con un agente debidamente designado del empleador con el fin de intentar resolver el asunto. Si este esfuerzo no tiene éxito, se debe procesar una queja de acuerdo con los procedimientos establecidos a continuación, o no será considerada.

Paso 1: Independientemente de si se convoca a una reunión entre el Sindicato y los representantes del Empleador como se permite anteriormente, se procederá a una discusión entre el supervisor, el empleado(s) agraviado(s), y el Delegado Sindical dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la ocurrencia del incidente que dio lugar a la queja. Si el asunto no se resuelve en esta reunión, se deberá presentar una queja a más tardar diez (10) días hábiles siguientes a la decisión del Empleador en esta reunión inicial.

Paso 2: El Agente de Negocios del Sindicato se reunirá con los representantes del Empleador dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción de una queja por escrito en un intento de resolver el asunto.

Paso 3. Si no hay solución satisfactoria o la solución que se alcanza dentro de los diez (10) días hábiles después de que el asunto sea discutido entre el representante del Empleador involucrado y del Sindicato en el Paso 2, entonces el Sindicato deberá presentarle al Empleador y BOLR la queja como fue registrada en el formulario de queja estándar del Sindicato, y un formulario de presentación de quejas detallando el nombre del agraviado, nombre del Empleador, edificio en particular en donde se levantó la queja, y en casos no-disciplinarios, la disposición del Acuerdo que el Sindicato cree que ha sido violada.

La queja se someterá entonces a un Comité de Quejas formado por dos (2) representantes designados por BOLR y dos (2) representantes designados por el Sindicato como Mediadores. Una queja no será programada para una Reunión del Comité de Quejas si el formulario de quejas está incompleto. El Sindicato dispondrá de diez (10) días hábiles después de recibir la notificación de BOLR de un formulario de queja incompleto para completar correctamente un formulario revisado y remitirlo al BOLR. Si un formulario de queja revisado debidamente completado no se ha presentado por el Sindicato dentro de este período adicional de diez (10) días, la queja se considerará como presentada prematuramente en el Segundo Paso. El Comité de Quejas estará integrado por los miembros del personal del Sindicato, defensores, o funcionarios, y miembros de la Junta o funcionarios de BOLR, o aquellos que están en línea para convertirse en miembros de la Junta o funcionarios de BOLR. El Comité de Quejas se reunirá dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción de la queja por escrito y deberá tomar una decisión a más tardar diez (10) días hábiles después de escuchar el caso. 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. Los Procedimientos del Comité de Quejas serán acordados cada cierto tiempo por las partes.

Paso 4. Cualquier queja o disputa como la antes mencionada que no puede ser solucionada por los representantes de las partes anteriormente mencionadas, puede ser sometida a un mediador imparcial para su decisión; dado, sin embargo, que dicho Mediador imparcial no tendrá el poder de alterar el presente Acuerdo, o cualquiera de sus términos, de ninguna manera. La presentación al Mediador imparcial en dicho caso será a más tardar treinta (30) días hábiles después de no haber llegado a una decisión en el Paso 2. BOLR debe ser notificado de dicha presentación y deberá notificar al empleador involucrado, reservándose el derecho de aparecer también por medio de su propio abogado. Si el Sindicato desea que una disputa no resuelta sea arbitrada según lo estipulado en la presente, deberá notificarle al Empleador de su deseo de recurrir al arbitraje dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la recepción de la respuesta en el Paso 3. Un Mediador imparcial deberá ser designado de un panel permanente de siete (7) mediadores acordados por las partes. Los mediadores serán asignados en orden de rotación. Cada parte tendrá el derecho a retirar a dos (2) mediadores del panel cada año. Las partes se pondrán de acuerdo en los remplazos para los puestos vacantes de mediador.

SECCIÓN 24.2 El Comité de Quejas de BOLR/Local 32BJ en conjunto deberán estar disponibles para no miembros de BOLR que adoptan el acuerdo de negociación colectiva de BOLR/Local 32BJ. A dichos no miembros se les aplicará una cuota de \$500, pagaderos a BOLR, para cada reclamación presentada ante el Comité en la cual estén involucrados. **Si un empleador que no es de BOLR no realiza el pago dentro de los diez (10) días de la recepción de la notificación de la cuota de BOLR, el Sindicato podrá mover el asunto directamente al arbitraje.**

SECCIÓN 24.3 La decisión del mediador deberá ser presentada por escrito y será definitiva y vinculante para las partes. En el caso de despido, el mediador tendrá la facultad de mantener el despido u ordenar la reincorporación del empleado, con o sin goce de haber por los días perdidos. La tarifa del Mediador y la carga administrativa de la Asociación Americana de Arbitraje, serán sufragados a partes iguales por ambas partes.

SECCIÓN 24.4 . No se aceptarán ni procesarán quejas en este procedimiento a más tardar diez (10) días hábiles siguientes a su ocurrencia, a excepción de una queja de la que el Sindicato no estaba al tanto ya sea alegando el pago incorrecto de salarios, beneficios adicionales, o el incumplimiento de las disposiciones de seguridad del Sindicato establecidas en la presente; en dicho salario, beneficios adicionales o casos de seguridad sindical, la queja debe ser presentada a más tardar diez (10) días hábiles después de que el Sindicato tenga conocimiento de la misma o debería haber tenido conocimiento de la misma. Las quejas correspondientes a los salarios o beneficios adicionales sujetos a este periodo para la presentación no deberán incluir ninguna reclamación que requiera pruebas más allá de los registros del Empleador. En ningún caso se concederá el pago retroactivo u otro premio financiero en contra de un Empleador por cualquier violación de salarios, beneficios adicionales, o disposiciones de seguridad sindicales de este Acuerdo, que haya sido cometido por otro empleador. Cualquier queja no apelada en la siguiente etapa más alta del Procedimiento de Quejas o del arbitraje dentro de los plazos especificados, se considerará resuelta sobre la base de la última respuesta del Empleador. El incumplimiento de cualquiera de las partes para cumplir con el plazo del presente Artículo ocasionará automáticamente que la queja que sea decidida a favor de la otra parte.

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 del momento para someter el asunto a arbitraje, según lo establecido anteriormente, el Sindicato envía una notificación por escrito al empleado informándole sobre el derecho de apelar la decisión del Sindicato de no llevar la reclamación a arbitraje, y el Sindicato proporciona al empleador una copia de esa Notificación de la 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.

SECCIÓN 24.5 Todos los plazos establecidos en este artículo podrán prorrogarse ante mutuo acuerdo por escrito.

SECCIÓN 24.6 Las Partes establecerán reuniones administrativas-laborales trimestrales con el fin de tratar las áreas de interés mutuo.

ARTÍCULO 25 SUBCONTRATACIÓN

El Empleador no podrá subcontratar, transferir, arrendar o ceder en todo o en parte, a cualquier otra entidad, persona, empresa, corporación, sociedad, o a cualquier otro trabajador que no es de la unidad, trabajo en la unidad de negociación ejecutado actualmente o en el futuro asignado a los empleados en la unidad de negociación, a menos que sea permitido por este Acuerdo (p. ej. remoción de nieve en circunstancias prescritas). Esta prohibición no se aplicará a las situaciones de emergencia o recuperación de desastre, las situaciones en las que un número insuficiente de personal de la unidad de negociación está disponible (con exclusión de las ausencias, vacaciones, feriados u otra licencia con derecho contractual), trabajo que involucra la experiencia y habilidad más allá de lo que se le exige a los empleados de la unidad de negociación, trabajo que involucra equipo especial que no está disponible o no ha sido utilizado tradicionalmente por los miembros de la unidad de negociación, o trabajo que involucra el pulido de metal o limpieza de ventanas o contratos separados del gobierno que son externalizados a un contratista que se compromete a proporcionar salarios, prestaciones, horas y condiciones de trabajo en conformidad con las normas del Sindicato en virtud de este Acuerdo, o el costo equivalente del mismo.

ARTÍCULO 26 REDUCCIÓN DE LA MANO DE OBRA

SECCIÓN 26.1 No habrá reducción de la mano de obra salvo en caso de:

- (a) Un cambio, que no sea un cambio menor, en las especificaciones de trabajo o asignaciones de trabajo que ocasiona una reducción del trabajo; o
- (b) Eliminación de toda o una parte sustancial del trabajo especificado; o
- (c) Vacantes sustanciales en el edificio; o

- (d) Reconstrucción de todo o parte del edificio; o
- (e) Presentación de avances tecnológicos; o
- (f) Cambio en la naturaleza o el tipo de ocupación.

SECCIÓN 26.2 Si el Empleador desea reducir la mano de obra, deberá dar una notificación con tres (3) semanas de anticipación a BOLR y al Líder de Distrito del Sindicato, incluyendo en dicha notificación las razones de la reducción. Durante el mencionado periodo de notificación de tres (3) semanas, el Empleador acuerda, reunirse con los representantes del Sindicato, a petición suya, para discutir las razones de la reducción de la mano de obra. Al término del período de tres semanas (3), si el Sindicato no está satisfecho, el Contratante podrá poner en práctica su decisión y el Sindicato podrá buscar arbitraje de manera acelerada sin recurrir al Procedimiento de Quejas.

SECCIÓN 26.3 Además de las razones dadas anteriormente para la reducción de la mano de obra, el Empleador tendrá derecho a reducir cuando, en los casos excepcionales, se le puede demostrar a un comité especial integrado por el Presidente del Sindicato o su representante, y el Presidente de BOLR o su representante, que un empleado está inactivo o está trabajando a un ritmo lento y por lo tanto el edificio tiene un exceso de personal. En tal caso, el Empleador deberá dar las tres (3) semanas de notificación requerida anteriormente, y la razón o razones para ello. Si comité especial llega a punto muerto, el Empleador podrá poner en práctica su decisión y el Sindicato podrá buscar arbitraje de manera acelerada sin recurrir al Procedimiento de Quejas.

SECCIÓN 26.4 Nada de lo dispuesto en este Artículo impedirá que un Empleador efectúe las reducciones en la mano de obra, por cualquier motivo, en los edificios construidos recientemente que han sido ocupados por menos de un año.

ARTÍCULO 27 NO HUELGAS O PAROS

SECCIÓN 27.1 Bajo ninguna circunstancia cualquier huelga, huelga de solidaridad, suspensión del trabajo, abandono, disminución, brazos caídos, piquetes, boicot, negativa a trabajar o a ejecutar cualquier parte de los deberes, o a otras interferencias o el funcionamiento de la conducta normal de cualquier negocio del Empleador pueden ser ordenadas, sancionadas, permitidas o impuestas por el Sindicato, sus funcionarios, agentes o Delegados, ni ningún paro será ordenado, sancionado, permitido o ejecutado por el Empleador, sus funcionarios o agentes.

SECCIÓN 27.2 La prohibición de huelgas en la Sección 27.1 no se aplicará (a) si el Empleador no cumple con lo dispuesto en el Artículo 17, dado que dicha acción sea permitida por la ley laboral aplicable; (b) si el Empleador, de conformidad con el Artículo 24 no designa a un mediador en caso de controversia o no acata la decisión de un Mediador; o (c) imposibilidad de llegar a un acuerdo conforme a lo dispuesto en el Anexo BMCA a este Acuerdo, con respecto al cláusula adicional o negociación en fase.

SECCIÓN 27.3 Ningún empleado estará obligado por el Empleador a aprobar un piquete primario establecido por un sindicato local de SEIU, incluyendo la Local 32BJ. Ningún

empleado debe ser sancionado, remplazado definitivamente, o acosado por negarse a aprobar dicho piquete. El Sindicato le proporcionará al Empleador la notificación posible de que dichos piquetes ocurrirán como sea posible bajo las circunstancias.

ARTÍCULO 28

OTRAS ENTIDADES LEGALES

SECCIÓN 28.1 Cualquier Empleador vinculado por este Acuerdo o que en el futuro sea firmante del mismo, ya sea por asentimiento o lo contrario, seguirá estando vinculado de manera independiente aún si la forma de la entidad del Empleador cambió posteriormente. Un cambio en la propiedad, sociedad o corporación por una propiedad, sociedad o corporación existente del Empleador, no exime al Empleador de sus obligaciones en la presente y deberá ser vinculante para la entidad sucesora, a pesar de que la forma de la entidad haya cambiado.

SECCIÓN 28.2 El Empleador acuerda que ninguna evasión de los términos, requisitos y disposiciones de este Acuerdo se llevará a cabo mediante la creación de otra empresa que haga el trabajo cubierto por este Acuerdo, dentro del área cubierta por este Acuerdo, o que de cualquier otra manera intente o evada realmente o anule la responsabilidad a continuación. Si y cuando el Empleador deba ejecutar cualquier trabajo cubierto por este Acuerdo, dentro del área cubierta por este Acuerdo, bajo su propio nombre o bajo otro nombre, como una corporación, compañía, sociedad o cualquier otra entidad comercial, que incluya una empresa conjunta, en la que el Empleador a través de sus funcionarios, directores, socios o accionistas, ejerce, ya sea directa o indirectamente, el control de las políticas laborales de dicha otra entidad, los términos y condiciones de este Acuerdo serán aplicables a todos dichos trabajos.

ARTÍCULO 29

EMPLEADOR MÁS FAVORECIDO

SECCIÓN 29.1 El Sindicato no celebrará ningún acuerdo con un Empleador que cubra un trabajo sujeto a este Acuerdo que contenga salarios, beneficios y otros términos y condiciones de empleo más favorables para el Empleador que las disposiciones de este Acuerdo para trabajo similar. Desde la fecha de su notificación al Sindicato, el Empleador tendrá el beneficio de dichas disposiciones más favorables. El Presidente del Sindicato, o su representante, y el Presidente de BOLR pueden acordar renunciar a esta cláusula por una buena causa.

Esta cláusula no se aplicará a las categorías de trabajo que son objeto de una cláusula adicional o negociación en fase bajo el Anexo BMCA.

SECCIÓN 29.2 El Sindicato acuerda presentar ante BOLR una copia de cada acuerdo de negociación colectiva que se celebra en relación con una ubicación descrita en el Artículo 4 de este Acuerdo dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de dicho acuerdo.

SECCIÓN 29.3 Este Artículo no se considerará aplicable a todos los contratos que contengan una fase-en el programa de salarios y beneficios, como se describe a continuación.

SECCIÓN 29.4 Para cualquier edificio o contratista que no está cubierto actualmente por este Acuerdo, el Sindicato podrá, a su discreción, acordar-un programa de fase para salarios y beneficios establecido en el presente Acuerdo para ese edificio en particular, siempre que

el-programa de fase represente una progresión razonable de los aumentos de salarios y beneficios durante el transcurso de la fase-en el acuerdo (que no se excederá de 4 años) y requiera que el empleador pague la totalidad de los salarios y beneficios previstos en el presente Acuerdo antes de la finalización del acuerdo para el nuevo edificio. Disponiéndose, además, que ningún Empleador podrá pagar menos de la tarifa completa en ningún momento de las contribuciones a ninguno de los fondos de pensiones o jubilación a continuación. Esta disposición en fase- no será aplicable a ninguno de los edificios construidos recientemente o edificios considerablemente renovados que fueron organizados con anterioridad.

ARTÍCULO 30 CAMBIO DE PROPIETARIO

En el caso de que un Propietario u Operador, en cuyo nombre se ejecuta este Acuerdo, vende o transfiere el edificio cubierto por este Acuerdo, el Dueño u Operador deberá notificarle el mismo al Sindicato, con prontitud y de inmediato, incluyendo el nombre del cedente. El Dueño u Operador, además, le notificará al comprador o cesionario de la existencia de este Acuerdo. BOLR hará sus mejores esfuerzos para notificar al Sindicato si el nuevo propietario o el operador se convierte en un miembro de BOLR, en cuyo caso todas las disposiciones en la presente serán aplicadas al nuevo Propietario u Operador.

ARTÍCULO 31 INSPECCIÓN DE LOS REGISTROS

El Sindicato tendrá el derecho, después de haber dado una notificación razonable al Empleador, de inspeccionar y auditar, los locales del Empleador en donde se mantienen normalmente dichos registros, todos los registros de la nómina en relación con los términos y condiciones de este Acuerdo; dado que dicha inspección no cubriese un período de más de tres (3) años anteriores a la inspección. Si dicha inspección y auditoría revelan que un Empleador ha dejado de hacer los pagos requeridos a cualquiera de los Fondos contemplados en este Acuerdo, los Fideicomisarios de los mencionados Fondos, pueden, mediante la promulgación de normas que rigen al mismo, tener la facultad de evaluar los costos de inspección/ auditoría aplicable a los Empleadores morosos.

ARTÍCULO 32 SEGURIDAD

SECCIÓN 32.1 El Empleador acuerda respetar todas las normas de seguridad de todas las subdivisiones políticas en las que un empleado ejecuta su trabajo.

SECCIÓN 32.2 El Empleador acuerda suministrar capacitación y equipo de protección a los empleados que son obligados a manejar materiales infecciosos. La capacitación debe cubrir cómo los empleados están expuestos a estos materiales en el trabajo, prácticas laborales seguras, y qué hacer en caso de ser expuesto.

SECCIÓN 32.3 En los casos en que el Empleador tenga la intención de proporcionar Equipos de protección personal ("PPE", por sus siglas en inglés) y capacitación a sus empleados para el uso seguro de productos químicos, suministros y equipos, el Empleador deberá

proporcionar un aviso previo al Sindicato y conversará acerca de esa intención con el Sindicato previa solicitud; dichas conversaciones se llevarán a cabo de manera oportuna con el fin de no demorar injustificadamente la introducción de tales equipos. Una vez presentados, deberá ser la responsabilidad de todos los empleados afectados utilizar los PPE y trabajar de manera segura. El no usar el PPE entregado por el Empleador hará que el empleado esté sujeto a una sanción progresiva apropiada según las circunstancias, que deberá incluir la flagrancia de los empleados en incumplimiento.

SECCIÓN 32.4 El Empleador acuerda capacitar a los empleados, y revisar periódicamente con ellos, el plan de evacuación o plan de emergencia para el edificio en el que trabajan. En el caso de una emergencia en el edificio, el Empleador deberá notificar a todos los empleados y los empleados seguirán el plan de evacuación aprobado para el edificio sin pérdida de salario.

SECCIÓN 32.5 Cuando un edificio es notificado de una amenaza de bomba, amenaza biológica, química, incendio, actos terroristas u otras amenazas similares, **y en el caso de que los inquilinos son evacuados del área a la que está asignado el empleado, los empleados afectados también serán evacuados, excepto para aquellos que son esenciales para prestar asistencia a los equipos de emergencia.**

SECCIÓN 32.6 Los empleados que están obligados a tener contacto con sangre, agentes patógenos de la sangre, u otros materiales peligrosos según se definen en los estatutos aplicables federales o estatales o reglamentos, deberán recibir una capacitación adecuada en el manejo y desecho de estos materiales. Hasta el momento en que los trabajadores reciban una capacitación adecuada y cualquier equipo de protección necesaria, los empleados no estarán obligados a efectuar dicho trabajo, y dicho incumplimiento no se considerará causa justificada de despido o sanción.

ARTÍCULO 33 SEPARABILIDAD

Si alguna disposición de este Acuerdo se considerase, o declarase ilegal, o de ningún efecto legal por un Tribunal de Justicia, entonces dicha disposición se considerará nula y sin efecto sin afectar a ninguna otra disposición en este Acuerdo. Nada de lo dispuesto en este Artículo impedirá que cualquiera de las partes apele a un Tribunal de Última Instancia sobre dichas cuestiones legales implicadas.

ARTÍCULO 34 HORARIO

La semana laboral de todos los empleados de Limpieza de Clase 1, excepto a continuación, será de un mínimo de seis (6) horas diarias, cinco (5) días a la semana. La semana de trabajo de todas las otras clasificaciones de los empleados que figuran en la Sección 1.1, excepto como se establece a continuación, será de ocho (8) horas diarias, cinco (5) días a la semana. Esta Sección no se aplicará a los empleados de fin de semana.

Las partes acuerdan que las horas mínimas establecidas anteriormente constituyen el Estándar aceptado por la Industria.

El Empleador no reducirá las horas de los empleados que están regularmente programados para trabajar más horas de lo mínimo contractual, salvo que al menos uno de los criterios establecidos en la Sección 26.1 de este Acuerdo se cumpla.

ARTÍCULO 35 FONDO DE SERVICIOS LEGALES PREPAGADOS

SECCIÓN 35.1 Cada empleado acuerda contribuir, **hasta el 30 de noviembre de 2015**, la suma de **Cinco centavos (\$0.05)** por hora trabajada, sin excederse de cuarenta (40) horas a la semana, por cada-empleado que no esté en período de prueba, al “Fondo de Servicios Legales para Operadores de Edificios de la Local 32BJ de SEIU” (“Fondo de Servicios Legales”), según se establece en el Plan de Servicios Legales donde se enumeran los servicios a ser prestados al Fondo de Servicios Legales por parte del bufete de **Spear Wilderman, P.C.** **Con vigencia a partir del 1 de diciembre de 2015, dicha tasa de contribución aumentará a Seis centavos (\$0.06) por hora trabajada. Con vigencia a partir del 1 de noviembre de 2017, dicha tasa de contribución aumentará a Siete centavos (\$0.07) por hora trabajada.**

La contribución mencionada se pagará en o antes del decimoquinto (15°) día de cada mes por las horas trabajadas en el mes anterior.

SECCIÓN 35.2 Cada Empleador adoptará las disposiciones de, y acuerda cumplir y estar vinculado por el Acuerdo de Fideicomiso que establece el Fondo de Servicios Legales y todas sus modificaciones, y también por este medio designa irrevocablemente como sus representantes a los Fideicomisarios nombrados como Fideicomisarios del Empleador en dicho Acuerdo de Fideicomiso, junto con sus sucesores seleccionados en la forma prevista en él, 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 a ser tomadas por sus miembros, dentro del alcance de su autoridad.

ARTÍCULO 36 DESCANSOS

El Empleador mantendrá sus prácticas actuales con respecto a los descansos para los Empleados. No obstante lo anterior, ninguno de los empleados de Limpieza Clase 1 que está trabajando en un horario de seis horas estará obligado a tomar un descanso no pagado obligatorio.

ARTÍCULO 37 PUBLICACIÓN DE TRABAJOS

SECCIÓN 37.1 Cada vez que un puesto regular esté disponible, el Empleador publicará el trabajo por un período de cinco (5) días hábiles. Cualquier persona que así lo desee puede solicitar el puesto, si se trata de un cambio de turno o de una posición de clasificación más alta para el solicitante. Cuando la antigüedad (como se describe a continuación), la habilidad y la capacidad y otros factores pertinentes de los solicitantes son aproximadamente iguales, el puesto

será adjudicado al empleado de alto rango. Los otros factores relevantes a considerar para cubrir la vacante serán la capacidad de adaptación física y la apariencia, el registro de asistencia del empleado, el rendimiento como se demostró en las ocupaciones de los empleados actuales o anteriores y el conocimiento de la ocupación que se está cubriendo. Cuando el puesto de interés es un trabajo de clasificación más alta, se aplicará la antigüedad en edificios de los solicitantes. Cuando el puesto de interés implica un cambio de turno dentro de la clasificación titular de los solicitantes, se aplicará la antigüedad de clasificación.

SECCIÓN 37.2 Los empleados regulares existentes, incluidos los empleados de sustitución/flotantes, tendrán preferencia sobre los empleados suplementarios para cualquier trabajo publicado.

ARTÍCULO 38 HERRAMIENTAS

El Empleador deberá proporcionar herramientas especiales y reemplazar las mismas en caso de que se pierdan, rompan, o sean robadas.

ARTÍCULO 39 INMIGRACIÓN

SECCIÓN 39.1 Autorización para trabajar y repetición de la verificación

El Empleador no deberá imponer requisitos de verificación de la autorización para trabajar ni la repetición de la verificación más allá de lo exigido por la ley federal.

Un trabajador que pase por el proceso de verificación o reverificación tendrá derecho a estar representado por un delegado sindical.

El Empleador deberá proporcionar al empleado una notificación por escrito cuando sostiene que los documentos de su autorización de trabajo o Formulario I-9 son deficientes, o que el empleado debe volver a verificar su autorización de trabajo, especificando: a) el documento o documentos específicos que se consideran deficientes y por qué el documento o documentos se consideran deficientes; (b) cuáles pasos el trabajador debe tomar para corregir el asunto; y (c) el derecho del empleado a tener un representante del Sindicato presente durante el proceso de verificación o reverificación. El aviso debe ser proporcionado al Sindicato al mismo tiempo que es enviado al empleado para que el Sindicato pueda comentar sobre la comunicación.

Previa solicitud, el Empleador se compromete a reunirse y analizar con el Sindicato acerca de la implementación de un determinado proceso de verificación o reverificación. La decisión relativa a dicho proceso será determinada por el Empleador.

El empleado tendrá derecho a elegir cuáles documentos de autorización de trabajo presentar al Empleador durante el proceso de verificación o reverificación, siempre que tales documentos sean genuinos y aceptables en virtud de la ley.

El Empleador deberá conceder hasta un máximo de cuatro (4) meses de licencia, sin remuneración y beneficios, para que el empleado corrija cualquier problema relacionado con su autorización para trabajar. A su regreso de la licencia y haber remediado el problema, el empleado deberá regresar a su puesto anterior, sin pérdida de antigüedad. Si el empleado no soluciona el problema dentro de un plazo de cuatro (4) meses, el empleado puede ser despedido por causa justificada.

SECCIÓN 39.2 Cartas de notificación de inconsistencia de datos o verificaciones telefónicas de la SSA

Excepto según lo requerido por ley, ni una Carta de notificación de inconsistencia de datos ni tampoco una verificación telefónica de una inconsistencia de datos, de la Administración del Seguro Social (SSA), constituirá una base para tomar cualquier acción adversa en el trabajo de un empleado, para exigir a un empleado corregir la inconsistencia en los datos, o para volver a verificar la autorización de trabajo del empleado. En el momento de la recepción de una Carta de notificación de inconsistencia de datos, el Empleador deberá notificar al empleado y proporcionar una copia de la carta al empleado y a la Unión.

SECCIÓN 39.3 Cambio en el número de seguro social o el nombre

Salvo que esté prohibido por la ley, cuando un empleado presenta una evidencia de un cambio de nombre o número de seguro social, o cuando se actualicen los documentos de la autorización para trabajar, el Empleador deberá modificar sus registros para reflejar este cambio, y la antigüedad del empleado no se verá afectada. Tal cambio no constituirá una base para medidas adversas en el empleo, independientemente de la información o los documentos proporcionados al momento de la contratación, siempre que la nueva prueba sea verdadera.

SECCIÓN 39.4 Participación en E-verify y programas similares

Si el Empleador participa en E-Verify u otros programas estatales o locales similares, el Empleador deberá:

- (a) Proporcionar al Sindicato una copia de su E-Verify u otro Memorando de Acuerdo con la agencia gubernamental pertinente;**
- (b) No deberá utilizar E-Verify, excepto para las nuevas contrataciones, a menos que sea requerido por la ley. Para los propósitos del E-Verify federal, un empleado no se considerará como una nueva contratación según lo dispuesto en 8 CFR § 274a.2(b)(1)(viii); y**
- (c) Proporcionar a cualquier empleado afectado 4 meses de licencia para corregir una decisión de falta de confirmación definitiva o determinación similar de falta de autorización de trabajo.**

SECCIÓN 39.5 Registros de empleo

Dentro de los diez (10) días laborables a partir de la fecha de la solicitud, el Empleador deberá proporcionar a los empleados los documentos que demuestren el historial laboral de los empleados con el Empleador y/o en la ubicación.

ARTÍCULO 40 DERECHOS DE LOS VETERANOS

Los permisos de ausencia, derechos de volver a ser contratado, y el mantenimiento de los beneficios para los empleados que ahora están o más adelante pueden estar en las fuerzas armadas de los Estados Unidos se regirán por las disposiciones aplicables de las leyes federales y estatales.

ARTÍCULO 41 VERIFICACIONES DE ANTECEDENTES DE SEGURIDAD

SECCIÓN 41.1 Todos los trabajadores estarán sujetos a verificaciones de antecedentes de seguridad en cualquier momento. El Empleador deberá proporcionarle al Sindicato una notificación antes de que ocurra una verificación de antecedentes. Un empleado deberá cooperar con un Empleador según sea necesario para obtener las verificaciones de antecedentes de seguridad. Cualquier empleado que se niega a cooperar estará sujeto a las **medidas apropiadas**. Los empleados que no pasen la verificación de antecedentes de seguridad estarán sujetos a las **medidas apropiadas**.

SECCIÓN 41.2 Para los efectos de esta disposición, una causa justa para despedir a un empleado que no haya pasado una verificación de antecedentes de seguridad sólo existe si se establece que uno o más de los resultados de la verificación de los antecedentes de seguridad está directamente relacionado con sus funciones o responsabilidades laborales, o que la continuación del empleo implicaría un riesgo excesivo para la propiedad o la seguridad o el bienestar de los individuos o el público en general o que constituya una violación de cualquier norma o regulación gubernamental aplicable. **La cantidad de tiempo que transcurre desde una condena penal será considerada como un factor importante en la determinación de la causa justificada para la terminación de la relación laboral con un empleado.** Si el cliente determina que el empleado no ha pasado una verificación de antecedentes de seguridad, pero el Empleador carece de causa para despedirlo conforme a esta disposición, se aplicarán los términos del Artículo 42 (Retiro Involuntario).

SECCIÓN 41.3 Todas las verificaciones de antecedentes de seguridad serán confidenciales y sólo pueden ser reveladas al Sindicato cuando sea necesario para la administración de este Acuerdo y/o según lo requiera la ley. El Empleador deberá pagar todos los costos de las verificaciones de antecedentes de seguridad, excepto con respecto a las nuevas contrataciones.

ARTÍCULO 42 RETIRO INVOLUNTARIO

SECCIÓN 42.1 El Empleador puede retirar a un empleado para que no siga empleado en una ubicación dado que exista una razón de buena fe para justificar su retiro, además de una

demanda de un cliente. A menos que el Empleador tiene una causa para despedir al empleado, el Empleador colocará al empleado en un trabajo similar en otra sede cubierta por el presente Acuerdo, sin pérdida de los derechos de antigüedad ni reducción de salario, beneficios o, en la medida de lo posible, las horas de trabajo. **El empleador no podrá solicitar una exigencia de un cliente que un empleado pueda ser removido de una ubicación en un esfuerzo por eludir la Sección 21.1 de este Acuerdo.**

SECCIÓN 42.2 En el caso de que un empleado sea transferido a otro edificio de conformidad con la Sección 42.1 y no cubra un puesto vacante, el Empleador deberá buscar voluntarios que se trasladen al edificio del cual se produjo la transferencia inicial sobre la base la antigüedad en el título del trabajo. Si no hay voluntarios, el empleado de menor rango será seleccionado para la transferencia y recibirá las mismas protecciones ofrecidas al empleado transferido.

ARTÍCULO 43 PERIODO DEL ACUERDO

SECCIÓN 43.1 Salvo que se disponga expresamente lo contrario en la presente, este Acuerdo entrará en vigor desde el **16 de octubre de 2015, y permanecerá en pleno vigor y efecto hasta e incluyendo el día 15 de octubre de 2019.**

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 dicho acuerdo sucesor deberán ser retroactivos, si dicho acuerdo lo dispone. En el caso de que las partes no logren ponerse de acuerdo sobre los términos de un acuerdo sucesor, cualquiera de las partes, después de tres (3) días de haber presentado una notificación por escrito a la otra, podrá terminar este Acuerdo.

SE EJECUTA el día y año escritos anteriormente.

**DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES DE LOS
OPERADORES DE EDIFICIOS
DE LA ASOCIACIÓN DE ADMINISTRADORES Y
PROPIETARIOS DE EDIFICIOS DE
PHILADELPHIA**

Por: _____

**SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS
DE SERVICIO,
Local 32BJ**

Por: _____
—

ANEXO BMCA

Excepto como se establece en su Anexo, las disposiciones del Acuerdo anterior se aplicarán a los edificios descritos a continuación como edificios BMCA y las clasificaciones que figuran a continuación. En el caso de un conflicto entre las disposiciones de este Anexo y el Acuerdo, regirán las disposiciones de este Anexo. Las designaciones de las secciones en este Anexo corresponden a las del Acuerdo, a menos que se indique lo contrario.

ARTÍCULO 1

RECONOCIMIENTO

Sección 1.1 El Empleador reconoce al Sindicato como el agente negociador único y exclusivo para todos sus empleados que ejecutan trabajo de servicio en una propiedad dentro de la Ciudad de Philadelphia, en propiedades descritas en la Sección 4.1 de este Anexo, incluyendo, Limpiadores de Conserjería BMCA - Ligero, Limpiadores de Conserjería BMCA - Pesado, Operadores de Ascensor BMCA, Supervisores de Ascensor BMCA, Mecánicos de Mantenimiento BMCA e Ingenieros Licenciados BMCA.

ARTÍCULO 4

APLICACIÓN DEL ACUERDO

Sección 4.1 Todos los términos y condiciones del Acuerdo y este Anexo se aplicarán a 1) que vence el 15 de enero de 2008; 2) Museos y Universidades en Philadelphia; 2) edificios comerciales de oficinas con menos de 50,000 metros cuadrados en el Centro de la Ciudad de Philadelphia (como se define en la Sección 4.1 del Acuerdo); y 3) todos los edificios de oficinas comerciales fuera del Centro de la Ciudad de Philadelphia de más de 100,000 pies cuadrados. En cuando a cualquier ubicación de ese tipo que recién está sujeta al Acuerdo durante su periodo, habrá un período de cuatro (4) años en fase para los salarios y beneficios aplicables. El programa específico en el que los salarios y beneficios deberán ser introducidos gradualmente durante estos cuatro (4) años estará sujeto a la negociación entre el Empleador y el Sindicato, dado que al final de este período, el Empleador deberá pagar los salarios y beneficios completos establecidos para las clasificaciones de estas categorías de ubicaciones. En el momento en que un Empleador está obligado a contribuir a un fondo de beneficios bajo el Acuerdo, el Empleador deberá contribuir no menos que el monto total de los beneficios ofrecidos por dicho fondo.

Sección 4.1A Todos los términos y condiciones del Acuerdo y este Anexo se aplicarán también a los siguientes lugares en Philadelphia, salvo que los términos y condiciones económicas deberán estar sujetas a la negociación de la cláusula adicional en base a una ubicación específica: 1) todas las ubicaciones industriales de más de 100,000 pies cuadrados; 2) todos los estadios y arenas; 3) las estaciones de SEPTA; 4) cualquier otra instalación de más de 100,000 pies cuadrados que no esté sujeta a las Secciones incluidas en el Anexo 4.1 y 4.1A; 5) distritos de servicio especial; 6) instalaciones de transporte en camión; y 7) todos los trabajos contratados públicamente que no están sujetos a las Secciones 4.1, 4.2 y 4.3 del Acuerdo. La negociación de la cláusula adicional también incluirá asuntos específicos a la ubicación en particular debido a la naturaleza de su funcionamiento y requisitos.

Sección 4.1B Si el Sindicato y el Empleador no logran llegar a un acuerdo sobre una cláusula adicional para cualquier ubicación sujeta a la negociación de la cláusula adicional a continuación, o con respecto a una fase en los salarios y beneficios para cualquier ubicación sujeta a la fase en negociación, al recibir una notificación por escrito de cualquiera de las partes

Sección 4.1C No obstante cualquier otra disposición del Acuerdo o por este Anexo, las tasas de salarios, beneficios y condiciones de empleo por servicios prestados en virtud de contratos en las ubicaciones sujetas al Acuerdo y este Anexo con cualquier agencia, departamento o división del gobierno de Estados Unidos, o por servicios prestados en cualquier instalación arrendada o alquilada por tal agencia, departamento o división, regirán los salarios, beneficios y condiciones de empleo establecidos por la Secretaría de Trabajo. Estas tarifas, beneficios y condiciones de empleo se aplicarán únicamente a las instalaciones cubiertas por este párrafo.

Sección 4.1d El Acuerdo y este Anexo se aplicarán también a los lugares incluidos en las Secciones 4.1 y 4.1A de este Anexo cuando el Empleador en el momento del Acuerdo funciona bajo un acuerdo de sede con el Sindicato; dado, sin embargo, que las condiciones económicas aplicables a dichas ubicaciones bajo dicho acuerdo de sede serán la base a la que se deberán añadir a continuación aumentos en salarios, contribuciones a los fondos de beneficios y otros términos económicos después del vencimiento del acuerdo de sede. Los incrementos añadidos de este modo serán los que entrarán en vigor después del vencimiento del acuerdo de sede. Asimismo, las partes acuerdan que cualquiera de los términos previamente acordados y las condiciones aplicables a los asuntos específicos de estas ubicaciones se mantendrán en efecto a menos que el Sindicato y el Empleador acuerden lo contrario.

ARTÍCULO 7

SALARIOS Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Sección 7.1 Efectivo desde el **1 de noviembre de 2015**, todos los empleados recibirán un aumento de **\$0.40** en sus salarios por hora a tiempo corrido y todos los salarios mínimos por hora serán los que figuran en la Sección 7.3. Efectivo desde el **1 de noviembre de 2016**, todos los empleados recibirán un aumento de **\$0.40** en sus salarios por hora a tiempo corrido y todos los salarios mínimos por hora serán los que figuran en la Sección 7.3. Efectivo desde el **1 de noviembre de 2017**, todos los empleados recibirán un aumento del **\$0.40** en sus salarios por hora a tiempo corrido y todas las tarifas mínimas por hora figurarán en la Sección 7.3. **Efectivo desde el 1 de noviembre de 2018**, todos los empleados recibirán un aumento del **\$0.40** en sus salarios por hora a tiempo corrido y todos los salarios mínimos por hora serán los que figuran en la Sección 7.3.

Las clasificaciones de los trabajos de Operador del Elevador y Supervisor de Elevador serán eliminadas paulatinamente. Los titulares de ambas clasificaciones de este tipo estarán protegidos y se les mantendrá en esos puestos, y sus salarios estarán en círculos rojos por encima de la tasa de pago de Limpieza de Conserjería - Pesado, siempre y cuando permanezcan en dichas clasificaciones. Estos empleados no serán reemplazados. Los titulares, en la medida en que sean físicamente capaces, se les puede requerir que ejecuten trabajo de Limpiador de Conserjería – Trabajo pesado.

Sección 7.3 Las Clasificaciones y salarios por hora efectivos son los siguientes:

CLASIFICACIÓN:	Salario Actual	11/1/15	11/01/16	11/01/17	11/1/18
Limpiador de Conserjería - Ligerero	\$15.94	\$16.34	\$16.74	\$17.14	\$17.54
Limpiador de Conserjería - Pesado	\$15.94	\$16.34	\$16.74	\$17.14	\$17.54
Removedor de Nieve y Cortadores de Césped	\$16.63	\$17.03	\$17.43	\$17.83	\$18.23
Operador del Ascensor (Titular solamente)	\$16.06	\$16.46	\$16.86	\$17.26	\$17.66
Supervisor del Ascensor (Titular Solamente)	\$16.12	\$16.52	\$16.92	\$17.32	\$17.72
Mecánico de Mantenimiento	\$18.08	\$18.48	\$18.88	\$19.28	\$19.68
Personal de Seguridad	\$15.94	\$16.34	\$16.74	\$17.14	\$17.54
Ingeniero Licenciado	\$18.50	\$18.90	\$19.30	\$19.70	\$20.10

Sección 7.5

(a) El Empleador acuerda compensar a cada empleado por el tiempo trabajado que exceda cuarenta (40) horas a la semana, o fuera de sus horas regulares de trabajo, a una vez y media del salario normal de pago del empleado involucrado. El Empleador también se compromete a compensar al empleado a una vez y media del salario normal de pago del empleado involucrado, por cualquier periodo trabajado por el empleado que exceda ocho (8) horas por día, dado que en la semana en la que se ejecuta el trabajo, el empleado haya trabajado ya sea cuarenta (40) horas o, según práctica anterior, tiene derecho a crédito por cuarenta (40) horas de trabajo. Sin embargo, los empleados contratados antes del 15 de julio de 2004 recibirán una compensación después de trabajar seis (6) horas diarias o cuarenta (40) horas a la semana. [Esta modificación de la Sección 7.5(a) sólo se refiera a las horas extras diarias y semanales. Todas las demás disposiciones de la Sección 7.5(a) permanecen iguales.]

ARTÍCULO 8

DÍAS FERIADOS

[En lugar de todo el Artículo 8]

Sección 8.1 Sea o no que estén obligados a trabajar en los siguientes días feriados o en los días celebrados como feriados, e independientemente de cualquier día feriado o día celebrado como tal deberá ser un día regular de trabajo, a cada empleado que ha completado su período de prueba se le pagará cada uno de los siguientes feriados al pago total: Día de Año Nuevo, Día de Martin Luther King, Jr., Viernes Santo, Día de los Caídos, Día de la Independencia, Día del

Trabajo, Día de Acción de Gracias, Día de Navidad, y un noveno (9°) día feriado, un décimo (10°) día feriado y un undécimo (11°) día feriado según lo dispuesto en las Secciones 8.2 y 8.3.

Sección 8.2 Para tener derecho al noveno (9°) día feriado remunerado, el empleado debe haber estado al servicio del Empleador durante dos (2) años. Este noveno (9 °) día de vacaciones pagadas será el cumpleaños del empleado, dado, sin embargo, que si el mencionado cumpleaños cae en el día libre de un empleado o en uno de los ocho (8) días feriados enumerados, el Empleador y el empleado afectado deberán ponerse de acuerdo sobre una fecha alternativa para las vacaciones pagadas de dicho empleado.

Si alguno de los ocho (8) días enumerados cae en sábado, cada empleado tendrá derecho a trabajar en el día normal de trabajo anterior al feriado y, además, se le pagará por el feriado, o, si el empleado prefiere y el Empleador está de acuerdo, el empleado puede ausentarse el día anterior a la fiesta y ser pagado por ese día si el empleado es elegible para el pago de vacaciones.

Sección 8.3 Después de dos (2) años de servicio, el décimo (10°) y onceavo (11°) días feriados remunerados se agregarán para que sean tomados como días adicionales de permiso por asuntos personales. El undécimo (11) día de vacaciones pagadas estará a disposición de un empleado elegible sólo después del 15 de enero de 2008.

Sección 8.4 Cuando el propietario del edificio (cliente) requiere que se ejecute el trabajo el Día de Martin Luther King o el Viernes Santo, el Empleador puede dar otro día como día feriado en lugar del Día de Martin Luther King o del Viernes Santo. Están exentos de esta Sección 8.4 aquellos edificios (clientes) que trabajan regularmente todos los días feriados (Navidad y día de Año Nuevo excluidos). El propietario de un edificio (cliente) que requiere trabajo el Día de Martin Luther King o el Viernes Santo deberá ser proporcionar verificación al Sindicato a solicitud.

Sección 8.5 Los empleados en período de prueba no recibirán paga de feriados a menos que sean obligados a trabajar el día feriado en cuyo caso recibirán el mismo salario que los demás empleados que están obligados a trabajar el día feriado.

ARTÍCULO 10

TRANSFORMACIÓN Y PAGO DE INDEMNIZACIÓN

[En lugar de las Secciones 10.1 hasta la 10.4]

Sección 10.1 En el caso de que el Empleador cese su actividad en Philadelphia o en los alrededores, o que un edificio en el que los empleados trabajan cierre, las indemnizaciones por cese se harán a los empleados elegibles que están activos en el trabajo a quienes el Empleador no les conserva empleo en otro lugar. Un empleado elegible es uno cuyo servicio es igual o superior a cinco (5) años. La indemnización por cese será a la tasa de dos (2) días de salario por cada año de servicio, hasta un máximo de cincuenta (50) días de indemnización por cese. Un día de salario se entenderá por las ganancias por hora actuales a tiempo corrido sobre la base de la jornada normal de trabajo del empleado. Por ejemplo, si un empleado es un empleado a

tiempo parcial que trabaja cuatro (4) o cinco (5) horas al día, etc., su "día de salario" será cuatro (4) o cinco (5) horas de salario, según sea el caso.

Sección 10.2 La oferta de dicho pago constituirá una liberación de, y la extinción de cualquier y todo reclamo o derechos que puedan ser asumidos por los empleados y/o por el Sindicato relacionados o derivados de la interrupción del negocio, independientemente de si la empresa se liquida o retira (a menos que dicho retiro se encuentre dentro de un radio de cincuenta (50) millas de Philadelphia, PA, en cuyo caso a los empleados se les ofrecerá empleo en dicho lugar y tendrán la opción de aceptar el empleo o la indemnización por cese en su lugar), y ninguna de dichas reclamaciones o derechos se hará valer en arbitraje o litigio. Después de ofertar dichos pagos, se considerará que el empleado ha terminado total y completamente su servicio y la antigüedad con el Empleador.

ARTÍCULO 15

SALUD Y BIENESTAR

Sección 15.1 El Empleador hará contribuciones al Fondo de Bienestar de BOLR de la Local 32BJ de SEIU en nombre de los empleados que trabajen en las ubicaciones de BMCA como se describe en este Apéndice, de la manera siguiente:

- a. Hasta el **30 de noviembre de 2015** – **\$560** por mes para los empleados a tiempo completo (30 o más horas a la semana en horario regular); **\$306** por mes para los empleados a tiempo parcial.
- b. Con vigencia a partir del 1 de diciembre de 2015 – \$591 por mes para los empleados a tiempo completo (30 o más horas a la semana en horario regular); \$323 por mes para los empleados a tiempo parcial.
- c. Con vigencia a partir del 1 de noviembre de 2016 - \$624 por mes para los empleados a tiempo completo (30 o más horas a la semana en horario regular); \$341 por mes para los empleados a tiempo parcial.
- d. Con vigencia a partir del 1 de noviembre de 2017 - \$658 por mes para los empleados a tiempo completo (30 o más horas a la semana en horario regular); \$360 por mes para los empleados a tiempo parcial.
- e. Hasta el 1 de octubre de 2018 - \$694 por mes para los empleados a tiempo completo (30 o más horas a la semana en horario regular); \$380 por mes para los empleados a tiempo parcial.

ARTÍCULO 16

PENSIÓN

Sección 16.1 El Empleador deberá **contribuir** al Fondo de Pensiones BOLR del Distrito 36, Local 32BJ del Sindicato Internacional de Empleados de Servicio ("Fondo de Pensiones") o a

cualquier otro fondo que pudiera entrar en su lugar, \$1.34 por hora a nombre de los empleados que trabajan en ubicaciones de BMCA como se describe en este Anexo.

Sección 16.1A Con respecto al Fondo de Pensiones BMCA:

Los pagos al Fondo de Pensiones se iniciarán en la fecha de aniversario de la fecha en la que un empleado se convierte en un participante en el Fondo de Pensiones. Dicho empleado se convierte en un participante el primer día del mes siguiente a la fecha de aniversario del ingreso de dicho empleado a un empleo cubierto, si dicho empleado completa por lo menos 1.000 horas de trabajo en un empleo cubierto en el periodo de doce (12) meses consecutivos después que el empleado ingresó a un empleo cubierto. Si el empleado no cumple ese requisito, él/ella se convertirá en un participante del Fondo de Pensiones en el primer día del Año del Plan (1 de noviembre) siguiente al Año del Plan (1 de noviembre – 31 de octubre) en el que él/ella complete 1.000 horas de trabajo en un empleo cubierto.

ARTÍCULO 34

HORARIO

[En lugar de todo el Artículo 34]

En relación con el trabajo cubierto por este Anexo, el Empleador puede utilizar horarios y empleados a tiempo parcial, como se ha hecho en el pasado. Un empleado a tiempo parcial es aquel cuyo horario regular es inferior a treinta (30) horas a la semana. En relación con los edificios de oficinas comerciales de más de 100.000 metros cuadrados fuera del Centro de la Ciudad de Philadelphia, el mínimo de horas programadas será de cinco (5) horas por día (veinticinco (25) horas por semana). En el caso que el Empleador demuestre que el cliente no está de acuerdo con un horario diario de cinco horas (5), y el Sindicato no es capaz de persuadir al cliente para que cambie su posición, el Sindicato y el Empleador se reunirán para discutir los horarios apropiados para el edificio.

El Empleador no reducirá las horas de los empleados que están regularmente programados para trabajar más horas de las mínimas contractuales, salvo que al menos uno de los criterios establecidos en la Sección 26.1 de este Acuerdo esté presente.

El Empleador está de acuerdo en que, sin acuerdo del Sindicato, no reducirá los horarios regulares a tiempo corrido que existen en una ubicación cubierta por este Anexo efectivo desde la fecha de vigencia del Acuerdo, salvo que esté permitido por alguna otra disposición del Acuerdo o este Anexo.

DISCAPACIDAD

Durante la primera semana de la discapacidad causada por una lesión a un empleado en el transcurso del empleo, el Empleador le pagará al empleado sus salarios completos por todo el tiempo perdido durante la primera semana de la discapacidad. Dicha discapacidad deberá, a petición del Empleador, ser certificada por un médico de confianza a ser designado por el

Empleador, que deberá pagar el costo del médico, a menos que el médico determine que el empleado no es capaz de trabajar. Si el período de discapacidad es de más de una semana, los resultados del mediador de Compensación de los Trabajadores serán concluyentes en cuanto a la discapacidad del empleado para trabajar y si la lesión o enfermedad se sufrió en el transcurso del empleo del empleado. Los empleados deben proporcionarle al Empleador una notificación inmediata de un accidente o enfermedad relacionada con el trabajo. En el caso de una cuestión de buena fe en cuanto a la lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, el Empleador podrá retener el pago hasta que este hecho haya sido establecido por la aseguradora o un Mediador de Compensación del Trabajador, o de otra manera.

ANEXO 1

POLÍTICA DE DROGAS Y ALCOHOL

I. Políticas Generales

El Sindicato y BOLR están comprometidos con los programas que promueven la seguridad en el lugar de trabajo, la salud de los empleados, y el bienestar, y la confianza del propietario y del administrador del edificio. En consistencia con el espíritu y la intención de este compromiso, las partes han desarrollado esta política con respecto a la venta, uso, posesión o distribución de sustancias controladas y alcohol por los empleados cubiertos por este Acuerdo. Es la política y la meta de las partes el crear y mantener un ambiente de trabajo que esté libre de alcohol y sustancias controladas ilegales y no recetadas y sus efectos, con el fin de proporcionar un lugar de trabajo seguro y eficaz y para asegurar que el uso de alcohol y sustancias controladas de los empleados no pongan en peligro el funcionamiento de un Empleador, ni afecten de otro modo al Empleador, sus empleados, los propietarios del edificio, administradores e inquilinos o público. También es la política y objetivo de las partes facilitar la rehabilitación de los empleados con problemas de drogas o alcohol, a través de asesoramiento y tratamiento adecuado.

II. Programa de Asistencia al Empleado (EAP, por sus siglas en inglés).

Es política de las partes el ofrecer derivaciones a los servicios y programas adecuados de rehabilitación que hacen hincapié en la capacitación, educación, prevención, asesoramiento y tratamiento a los empleados cuando surgen preocupaciones personales, tales como el uso o abuso de sustancias controladas o alcohol, los cuales pueden afectar el rendimiento laboral del empleado o el rendimiento de un Empleador. Los empleados son alentados a buscar ayuda antes de que sus problemas de consumo de sustancias controladas o alcohol conlleven a una acción disciplinaria, conforme a lo dispuesto en la Sección III a continuación. Salvo lo dispuesto en la presente, los empleados no estarán sujetos a sanción por una violación de esta política y serán elegibles para recibir por lo menos dos (2) rehabilitaciones en lugar de la sanción. Todas las comunicaciones relacionadas al Programa de Asistencia al Empleado se mantendrán confidenciales.

III. Reglas Relacionadas a las Sustancias Controladas y Alcohol.

A. La venta, fabricación, dispensación o distribución de sustancias controladas ilegales o no recetadas en las instalaciones del Empleador, o en las instalaciones de un edificio en el que el empleado está trabajando, o mientras el empleado está de servicio, está prohibido. Los empleados que violen esta regla están sujetos a despido inmediato.

B. El uso o posesión de cualquier sustancia controlada ilegal o no recetada, el consumo de alcohol, o la posesión de un recipiente de alcohol abierto, durante las horas de trabajo (incluyendo el almuerzo y los descansos) o en cualquier momento en la propiedad del Empleador o en las instalaciones de un edificio en el que el empleado realiza un trabajo en virtud este Acuerdo, están prohibidos y son motivo de despido inmediato. No será una violación de este

párrafo para un empleado que tiene los contenedores de alcohol cerrados guardados en su vehículo.

C. El presentarse a trabajar o estar de servicio bajo la influencia, o afectado por el alcohol o cualquier sustancia controlada ilegal o sin receta médica está prohibido. Un empleado se considerará bajo la influencia del alcohol o una sustancia controlada cuando, como resultado del uso de una droga o alcohol, su condición afecte su capacidad para ejecutar su trabajo de manera segura y eficaz. Los empleados que no están a prueba que tienen un examen de drogas o alcohol positivo por sospecha justificada, se les ofrecerá por lo menos dos (2) oportunidades de rehabilitación conforme a lo dispuesto en el párrafo VIII.A.3 a continuación. Los empleados en período de prueba serán despedidos.

D. La negativa de un empleado o no participación en la PEA cuando sea necesario en la presente, una prueba positiva después de dos rehabilitaciones aprobadas, y la negativa para someterse a los procedimientos de prueba adecuados, son todas causas de despido. Un empleado cuyo supervisor cree que está "bajo la influencia" será relevado de su cargo para que se le pueda hacer una prueba. Si es posible, se permitirá que un delegado consulte con el empleado y el supervisor antes de que el empleado sea relevado de sus funciones durante la administración de una prueba. El supervisor también se encargará de que el empleado sea escoltado a un centro médico para la prueba o, si el empleado se niega a someterse a la prueba, el supervisor se encargará de que él o ella sea escoltado a su casa.

E. Los empleados que están tomando una sustancia prescrita controlada bajo el cuidado de un médico que pueda afectar su capacidad para trabajar con seguridad y eficacia, deben avisarle a su supervisor para que se puedan tomar las disposiciones adecuadas en el caso de que un problema surja con respecto a la seguridad del empleado o el rendimiento en el trabajo. Dicha información será confidencial y estará disponible sólo para aquellos que necesitan saberla.

IV. Formación y Educación.

Todos los empleados recibirán una copia de este plan. Los empleados pueden obtener información educación y fuentes de referencia del Plan de Bienestar, y se les anima a buscar consejo y/o tratamiento cuando sospechan de la existencia de un problema.

V. Alcohol y Sustancias Controladas.

A. Tipos de Pruebas

Las pruebas científicas para determinar la presencia de alcohol o drogas en el cuerpo de un empleado pueden ocurrir en las siguientes circunstancias:

1. Pruebas previas al empleo

Si es requerido por un propietario o administrador, o en la elección del Empleador, todos los empleados nuevos en un edificio pueden dar pruebas de orina o de aliento para detectar alcohol y/o sustancias controladas ilegales o no recetadas en sus sistemas. Los resultados positivos de sustancias controladas o alcohol serán considerados para tomar la decisión final sobre el empleo. Estas pruebas también se aplicarán a las personas que vuelvan a

solicitar empleo después de dejar al Empleador ya sea por renuncia o despido. La negativa de someterse a una prueba de alcohol o sustancias controladas será motivo para la negación de empleo o del nuevo empleo. BOLR y el Sindicato reconocen que el Sindicato no representa a ningún individuo que no esté empleado por un Empleador de BOLR al momento de la solicitud de la persona para cualquier puesto, ni el Sindicato ha entrado en negociaciones a nombre de ningún individuo que sea un solicitante de empleo. En su lugar, BOLR ha incorporado unilateralmente esta disposición en esta política. **Cuando hay un cambio de contratistas en un edificio, las pruebas de detección de drogas sólo tendrán lugar si así lo requiere la propiedad o administración del edificio. La prueba de esa exigencia por parte de la propiedad o administración del edificio será proporcionada al Sindicato previa solicitud. Si un empleado obtiene un resultado positivo en las pruebas, el empleado tendrá derecho a tratamiento en virtud de la Sección III (C) y no será despedido.**

2. Sospechas Justificadas de Consumo

a. Si el Empleador tiene una sospecha justificada de que un empleado ha utilizado o se encuentra bajo la influencia, o se ve afectado por el alcohol o por una sustancia controlada ilegal o no recetada, puede requerir que el empleado se someta a una evaluación médica o prueba de sustancias controladas y alcohol (a través de la orina, la respiración u otras pruebas de diagnóstico).

b. La negativa del empleado a someterse o cooperar con la evaluación médica o pruebas, incluyendo la firma de los formularios de consentimiento necesarios y/o el suministro de las muestras necesarias, ocasionará su despido, de conformidad con la Sección VII.E a continuación. Los empleados que dan positivo por sospecha justificada son elegibles para rehabilitación, como se especifica a continuación.

c. El término "sospecha justificada" como se usa en esta política significa que en general es la existencia de una creencia razonable y articulada de que el empleado está usando una sustancia controlada ilegal o no prescrita o alcohol sobre la base de indicadores específicos, contemporáneos, físicos, conductuales o de rendimiento del probable consumo de drogas. Las circunstancias o condiciones que pueden apoyar tal creencia incluyen, pero no están limitados a: alteración o deterioro del rendimiento en el trabajo; exposición de estados mentales alterados o condición física o comportamiento; observaciones en relación con el habla, la apariencia y/o el olor del cuerpo; practicar o exhibir una conducta que pone en peligro la seguridad del lugar de trabajo, los empleados, la propiedad o del público; participar en un accidente o incidente inusual en el lugar de trabajo, errores repetidos en el trabajo, violaciones de reglas regulatorias o reglas del Empleador, o patrones de tiempo y asistencia insatisfactorios. Si es posible bajo las circunstancias, un delegado que está en las instalaciones deberá ser notificado cuando a un empleado se le va a hacer una prueba por sospecha justificada.

d. Se preparará un informe escrito dentro de tres (3) días detallando las circunstancias que sirvieron de base para justificar la prueba. El Empleador remitirá todos los informes escritos creados en virtud de este inciso al Sindicato dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la recepción de dichos informes.

3. Pruebas de Seguimiento

a. Los empleados están sujetos a pruebas de seguimiento de drogas y alcohol sin previo aviso por doce (12) meses desde la fecha de regreso de un primer programa de rehabilitación. Si un empleado tiene un resultado de prueba de drogas positivo verificado, o resultado de prueba de alcohol positivo, él/ella tendrá que asistir a un segundo programa de rehabilitación estructurado formalmente, y estará sujeto a todas las condiciones establecidas en él. Después de un segundo programa de rehabilitación, los empleados están sujetos a pruebas de seguimiento de drogas y alcohol sin previo aviso por un período adicional de doce (12) meses. Estas pruebas no se producirán con una frecuencia superior a dos veces por mes calendario.

b. Si las pruebas del empleado son positivas para marihuana o PCP en una prueba de regreso al trabajo, y una prueba inmediatamente anterior a la rehabilitación fue positiva para la misma droga, entonces a él/ella se le realizará una nueva prueba en 7 a 10 días naturales. Dicho retorno al trabajo con resultado positivo de la prueba de marihuana o PCP no descalifica a menos que los resultados de las pruebas sugieren el uso después de esa(s) última(s) prueba(s) positiva(s). Si las pruebas de los empleados son positivas para cualquier otra sustancia o alcohol, él/ella no se le dará la nueva prueba descrita anteriormente. Un empleado cuya prueba de regreso al trabajo es positiva luego de su primera rehabilitación se le ofrecerá a continuación la oportunidad de una segunda rehabilitación. Un empleado cuya prueba de regreso al trabajo es positiva luego de su segunda rehabilitación deberá ser despedido, sujeto a VIII, C a continuación.

VI. Lesiones en el Trabajo

A. Después de una lesión en el trabajo que requiere tratamiento médico exterior, un trabajador puede ser obligado a someterse a pruebas de sustancias controladas y alcohol, junto con otra evaluación médica.

B. Nada en esta sección deberá ser interpretado para requerir el retraso de la atención médica necesaria para las personas lesionadas después de un accidente o para prohibirle a un empleado con cobertura que abandone la escena de un accidente por el periodo necesario para obtener ayuda en respuesta al accidente o para obtener atención médica de emergencia necesaria.

VII. Procedimientos de Prueba - Recolección de Muestras

A. Con el fin de que exista una sospecha justificable de que un empleado se ve afectado, o está bajo la influencia de alcohol o de una sustancia controlada sin receta o ilegal, el empleado debe ser observado por un supervisor o administrador.

B. Todas las recolecciones de muestras de orina para drogas serán sin testigos, con excepción de los casos en que se sospeche manipulación o cuando hay antecedentes de manipulación; o casos de sospecha justificable en las pruebas; o cuando un individuo ha sido identificado previamente como usuario de sustancias por cualquiera de las pruebas anteriores que indican la presencia de sustancias controladas sin autorización médica o por rehabilitación previa, y la prueba de orina se administra durante el período de 12 meses posterior a la

rehabilitación. Todas las pruebas con testigos serán con una persona del mismo sexo al del empleado que proporciona la muestra.

C. Las pruebas de alcohol o sustancias controladas serán realizadas por laboratorios que han sido certificados y licenciados bajo la ley federal o estatal, y que siguen las Normas Obligatorias para Programas Federales de Pruebas de Detección establecidas por el Departamento de Salud y Servicios Humanos.

D. Todas las pruebas de orina de drogas se realizarán por el método de muestra dividida. En el caso que la prueba de orina para drogas sea verificada como positiva, el empleado puede solicitar que la muestra dividida sea examinada por otro laboratorio certificado del Departamento de Salud y Servicios Humanos, a expensas del empleado, para la presencia de drogas por un resultado positivo que fue obtenido en la prueba a la muestra primaria. Si una prueba de detección inicial llevada a cabo por el laboratorio indica que los resultados son positivos, una prueba de confirmación, mediante cromatografía de gases y espectrometría de masas, se llevará a cabo.

E. En el caso de no proporcionar una muestra de orina aceptable, el empleado deberá disponer de un período de dos (2) horas durante el cual él/ella puede ingerir no más de 24 onzas de líquido. El no proporcionar una muestra de orina aceptable al final de este período ocasionará un período de tiempo adicional de cuatro (4) horas durante el cual se considerará que el empleado está siendo sometido a una prueba por sospecha justificable. Si no se proporciona una muestra de orina aceptable dentro del plazo adicional se dará lugar a la sanción, hasta e incluyendo el despido.

F. En el caso que un individuo sea incapaz de proporcionar una muestra de aliento adecuada, él/ella estará obligado a someterse inmediatamente a una prueba de alcohol en la sangre por sospecha justificada. La negativa de cooperar en el suministro de una muestra de sangre ocasionará la sanción, hasta e incluyendo el despido.

G. Estudio de alcohol en la sangre de conformidad con esta política y procedimiento se llevará a cabo por una agencia de pruebas de buena reputación o en el laboratorio de un hospital utilizando técnicas biomédicas estándares que siguen una cadena establecida de procedimientos de recolección bajo custodia.

VIII. Respuesta A Una Prueba de Drogas O De Alcohol Positiva

A. Un empleado que no está a prueba, que tiene un resultado positivo verificado de la prueba de drogas, administrada de conformidad con las pruebas de drogas establecidas en esta política, estará obligado a asistir a un programa de rehabilitación estructurado formalmente, y estará sujeto a las condiciones establecidas en la presente. Los empleados en período de prueba serán despedidos.

B. Cuando el primer programa de rehabilitación de un empleado es ambulatorio parcial o total, ese empleado puede regresar al trabajo sin dejar de participar en ese programa ambulatorio.

C. En ningún caso, a ningún empleado se le pueden brindar más de dos (2) oportunidades para participar en un programa de rehabilitación aprobado, si dichos programas

son sobre una base de paciente interno o ambulatorio; dado, sin embargo, que un empleado que no ha participado en un programa de rehabilitación de drogas o alcohol, por diez (10) años desde su programa de rehabilitación más reciente, puede ser elegible para participar en un (1) programa de rehabilitación adicional para efectos de esta política; dado, además, que un empleado cuya primera participación en el proceso de rehabilitación ha sido a causa de su ingreso voluntario en ese proceso o como resultado de pruebas al azar y que no ha sido un participante en un programa de rehabilitación de drogas o alcohol durante cinco (5) años desde su programa de rehabilitación más reciente será elegible para participar en un (1) programa de rehabilitación adicional para los propósitos de esta política; dado, además, que en circunstancias extraordinarias, el Empleador, a su discreción puede considerar la posibilidad de más rehabilitación para dicho empleado antes del vencimiento de los períodos de referencia antes mencionados.

D. Los programas de rehabilitación mencionados en la presente deberán ser del tipo y de la duración aprobada por una autoridad evaluadora adecuada y cubiertos por el Plan de Bienestar. Todos los costos de estos programas serán cubiertos por el Plan o por el empleado.

E. Un empleado que se abstiene de participar satisfactoriamente en un programa de rehabilitación a continuación será objeto de despido inmediato,

F. El Sindicato se reserva el derecho a presentar y procesar como arbitrables, quejas con respecto a cualquier sanción o acción de despido adoptada de conformidad con los términos de esta política y procedimiento.

IX. Inspecciones

El Empleador se reserva el derecho de llevar a cabo búsquedas justificables de los empleados y de sus bienes, incluyendo pero no limitado a, armarios, cajas de almuerzo, y vehículos privados estacionados en las instalaciones del Empleador. Estas inspecciones se limitarán a las circunstancias en las que el Empleador tenga razones para sospechar que la persona ha violado o está en violación de esta política. Dicha inspección se llevará a cabo en presencia de un delegado o, en ausencia de un delegado, en presencia de otro empleado. La negativa a cooperar en una búsqueda hará que el empleado esté sujeto al despido inmediato.

ANEXO 2

TRABAJADORES DE MECÁNICA Y MANTENIMIENTO INGENIEROS LICENCIADOS E INGENIEROS OPERATIVOS

Costos de Licencia y Certificación

1. Con respecto a los empleados para quienes el Empleador requiere tener una licencia clase A, el Empleador reembolsará al empleado por lo siguiente:
 - a. Tarifa de las Pruebas
 - b. Ciudad de Philadelphia (\$25 máx.)
 - c. Tarifa de examen (\$75 máx.)
 - d. Tarifa de Licencia Anual (\$20 máx.)
 - e. Libros (\$75 máx.)
2. El Empleador le reembolsará a cualquier empleado que requiere tener una certificación de EPA un máximo de \$100.

CARTA COMPLEMENTARIA N° 1

16 de octubre de 2015

Mr. Robert G. Martin.
División de Relaciones Laborales de Operadores de Edificios
de la Asociación de Administradores y Propietarios de Edificios de Philadelphia
1515 Market Street
Suite 1305
Philadelphia, PA 19102

Ref: Capataces Diurnos

Estimado Sr. Martín:

Esta "carta complementaria" constituirá el acuerdo entre las partes en referencia a los empleados anteriormente clasificados como Capataces Diurnos antes de la eliminación de esa clasificación.

Las personas que trabajan como capataces diurnos desde el de 31 de octubre de 1984 seguirán estando en "círculo rojo" en cuanto a sus salarios y horas trabajadas. Los incrementos salariales contractuales serán añadidos a las tasas en "círculo rojo". El "círculo rojo" en cuanto a las tasas y las horas se aplicará a las personas empleadas en el puesto de capataz desde el 31 de octubre de 1984 solamente.

También se entiende que esto no afectará a los empleados en el puesto de portero o portero diurno.

¿Podría indicar su conformidad firmando en la línea correspondiente a continuación?
Una copia firmada de esta carta puede ser retenida por usted y la otra me debe ser devuelta, para mis archivos.

Muy atentamente,

Wayne MacManiman
en nombre de la Local 32BJ de SEIU

ACEPTADO: _____
ROBERT G. MARTIN, PRESIDENTE DE BOLR

CARTA COMPLEMENTARIA N° 2

16 de octubre de 2015

Sr. Robert G. Martin
Relaciones Laborales de Operadores de Construcción
División de la Asociación de Administradores y Propietarios de Edificios de Philadelphia
1515 Market Street
Suite 1305
Philadelphia, PA 19102

Ref: Contención de Costos del Fondo de Bienestar

Estimado Sr. Martín:

Esta carta complementaria constituirá el acuerdo entre las partes en cuanto a la contención de costos y contribuciones duplicadas relacionadas al Fondo de Bienestar.

1. Los Fideicomisarios del Fondo de Bienestar usarán sus mejores esfuerzos para explorar las medidas de contención de costos que reducirán los costos de los fondos de beneficios mientras se mantienen los niveles de los beneficios existentes.

2. Las partes acuerdan que estudiarán con los Fideicomisarios del Fondo de Bienestar BOLR el efecto de los siguientes cambios sobre las reservas del Fondo, los cuales pasarán a formar parte de este Acuerdo en la medida en que la Directiva determine que las reservas del Fondo no se reducirán materialmente:

(a) Cuando ambos cónyuges están cubiertos por este Acuerdo, los respectivos Empleadores de cada uno serán responsables de la mitad (1/2) de una sola contribución a su nombre.

(b) Cuando un empleado está trabajando al mismo tiempo para dos o más Empleadores en virtud este Acuerdo, su categoría para propósitos de contribución será determinada por el número total de horas trabajadas para todos los Empleadores y cada Empleador contribuirá proporcionalmente según el número de horas que el empleado trabaja para él.

(c) Cuando un empleado trabaja para un Empleador en dos o más edificios, las horas totales en todos los edificios se sumarán para determinar su categoría para propósitos de contribución y el Empleador hará sólo una contribución de este tipo a nombre del empleado.

¿Podría indicar su conformidad firmando en la línea correspondiente a continuación?
Una copia firmada de esta carta puede ser retenida por usted y la otra me debe ser devuelta, para mis archivos.

Muy atentamente,

Wayne MacManiman
en nombre de la Local 32BJ de SEIU

ACEPTADO: _____

ROBERT G. MARTIN, PRESIDENTE DE BOLR

CARTA COMPLEMENTARIA N° 3

16 de octubre de 2015

Mr. Robert G. Martin
Relaciones Laborales de Operadores de Construcción
División de Propietarios de Edificios y Administradores de la Asociación de Philadelphia
1515 Market Street
Suite 1305
Philadelphia, PA 19102

Ref: Los derechos de vacaciones luego de un cambio de Empleador o de Propiedad/Administración

Estimado Sr. Martín:

Esta "carta complementaria" aclarará la intención de las partes de eliminar del párrafo siguiente del Artículo 9, Sección 9.6:

Si el propietario del edificio, administrador o el contratista deja de emplear a un empleado como resultado de una venta, transferencia o pérdida del contrato, será responsable de pagarle al sucesor una proporción de las vacaciones del empleado equivalente a la proporción del número de todos los meses trabajados desde el 01° de enero anterior hasta doce (12) meses para ser calculado de la misma manera a lo dispuesto en la Sección 9.3 este Artículo.

La eliminación de esta redacción no modifica en modo alguno los derechos y obligaciones establecidos en el resto de la redacción del Artículo 9, Sección 9.6.; los derechos de vacaciones actuales y futuros de los empleados no podrán en ningún caso ser reducidos por el cambio de titularidad, administración o contratista de limpieza.

¿Podría indicar su conformidad firmando en la línea correspondiente a continuación?
Una copia firmada de esta carta puede ser retenida por usted y la otra me debe ser devuelta, para mis archivos.

Muy atentamente,

Wayne MacManiman
en nombre de la Local 32BJ de SEIU

ACEPTADO: _____
ROBERT G. MARTIN, PRESIDENTE DE BOLR

CARTA COMPLEMENTARIA N° 4

16 de octubre de 2015

Mr. Robert G. Martin
Relaciones Laborales de Operadores de Construcción
División de Propietarios de Edificios y Administradores de la Asociación de Philadelphia
1515 Market Street
Suite 1305
Philadelphia, PA 19102

Ref: Aumento de los beneficios de pensión

Estimado Sr. Martín:

Por esta "carta complementaria" las partes acuerdan que para la vigencia de este Acuerdo, el Artículo 16, Sección 16.5 se suspenderá y no se obstaculizará ningún incremento en los beneficios que los Fideicomisarios del Fondo de Pensiones de BOLR del Distrito 36, Local 32BJ del Sindicato Internacional de Empleados de Servicio pueden efectuar de conformidad con la contemplación de las partes en el acuerdo de aumento de las contribuciones al Fondo de Pensiones establecido en el Artículo 16, Sección 16.1.

¿Podría indicar su conformidad firmando en la línea correspondiente a continuación?
Una copia firmada de esta carta puede ser retenida por usted y la otra me debe ser devuelta, para mis archivos.

Muy atentamente,

Wayne MacManiman
a nombre de la Local 32BJ J de SEIU

ACEPTADO: _____
ROBERT G. MARTIN, PRESIDENTE DE BOLR

CARTA COMPLEMENTARIA N° 5

16 de octubre de 2015

Mr. Robert G. Martin.
Relaciones Laborales de Operadores de Construcción
División de Propietarios de Edificios y Administradores de la Asociación de Philadelphia
1515 Market Street
Suite 1305
Philadelphia, PA 19102

Ref: Reservas del Fondo de Bienestar

Estimado Sr. Martín:

Esta "carta complementaria" constituirá el acuerdo entre las partes en cuanto a costos y niveles de reserva del Fondo Fiduciario de Bienestar para Operadores de Servicio del Distrito 36, Local 32BJ del Sindicato Internacional de Empleados de Servicio ("Fondo de Bienestar") durante la vigencia del Acuerdo.

Durante la vigencia del Acuerdo, las partes acuerdan que, a pesar de cualquier disposición contraria en el Acuerdo, los siguientes términos y condiciones se aplicarán al Fondo de Bienestar:

1. Las tasas de contribución al Fondo de Bienestar que las partes hayan acordado para la vigencia del Acuerdo ampliado, que están por debajo de los costos proyectados del Fondo de Bienestar durante ese período, reflejan su intención de que las reservas del Fondo de Bienestar actual se reduzcan gradualmente con el tiempo, estabilizándose finalmente en una reserva de entre cuatro y seis meses.
2. Las partes convienen en que la tasa de crecimiento prevista para los gastos totales del Fondo es del **8%** por año del plan. La línea base para cada año será el año del plan inmediatamente anterior (por ejemplo, el plan del año que termina el 31 de diciembre de 2015 será el año de base para el plan del año que termina el 31 de diciembre de 2016).
3. Las partes acuerdan que las aportaciones y la tasa de crecimiento establecidas anteriormente tienen la intención de dar lugar a los siguientes objetivos de nivel de reserva a fin de año, con cada mes de reserva equivalente al 1/12 del total de los costos anuales del Fondo y los gastos de:

12/31/16	13.3 meses
12/31/17	11.2 meses
12/31/18	9.8 meses
12/31/19	8.0 meses

4. La intención de las partes es que al buscar el costo anterior y los objetivos de reservas, los Fideicomisarios del Fondo lo harán en una manera que fomente la estabilidad de los

beneficios y costos, conservando los beneficios de calidad, teniendo en cuenta si por encima de la tendencia de fluctuaciones los costos son a corto plazo o largo plazo en naturaleza, recurrentes o no recurrentes, y los factores en los cambios del marco jurídico y normativo que afectan al Fondo.

5. Cada parte deberá transmitir a los Fideicomisarios del Fondo de Bienestar a quien la parte en particular indica a las partes la siguiente recomendación: en el caso de que al 30 de septiembre de un año del plan que termina el 31 de diciembre de **2016, 2017 o 2018**, se estima que el incremento en los costos totales del Fondo superará sustancialmente la tendencia del costo anual dirigido sobre una base compuesta desde el 1 de enero de **2016**, y la reserva de fin de año está proyectada a ser sustancialmente inferior a la meta de aplicación, los Fideicomisarios deben considerar, en relación con los objetivos enunciados en el párrafo 4 anterior, si alguna medida es necesaria para reducir los costos del Fondo en dos (2) años sucesivos del plan a un nivel que está proyectado a llevar el aumento en los costos compuestos del 1 de enero de **2016** hasta el final del segundo de los dos años del plan en cuestión, a un nivel que no difiera significativamente de la tendencia de los costos y las metas de reservas que se mencionan en los párrafos 2 y 3 anteriores. Esas medidas podrán incluir modificaciones en los beneficios, costos administrativos, la estructura administrativa actual del Fondo, proveedores de beneficios, opciones de inversión u otros cambios necesarios para lograr estas tendencias y metas. Los Fideicomisarios determinarán las medidas que sean necesarias para alcanzar los objetivos identificados en este documento.
6. Las proyecciones de costos y alternativas para cualquier ajuste necesario serán proporcionadas a los Fideicomisarios por el Administrador del Fondo, en colaboración con el consultor del Fondo y el actuario, con la asistencia de cualquier proveedor de beneficios o profesional que los Fideicomisarios nombrados por el Sindicato o el Empleador consideren apropiados.
7. No habrá ningún incremento durante el término del Acuerdo ampliado en las tasas efectivas de contribución establecidas en el Memorando de Acuerdo anterior, al que se adjunta este documento, o derivados de ellos. Este documento deberá incluir, pero no se limita a, cualquier aumento que de lo contrario podría producirse de conformidad con el Artículo 15, Sección 15.1(b)(iv), párrafos primero y segundo, del Acuerdo extendido, el funcionamiento del cual se suspende durante la duración del Acuerdo extendido.

¿Podría indicar su conformidad firmando en la línea correspondiente a continuación?

Una copia firmada de esta carta puede ser retenida por usted y la otra me debe ser devuelta, para mis archivos.

Muy atentamente,

Wayne MacManiman
en nombre de la Local 32BJ de SEIU

ACEPTADO: _____
ROBERT G. MARTIN, PRESIDENTE DE BOLR

CARTA COMPLEMENTARIA N° 6

15 de octubre de 2015

**Robert G. Martin, Presidente
División de Relaciones Laborales de los Operadores de Edificios de la
Asociación de Administradores y Propietarios de Edificios de Philadelphia**

Ref: Reconocimiento de las verificaciones de tarjetas

Estimado Sr. Martín:

Esta es una Carta complementaria al Acuerdo de Contratistas de BOLR de 2015 ("Acuerdo") y constituye el acuerdo de las partes sobre el reconocimiento y la negociación con respecto a las escuelas autónomas y edificios residenciales en la Ciudad de Philadelphia, y el Aeropuerto Internacional de Philadelphia.

El Empleador deberá reconocer a la Local 32BJ con arreglo a una verificación de las tarjetas con base en la manifestación del Sindicato del apoyo mayoritario a través de tarjetas de autorización o peticiones de acuerdo a una ubicación/cuenta para todas las clasificaciones de los trabajadores empleados en las escuelas autónomas y edificios residenciales en la Ciudad de Philadelphia, y para todas las clasificaciones de empleados, incluyendo los empleados de contratistas de aerolíneas, quienes trabajen en el Aeropuerto Internacional de Philadelphia, y que no estén ya cubiertos por el Acuerdo o el Apéndice de BMCA del Acuerdo.

Dentro de los cinco (5) días laborables a partir de la solicitud del Sindicato, el Empleador deberá proporcionar una lista de los empleados de la unidad propuestos y su información de contacto (incluida la dirección del domicilio, número de teléfono de habitación y celular y correo electrónico). Dentro de los cinco (5) días laborables a partir de la solicitud del Sindicato, el Empleador deberá realizar una verificación de las tarjetas para determinar el estado de mayoría del Sindicato, y si la mayoría está demostrada, reconocer y negociar con el Sindicato para la(s) unidad(es) solicitada(s).

Todos los términos económicos y no económicos de tales lugares estarán sujetos a la negociación de la cláusula adicional.

Cualquier controversia relativa a esta Carta complementaria será resuelta mediante arbitraje vinculante ante un Mediador designado de conformidad con el Artículo 24 del Acuerdo.

Muy atentamente,

**Wayne MacManiman, Jr.,
en nombre de la Local 32BJ de SEIU**

Aceptado: _____
ROBERT G. MARTIN, PRESIDENTE BOLR

CARTA COMPLEMENTARIA N° 7

15 de octubre de 2015

**Robert G. Martin, Presidente
División de Relaciones Laborales de Operadores de Edificios de la
Asociación de Administradores y Propietarios de Edificios de Philadelphia**

Ref: Capacitación sobre cuotas

Estimado Sr. Martín:

El Sindicato se compromete a programar a un individuo de su Departamento de Cuotas para realizar una sesión de capacitación en Philadelphia con los Empleadores del área de Philadelphia con respecto a la transmisión electrónica de las cuotas al Sindicato.

Muy atentamente,

**Wayne MacManiman, Jr.,
en nombre de la Local 32BJ de SEIU**

Aceptado:

**Robert G. Martin, Presidente
BOLR**

CARTA COMPLEMENTARIA N° 8

15 de octubre de 2015

**ROBERT G. Martin, Presidente
DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES DE LOS OPERADORES DE
CONSTRUCCIÓN DE LA
Asociación de Administradores y Propietarios de Edificios de Philadelphia**

Ref: Aprendiz de Mecánico de Mantenimiento

Estimado Sr. Martín:

Esta carta confirma que las tasas salariales, progresiones, deberes, calificaciones y otros criterios para un Aprendiz de Mecánico de Mantenimiento están sujetos a negociaciones entre BOLR y el Sindicato antes de que un Empleador llene cualquier posición en cualquier edificio.

Muy atentamente,

**Wayne MacManiman, Jr.,
en nombre de la Local 32BJ de SEIU**

Aceptado:

**Robert G. Martin, Presidente
BOLR**

CARTA COMPLEMENTARIA N° 9

15 de octubre de 2015

**Robert G. Martin, Presidente
División de Relaciones Laborales de los Operadores de Edificios de la
Asociación de Administradores y Propietarios de Edificios de Philadelphia**

Ref: Días feriados de contribución al Fondo de Bienestar

Estimado Sr. Martín:

Esta carta confirma nuestra conversación sobre los días feriados de contribución establecidos en el Artículo 15, Sección 15.1(b)(iii), con respecto a las contribuciones al Fondo Fiduciario de Bienestar. Estos días feriados también se aplican a las contribuciones en virtud del Apéndice de BMCA, como se aplica el 5.5% de aumento anual en las tasas de contribución.

Específicamente con respecto a los días feriados programados para enero de 2017, las partes tienen la intención de que los Fideicomisarios del Fondo de Bienestar estén autorizados para modificar la manera en que dichos días feriados de contribución se apliquen a las contribuciones adeudadas por los Empleadores durante la vigencia del acuerdo de negociación colectiva efectivo a partir del 15 de octubre de 2015. Los Fideicomisarios podrán, en ejercicio de su responsabilidad fiduciaria, sustituir un plan para aplicar ese feriado de contribución que sea significativamente más ventajoso para el Fondo de Bienestar, siempre que la reducción total de las contribuciones no sea mayor a si los Empleadores no remitieran sus contribuciones al Fondo de Bienestar en enero de 2017.

Asimismo, acordamos que, a los fines de las negociaciones para un nuevo acuerdo de negociación colectiva en 2019 y todos los cálculos económicos en ese sentido, la tasa de contribución al Fondo de Bienestar será considerada en \$1,331 para los Empleados regulares, incluso si la tasa de contribución vigente en ese entonces es inferior debido a las medidas adoptadas por los Fideicomisarios autorizados en el presente.

Muy atentamente,

**Wayne MacManiman, Jr.,
en nombre de la Local 32BJ de SEIU**

Aceptado:

**Robert G. Martin, Presidente
BOLR**

