

# ACUERDO INDEPENDIENTE DE LOFT DE 2012

El Acuerdo Independiente de Loft de 2012 (en adelante "Acuerdo") entre el EMPLEADOR abajo firmante (en adelante "Empleador") y EL LOCAL 32BJ, SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIO (en adelante "Sindicato") de las siguientes premisas:

Empleador: \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

---

En el que se acuerda mutuamente lo siguiente:

## ARTÍCULO I – Reconocimiento y Estatus del Sindicato

1. El presente Acuerdo se aplicará a todas las clasificaciones de empleados de servicio bajo la jurisdicción del Sindicato, el cual es reconocido como su representante exclusivo de negociación. Artículo VII del presente Acuerdo también se aplicará a los empleados de contratistas de limpieza y mantenimiento que emplean a empleados en cualquier edificio comprometido con el presente Acuerdo para que trabajen en un trabajo de cualquier categoría cubierta por el presente Acuerdo. La jurisdicción del Sindicato incluye la Ciudad de Nueva York, Nassau, Suffolk, Westchester, Putnam, Dutchess, Rockland, Contados de Orange y Sullivan, Nueva Jersey, Connecticut, y todas las otras áreas que son y pueden aparecer dentro de la jurisdicción geográfica del Sindicato.

El presente Acuerdo deberá incluir una clasificación para Superintendente en los edificios en donde el Superintendente estaba cubierto por un anterior acuerdo de negociación colectiva del Local 32BJ de SEIU y para aquellos cubiertos bajo un antiguo Acuerdo RAB/Local 164.

El trabajo realizado de conformidad con los términos del presente Acuerdo no se llevará a cabo por personas que no están cubiertas por el presente Acuerdo, salvo lo dispuesto en el artículo VII.

2. Habrá un Taller del Sindicato durante la vigencia del presente Acuerdo y en cada edificio en donde hubiera un Taller del Sindicato bajo el Acuerdo de la Oficina 2008 8 (u otro tipo de acuerdo de negociación colectiva del Local 32BJ de SEIU). El Taller del Sindicato requiere afiliación al Sindicato para cada empleado como condición de empleo después del trigésimo (30º) día de empleo, o la fecha de ejecución del presente Acuerdo, lo que sea posterior, o en caso de un edificio recientemente organizado, después del trigésimo (30º) día siguiente al acuerdo o a la determinación de que la mayoría de los empleados sean miembros del Sindicato o que hayan solicitado la adhesión al Sindicato, y requiere que el Sindicato no tenga que pedirle ni exigirle al Empleador que despidan ni que de otra manera discrimine a cualquier empleado, excepto en el cumplimiento de la ley. El requisito de afiliación bajo esta Sección o en otro lugar de este Acuerdo se cumple con el pago de las obligaciones financieras de la tarifa de inscripción del Sindicato y de las cuotas periódicas impuestas uniformemente.

En caso de que la provisión de seguridad del Sindicato del presente Acuerdo sea considerada inválida, inaplicable o sin efectos legales en general o con respecto a cualquier edificio debido a la interpretación o un cambio de estatuto federal o estatal, ordenanza o reglamento municipal o decisión de cualquier órgano, agencia o subdivisión gubernamental administrativo, la cláusula de seguridad del Sindicato admisible bajo dicha ley, decisión o reglamento será ejecutiva en sustitución a la cláusula de seguridad del Sindicato prevista en ella.

3. 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 dichos requisitos. Si el Empleador cuestiona la conveniencia del despido, el deberá presentar inmediatamente el asunto al Mediador. Si el Mediador determina que dicho empleado no ha cumplido con la Sección 2, el/la empleado(a) deberá ser despedido dentro de los diez (10) días después de que la notificación por escrito de la determinación haya sido otorgada al Empleador.

4. El Sindicato liberará al Empleador de cualquier responsabilidad derivada de cualquier despido que el Sindicato solicite de conformidad con las disposiciones de este Artículo siempre y cuando el Empleador no haya hecho nada para provocar o aumentar su propia responsabilidad en relación al despido de los empleados.

5. El Empleador será responsable del dinero pendiente de pago y otras tasas después de la recepción de la notificación prevista en el presente Artículo y el agotamiento de los recursos contractuales. La obligación del Empleador se contará a partir de los quince (15) días después de dicha notificación o si el Empleador cuestiona el despido después de la determinación final del Mediador.

6. El presente Artículo no será interpretado como una admisión de que el Empleador o sus empleados están comprometidos en el comercio interestatal, en una actividad que afecte el comercio interestatal, en la producción de bienes para el comercio interestatal, o que, las disposiciones de la Ley de Relaciones Laborales, en su versión modificada, cubren cualquier edificio.

7. En la ejecución del presente Acuerdo, el Empleador le proporcionará al Sindicato una lista completa de los nombres, números de Seguro Social y direcciones domiciliarias de todos los empleados cubiertos por el presente Acuerdo, además de sus horas de trabajo, tasa de pago por hora y afiliación sindical. El Empleador deberá notificar inmediatamente por escrito al Sindicato el nombre, número de Seguro Social y dirección de cada nuevo empleado contratado por el Empleador. El Empleador deberá notificarle al Sindicato, por escrito, tan pronto la cancelación de una cuenta sea efectiva en donde los miembros del Sindicato están empleados, y el Empleador deberá notificarle al Sindicato cuando adquiera un nuevo trabajo de servicio en un edificio.

8. Para los efectos de determinar a los empleados que deberán ser miembros del Sindicato y para asegurar que los términos del presente Acuerdo se cumplan, el Sindicato tendrá derecho a inspeccionar los informes de Seguro Social y todas las nóminas y declaraciones de impuestos y cualquier otro registro de empleo del Empleador, y el Empleador pondrá dichos informes a disposición del Sindicato cuando se soliciten. El Sindicato tendrá el derecho de arbitraje acelerado en caso de que el Empleador no cumpla con este derecho de inspección. Los Fondos de Salud, Pensiones, Formación, Asistencia Legal y Fondo Suplementario de Jubilación y Ahorro (SRSF) tendrán el mismo derecho que el Sindicato para inspeccionar.

9. Por medio de la presente el Sindicato autoriza al Empleador y el Empleador, por medio de la presente acuerda deducir las cuotas mensuales del Sindicato, tarifas de matrícula, y todas las evaluaciones legales de la paga de cada empleado cubierto por el presente Acuerdo, de quien reciben la autorización por escrito y continuarán haciendo tales deducciones mientras la autorización permanezca en efecto. Por medio de la presente el Empleador se compromete a deducir las contribuciones políticas voluntarias basadas en una autorización firmada por los empleados de acuerdo con la ley aplicable. Tales deducciones se harán de la paga percibida por el primer período completo trabajado por cada empleado después de recibir la autorización, y, posteriormente, se hará el primer día de pago de cada mes, y será remitida por el Empleador al Sindicato a más tardar el vigésimo (20<sup>o</sup>) día de cada mes en curso. Tales deducciones constituirán fondos Fideicomisarios mientras estén en la posesión del Empleador. El Sindicato debe suministrarle al Empleador los formularios de autorización necesarios.

Si el Empleador no remite al Sindicato las cuotas u otros importes de acuerdo con esta sección al vigésimo (20<sup>o</sup>) día del mes, el Empleador deberá pagar intereses sobre tales cuotas u otros importes a la tasa de uno por ciento al mes a partir del veintinueve día, a menos que el Empleador pueda demostrar que el retraso fue por una buena causa, debido a circunstancias fuera de su control. El interés no será evaluado porque el Empleador inicialmente no dedujo las contribuciones políticas voluntarias hasta treinta (30) días después de que el Empleador haya recibido una notificación escrita del Sindicato por la falta de deducción.

Si el firmante 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.

## **ARTÍCULO II – Fecha de Vigencia y Condiciones de Trabajo**

1. El Acuerdo entrará en vigor el 1 de enero de 2012, salvo se disponga lo contrario en este documento.

2. No se disminuirán los estándares de las condiciones de trabajo de cualquier empleado al servicio del Empleador como consecuencia del presente Acuerdo. Todos los empleados que disfrutaban de salarios más altos, mayores beneficios o mejores condiciones de trabajo que las dispuestas en este documento, ya sea en virtud de un acuerdo de negociación colectiva anterior o lo contrario, continuarán disfrutando de lo mismo por lo menos.

Un cambio de horarios o tareas, siempre y cuando los necesarios períodos de descanso y almuerzo estén bastante espaciados, no violará esta sección siempre que al empleado y al Sindicato se les dé una notificación por escrito con por lo menos tres (3) semanas de anticipación y tal cambio sea razonable. Sin embargo, cada empleado que trabaja actualmente una semana de trabajo regular de lunes a viernes (y si dicho empleado deja su trabajo por cualquier motivo, su reemplazo), recibirá la paga de una vez y media de la tasa del salario por hora regular ordinaria para cualquier trabajo realizado por él un sábado o un domingo.

3. A todos los empleados contratados a partir de la fecha de vigencia del presente Acuerdo se les podrá ofrecer y asignar cualquier tarea de limpieza en el edificio, siempre que no exceda un día de trabajo razonable.

A los empleados de limpieza de oficinas ya empleados en la fecha de vigencia del presente Acuerdo se les podrá asignar cualquier tarea de limpieza en pisos de oficinas previsto (1) que el Empleador le dé al Sindicato una notificación por escrito con tres (3) semanas de anticipación sobre cualquier nueva asignación, salvo para asignaciones temporales, y (2) que el Empleador no asignará a los empleados cargas de trabajo u tareas laborales que exijan un esfuerzo físico, fuerza o destreza inusual. Esta disposición no se aplicará por el Empleador para aumentar considerablemente las cargas de trabajo actuales o para alterar sustancialmente los derechos a fin de exigirle a cualquier empleado que lleve a cabo más de un día de trabajo razonable.

Si el Sindicato arbitra una controversia de conformidad con esta disposición, en tal arbitraje el Empleador tendrá la carga de demostrar que se requiere del empleado sólo un día de trabajo razonable según lo dispuesto anteriormente.

### **ARTÍCULO III – Derechos de la Administración**

1. El Sindicato reconoce el derecho de la administración para dirigir y controlar sus políticas sujetas a las obligaciones del presente Acuerdo.

2. Los empleados cooperarán con la administración dentro de las obligaciones del presente Acuerdo para facilitar la operación eficiente del edificio.

3. Los empleados no serán despedidos por el Empleador, salvo por causas justificadas. Si un empleado es despedido injustamente, él/ella será restituido a su puesto anterior sin pérdida de antigüedad o rango y sin reducción de salario. El Mediador podrá determinar si, y en qué medida, el empleado debe ser compensado por el Empleador por el tiempo perdido.

4. A cualquier empleado que sea despedido se le proveerá una declaración por escrito de las razones para tal despido, a más tardar cinco (5) días hábiles después de la fecha del despido.

5. Si un empleado es retirado de una ubicación por la solicitud de buena fe de un cliente, el Empleador podrá retirar al empleado de seguir trabajando en esa ubicación, siempre que haya una razón de buena fe para justificar su retiro, además de la propia demanda. A petición del Sindicato, el Empleador le informará al Sindicato de la información que tenga en relación a la queja del cliente y hará esfuerzos razonables para asegurar del cliente una confirmación por escrito de la solicitud del cliente. A menos que el Empleador tenga motivos para despedir al empleado, el Empleador va a colocar al empleado en un puesto similar en otra instalación dentro del mismo condado cubierto por el presente Acuerdo (o cualquier otro acuerdo de negociación colectiva del Local 32BJ de SEIU con términos equivalentes), a menos que el Sindicato y el Empleador acuerden colocar al trabajador en un puesto similar en otro condado cubierto por otro acuerdo de negociación colectiva del Local 32BJ de SEIU, sin que pierda el derecho de antigüedad ni se le reduzca la paga o beneficios y le pague a dicho empleado la Paga por Desplazamiento equivalente al Programa de Paga por Despido establecido en el Artículo X, Sec. 23(a), pero no menos de dos (2) semanas de paga. En caso de que un empleado sea transferido a otro edificio y no ocupe un puesto libre, el Empleador deberá buscar voluntarios sobre la base de la antigüedad dentro del título del trabajo. Si no hay voluntarios, los empleados de menor rango serán seleccionados para la transferencia y recibirán las mismas protecciones y pagos por desplazamiento brindadas al empleado transferido. Si un empleado es despedido y el asunto llevado a queja por el Sindicato, el Empleador en tal arbitraje de despido debe plantear la cuestión de la transferencia, de conformidad con la presente Sección, en ese momento.

### **ARTÍCULO IV – No huelgas o Paros**

1. No habrá paro, huelga, cierre o piquetes, salvo lo dispuesto en las Secciones 2 y 3 del presente Artículo. Si esta disposición es violada, el asunto se someterá inmediatamente al Mediador. En caso de una supuesta violación del presente Artículo, el Empleador o el Sindicato podrán, por fax, solicitar un arbitraje inmediato. La Oficina del Mediador del Contrato deberá programar una audiencia sobre la presunta violación dentro de las veinticuatro (24) horas después de recibir dicho fax. El

Mediador emitirá un laudo para determinar si la presunta huelga o cierre constituye o no una violación del acuerdo de negociación colectiva y el recurso de laudo correspondiente. La presente es una disposición procesal solamente destinada a realizar el arbitraje más rápidamente.

2. Si un laudo del Mediador, o de una sentencia en contra de cualquier Empleador no se ha cumplido en el plazo de tres (3) semanas después de que tal laudo, o notificación, si tal sentencia se da de conformidad con la ley, es enviado por correo registrado o certificado al Empleador, a su última dirección conocida, el Sindicato podrá solicitar una suspensión del trabajo, huelga o piquete para hacer cumplir el laudo, o sentencia y también puede obligar el pago de los salarios perdidos a cualquier empleado por el período en que participó en tal actividad. Al cumplir con el laudo o sentencia y el pago de los salarios perdidos, tal actividad cesará.

3. El Sindicato podrá ordenar un paro, huelga o piquete en un edificio en el que el Empleador haya violado el Artículo VII, siempre que se haya dado notificación por escrito con setenta y dos (72) horas de anticipación entregada en persona o por fax al Empleador sobre la intención del Sindicato para actuar así.

4. El Sindicato no será responsable de cualquier violación de este Artículo cuando parezca que ha tomado todas las medidas razonables para evitar y poner fin a la violación.

5. Ningún empleado cubierto por el presente Acuerdo será requerido por el Empleador de pasar las líneas de piquetes legales establecidas por cualquier local del Sindicato Internacional de Empleados de Servicio en una huelga autorizada (incluyendo las líneas de piquetes establecidos por el Local 32BJ en otra unidad de negociación).

6. El Empleador no va a hacer el trabajo de los empleados en huelga si el Sindicato está llevando a cabo una huelga autorizada.

## **ARTÍCULO V – Quejas y Arbitraje**

1. En primer lugar una queja se llevará directamente entre el Empleador y el Sindicato. Las quejas serán resueltas, si es posible, dentro de las setenta y dos (72) horas después de que se iniciaron, y, si no se resuelven, deberán presentarse inmediatamente a la Oficina del Mediador del Contrato. El abogado del Sindicato y el Empleador pueden estar presentes en cualquier reunión de procedimiento de queja.

2. Cualquier queja, salvo se disponga lo contrario en este documento y, salvo sea una queja relacionada con violaciones de los salarios básicos incluyendo Pensiones, Salud, Capacitación, Aportes Legales y SRSF según lo establecido en el Artículo X, Sección 47, se presentará al Empleador por escrito dentro de los ciento veinte (120) días de haber ocurrido, salvo las quejas que implican la suspensión sin goce de sueldo o despido, que se presentarán dentro de cuarenta y cinco (45) días, a menos que el Empleador se comprometa a una extensión. El Mediador tendrá la autoridad para extender las limitaciones anteriores si se muestra una buena causa.

Cuando la falta de compensación de las horas extraordinarias se puede demostrar inequívocamente a través de los registros de nómina del empleador, el Sindicato puede presentar una queja por la falta de compensación de las horas extraordinarias por el período de tres años antes de la presentación de la queja.

Cualquier controversia o reclamo entre el Empleador y el Sindicato, que no pueda resolverse directamente por ellos deberá presentarse a la Oficina del Mediador del Contrato, incluyendo los asuntos iniciados por los Fideicomisarios de acuerdo con el Artículo X, Sección 47. La Oficina del Mediador del Contrato deberá programar una audiencia dentro de dos (2) a quince (15) días después de que cualquiera de las partes haya enviado una notificación por escrito a la Oficina del Mediador del Contrato, con copia a la otra parte de cualquier asunto a ser presentado. El juramento del Mediador, y el período y los requisitos para el servicio de notificación en la forma prescrita por la ley están exonerados por el presente documento. Los gastos de arbitraje estarán a cargo de las partes equitativamente, salvo se indique lo contrario en este documento.

Ninguna disposición del presente Acuerdo será obstáculo para un aplazamiento si la Ley Nacional de Relaciones Laborales establece el diferimiento.

3. El Mediador deberá hacer un laudo por escrito dentro de los treinta (30) días después de que la audiencia se cierre. A petición conjunta de ambas partes, el Mediador emitirá una "decisión de banco" con el laudo escrito a ser seguida dentro del plazo requerido. Si un laudo escrito no es emitido oportunamente, ya sea del Sindicato o el Empleador puede exigirle a él/ella por escrito que el laudo debe hacerse dentro de diez (10) días más. Si no se ha emitido una decisión dentro de ese tiempo, ya sea del Sindicato o el Empleador puede notificar al Mediador de la terminación de su oficina para todas las cuestiones sometidas a él/ella en ese procedimiento. Por consentimiento mutuo del Sindicato y el Empleador, el tiempo tanto de la audiencia como de la decisión podrá ser prorrogado en un caso particular. Si una parte, después de una debida notificación por escrito, no comparece ante el Mediador, el laudo puede ser emitido en base al testimonio de la otra parte. Debida notificación por escrito significa correo, fax o entrega en persona a la dirección especificada en el Acuerdo o en una suposición.

*El Mediador no otorgará más de una (1) suspensión por parte sin el consentimiento de la parte contraria.*

*Todas las reclamaciones del Sindicato traídas únicamente por el Sindicato y ningún individuo tendrán el derecho a negociar o resolver cualquier queja sin el permiso escrito del Sindicato.*

*En caso de que el Sindicato aparezca en un arbitraje sin el agraviado, el Mediador llevará a cabo la audiencia, siempre que no se levante la sesión. El Mediador deberá decidir el caso basado en las pruebas aportadas en la audiencia.*

4. *El presente procedimiento con respecto a los asuntos sobre los que un Mediador del Contrato tiene jurisdicción será el método único y exclusivo para determinar todas esas cuestiones, y el Mediador tendrá la facultad de adjudicar las soluciones apropiadas, la adjudicación será definitiva y vinculante para las partes y el empleado(s) o Empleador (es) involucrados. Nada en el presente documento será interpretado para prohibir que cualquiera de las partes recurra a los tribunales para alivio o para hacer valer sus derechos en virtud de cualquier laudo.*

*Existe actualmente un acuerdo entre el Sindicato y el RAB que designa a la Oficina de la Industria de Servicio de Contratos de Mediador-Edificios como contrato para todas las disputas. Por medio del presente las partes acuerdan que los mediadores que prestan servicios en tal oficina también actúan como mediadores de contrato bajo el presente Acuerdo. Los mediadores actuales son: John Anner, Stuart Bauchner, Noel Berman, Melissa Biren, Stephen Bluth, Howard C. Edelman, Gary Kendellen, Marilyn M. Levine, Randi Lowitt, Earl Pfeffer y David Reilly. Todos los mediadores adicionales designados para prestar servicios en la Oficina del Mediador del Contrato por el Sindicato y el RAB no se considerarán añadidos a la lista de mediadores del contrato para el presente Acuerdo.*

*En caso de que uno o más de los mediadores del contrato sea dado de baja a petición del Sindicato, de conformidad con el acuerdo entre el Sindicato y el RAB, tal mediador(es), será automáticamente eliminado como mediador de contrato en virtud del presente Acuerdo. En caso de que uno o más de los mediadores del contrato sea dado de baja de la oficina del Mediador del Contrato a petición de la RAB, de conformidad con el acuerdo entre el Sindicato y el RAB, el Empleador podrá, a treinta (30) días de notificación por escrito al Sindicato, dar por terminados los servicios de tal mediador(es).*

5. *Si cualquiera de las partes no cumple con el laudo arbitral dentro de dos (2) semanas después de que tal laudo sea enviado por correo registrado o certificado a las partes, cualquiera de las partes podrá, a su sola y absoluta discreción, tomar las medidas necesarias para garantizar el laudo, incluyendo pero sin limitarse a demandas legales. Si cualquiera de las partes presenta tal demanda, tendrá derecho, si tiene éxito, a recibir de la otra parte todos los gastos de honorarios de abogados y costos judiciales.*

*En cualquier procedimiento para confirmar un laudo, la notificación podrá hacerse por correo registrado o certificado, dentro o fuera del Estado de Nueva York como sea el caso.*

6. A los agraviados que asisten a las quejas y arbitrajes se les pagarán las horas regulares durante tal asistencia. Si el Sindicato le exige a un empleado del edificio que sea testigo en la audiencia y el Empleador suspende la audiencia, el testigo empleado será pagado por el Empleador sus horas regulares durante su asistencia a tal audiencia. Esta disposición se limitará a un testigo-empleado (1).

## **ARTÍCULO VI – Venta o Transferencia del Edificio**

1. (a) En caso de cualquier venta, arrendamiento, transferencia o asignación de control, ocupación o *funcionamiento* de las instalaciones (en lo sucesivo denominado "transferencia"), el Empleador deberá darle al Sindicato una notificación con dos (2)

semanas de anticipación por escrito antes de la fecha de su vigencia; el Empleador, ya sea vendedor, arrendador, cedente, cesionario o lo contrario, deberá, como condición de la transferencia, exigir que el adquirente acepte por escrito la adopción del presente Acuerdo y le ofrezca empleo a todos los empleados del Empleador. Sin limitar en forma alguna los derechos y recursos del Sindicato, cualquiera que no se adhiera a las disposiciones anteriores deberá pagar, además de otros daños y perjuicios que pueden ser encontrados por el Mediador, la paga de seis (6) meses de beneficios de los empleados como daños y perjuicios a los mismos, además de otros pagos devengados por virtud del presente Acuerdo.

(b) En caso de *una* transferencia del edificio en cualquier momento durante el cual existe un subcontrato para *el* trabajo cubierto por el presente Acuerdo, el cedente deberá exigir que el adquirente, como condición de la transferencia, adopte las disposiciones del presente Acuerdo con respecto al trabajo subcontratado y quedará vinculado por las disposiciones del Artículo I y VII del presente Acuerdo. En caso de que cualquier cesionario durante el período de la subcontratación dejara de ser parte del presente Acuerdo antes mencionado, el Sindicato, además de los otros recursos previstos en este documento, a los tres (3) días de notificación oral o por escrito al Empleador, podría cancelar el Artículo IV del presente Acuerdo, y luego participar en una suspensión, huelga o piquetes, sin por ello causar una terminación de cualquier otra disposición del presente Acuerdo, hasta que se celebre un acuerdo.

(c) A la fecha *de* expiración de este contrato según lo establecido en este Acuerdo en el Artículo VIII, 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 de tiempo prorrogado, todos los términos y condiciones del presente Contrato estarán en vigor, incluyendo, sujetas a las disposiciones de este párrafo, las disposiciones de este Artículo VI, Sección 1(a), (b) y (c). Durante el período ampliado, el Empleador deberá negociar un acuerdo sucesor retroactivo a la fecha de vencimiento, y todos los beneficios y mejoras en el acuerdo que le suceda deberán ser retroactivos, si tal acuerdo lo proporcionase. *En el caso de que las partes no sean capaces de llegar a un acuerdo sobre los términos de un acuerdo sucesor*, el Sindicato a los tres (3) días de darle al Empleador una notificación oral o por escrito, puede anular el Artículo IV de este Acuerdo y participar en cualquier interrupción, huelga o piquete, sin que ello cause la terminación de cualquier otra disposición del presente Acuerdo, hasta que el acuerdo sucesor sea concluido.

En caso de una transferencia durante el período de tiempo, el Empleador deberá cumplir con el Artículo VI, Sección 1(a), (b) y (c) del presente Acuerdo y, con sujeción a las disposiciones del presente Artículo, las negociaciones deberán continuar con el cesionario del Empleador; en caso de que el cesionario no acuerde hacer los beneficios o mejoras con carácter retroactivo a la fecha de caducidad del mismo según lo establecido en el Artículo VIII, entonces, o no se han hecho ajustes para ello en el cierre, el Empleador deberá pagar el valor o la cantidad de todas las mejoras en los beneficios, salarios y condiciones laborales desde la fecha de vencimiento hasta la fecha de cierre, en la cantidad acordada por tal Empleador cesionario.

2. Nada de lo contenido en el presente documento será considerado como que limita o disminuye en modo alguno el derecho del Sindicato para hacer cumplir el presente Acuerdo en contra de cualquier cesionario de conformidad con la ley aplicable en materia de reglas de sucesión u otras; limitar o disminuir en modo alguno el derecho del Sindicato o de cualquier empleado a iniciar un procedimiento de conformidad con las leyes de relaciones laborales estatales o federales, o cualquier estatuto, reglas o reglamentos que sean aplicables.

3. Cualquier cesionario que no ha adoptado el presente Acuerdo de conformidad con las disposiciones de la Sección 1 del presente Artículo VI, con motivo de la falta de conocimiento de los requisitos de la misma, puede, dentro de los veinte (20) días después de la fecha de transferencia adoptar el presente Acuerdo, siempre que, antes de la fecha de tal medida, no haya habido ningún despido o reducción del personal, y que tal adopción sea retroactiva a la fecha de la transferencia de la titularidad o del control.

4. Cuando un edificio es adquirido por una autoridad pública de cualquier naturaleza a través de la condena, compra u de otra manera, el último propietario deberá garantizar el pago de indemnización por despido y vacaciones acumuladas para los empleados hasta la fecha de la transferencia de la titularidad. El Sindicato, sin embargo, tratará de que esa autoridad asuma las obligaciones de pago. Si no tiene éxito y el último propietario se hace responsable por estos pagos, las cantidades de los mismos serán de gravámenes sobre cualquier laudo condena o en cualquier cantidad recibida por el último propietario.

## **ARTÍCULO VII – Subcontratación**

1. El Empleador no podrá hacer ningún acuerdo o convenio para la realización de trabajos y/o para las categorías de trabajo hasta ahora realizados por los empleados cubiertos por el presente Acuerdo, excepto dentro de las disposiciones y limitaciones establecidas a continuación.

2. El Empleador o contratista deberá darle notificación anticipada por escrito al Sindicato por lo menos tres (3) semanas antes de la fecha efectiva de su contratación de servicios, o de cambiar contratistas, indicando el nombre y dirección del contratista.

3. El Empleador deberá exigirle al contratista que retenga a todos los empleados de la unidad de negociación en el lugar de trabajo en el momento de la adjudicación del contrato y mantenga el salario y la estructura de beneficios actuales.

El Empleador está de acuerdo en que los empleados entonces comprometidos con el trabajo contratado pasarán a ser empleados del contratista inicial o de cualquier contratista sucesor, y se compromete a emplear o volver a emplear a los empleados que trabajan para el contratista cuando el contrato sea rescindido o cancelado. Esta disposición no se interpretará como impedimento para la terminación del empleo de cualquier empleado en virtud a otras disposiciones del presente Acuerdo que se relacionan con la enfermedad, jubilación, renuncia, despido por causa justificada, o el despido por razón de la reducción de personal; sin embargo, un contratista no puede reducir el personal o cambiar el horario de trabajo sin el previo consentimiento por escrito del Sindicato.

Con respecto a todos los trabajos contratados por el Empleador en donde miembros del Sindicato estaban empleados cuando el contrato fue adquirido, se acuerda que el Empleador deberá retener por lo menos el mismo número de empleados, los mismos empleados, bajo el mismo calendario de trabajo y asignaciones incluyendo la fecha de inicio y fecha de renuncia de cada empleado.

Si el contratista adopta el presente Acuerdo y no cumple con el presente Acuerdo, el Empleador será responsable severamente y conjuntamente con el contratista, por cualquier daño sufrido por los empleados como resultado del mismo, o por cualquier contribución no remunerada de Salud, Pensión, Capacitación, Legal y/o contribuciones SRSF. La responsabilidad del Empleador comenzará en la fecha en que reciba notificación por escrito del Sindicato sobre la falta de cumplimiento del contratista.

Cualquier contratista que realiza servicios para un propietario y/o administrador que es signatario del presente Acuerdo y que es parte de un acuerdo de negociación colectivo con el Sindicato que incluye esta disposición, tendrá derecho a las siguientes disposiciones del presente Acuerdo en el edificio signatario: Antigüedad, Horas, Flexibilidad y Trabajo de Ausentes.

4. El presente Artículo y el Artículo VI están destinados a ser disposiciones para preservar el trabajo de los trabajadores empleados en un edificio en particular y para las categorías de empleados en la medida en que esas categorías de empleados sean "bastante exigibles" por el Sindicato dentro de la actual jurisprudencia de la Junta Nacional de Relaciones Laborales. En caso de que se considere que la aplicación del presente Artículo o Artículo VI, o parte de él, es una violación de la ley, entonces el presente Artículo o Artículo VI, o parte de él, seguirá siendo aplicable en la medida permitida por la ley.

## **ARTÍCULO VIII – Duración y Vencimiento del Acuerdo**

1. El presente Acuerdo estará efectivo desde el 1 de enero de 2012 y expirará al término de 31 de diciembre de 2015, para todos los empleados excepto los guardias de seguridad. Con respecto a los guardias de seguridad, el presente Acuerdo continuará hasta el 28 de febrero de 2016, pero todos los términos económicos del acuerdo que le sucedan al presente Acuerdo serán retroactivos al 1 de enero de 2016.

## **ARTÍCULO IX – Clasificaciones de Edificios, Salarios y Otras Condiciones de Trabajo**

### **SECCIÓN I – Clasificaciones de Edificios**

1. Los edificios de oficinas se clasifican como edificios A, B o C de la siguiente manera:

- (a) Edificio Clase A-Superficie bruta de más de 280.000 pies cuadrados;
- (b) Edificio Clase B-Superficie bruta de más de 120.000 y no más de 280.000 pies cuadrados;
- (c) Edificio Clase C-Superficie bruta de menos de 120.000 pies cuadrados.

2. Al calcular el área de un edificio de oficinas, la fórmula para la medición será la siguiente:

Área bruta de un edificio de oficinas es la suma total de *las* áreas existentes en los diversos pisos del *edificio*, incluyendo el espacio del sótano, pero excluyendo la parte *del* ático utilizada para la maquinaria y accesorios *del* edificio y la parte *del* sótano utilizada para servicios públicos y de funcionamiento general *de la* propiedad.

La superficie total de un piso entero se calculará mediante la medición de las superficies de yeso en el interior de todas las paredes exteriores del espacio utilizado por el inquilino en el piso, incluidas las columnas y corredores, excepto los baños, armarios, fregaderos, ejes de ascensores, escaleras, torres de incendios, conductos de ventilación, huecos de tubería, medidores de armarios, conductos y chimeneas, y cualquier otro hueco vertical y sus muros circundantes. No se harán deducciones por columnas, pilastras, o proyecciones necesarias para el edificio.

## SECCIÓN II – Salarios y Horas

1. (a) Tras la ejecución del presente Acuerdo, cada empleado regular cubierto a continuación recibirá un bono de suma fija de \$600.00, menos los impuestos, retenciones y deducciones aplicables.

Efectivas desde el 1 de enero de 2012, las tasas de salario mínimo regulares serán las siguientes:

	CLASE A		CLASE B		CLASE C	
	Regular Tasa por hora	40 Horas Salario	Regular Tasa por hora	40 Horas Salario	Regular Tasa por hora	40 Horas Salario
Personal de Reparaciones	\$24.7230	\$988.92	\$24.6500	\$986.00	\$24.5270	\$981.08
Capataz	\$24.6295	\$985.18	\$24.5805	\$983.22	\$24.4395	\$977.58
Despachador	\$24.6295	\$985.18	\$24.5805	\$983.22	\$24.4395	\$977.58
Otros	\$22.6170	\$904.68	\$22.5680	\$902.72	\$22.5270	\$901.08
*Guardias	\$21.1910	\$847.64	\$21.1910	\$847.64	\$21.1910	\$847.64

\* Los guardias contratados antes del 1 de enero de 1978 recibirán la tasa de "Otros".

(b) Efectivo desde el 1 de enero de 2013, cada empleado cubierto por el presente Acuerdo recibirá un incremento salarial de \$0.325 por cada hora ordinaria regular trabajada.

En el primer período de pago después del 1 de julio de 2013, cada empleado regular cubierto a continuación recibirá un bono de suma fija de \$500.00, menos los impuestos, retenciones y deducciones aplicables.

Además, el diferencial de tasa mínima por hora para personal de reparaciones, capataces, despachadores (que deberá incluir a todos los empleados que realizan un trabajo similar o comparable conocido por cualquier título) se incrementará en \$0.05 respectivamente por cada hora ordinaria regular trabajada.

Efectivas desde el 1 de enero de 2013, las tasas de salario mínimo regulares serán las siguientes:

	CLASE A		CLASE B		CLASE C	
	Regular Tasa por hora	40 Horas Salario	Regular Tasa por hora	40 Horas Salario	Regular Tasa por hora	40 Horas Salario
Personal de Reparaciones	\$25.098	\$1,003.92	\$25.025	\$1,001.00	\$24.902	\$996.08
Capataz	\$25.0045	\$1,000.18	\$24.9555	\$998.22	\$24.8145	\$992.58
Despachador	\$25.0045	\$1,000.18	\$24.9555	\$998.22	\$24.8145	\$992.58
Otros	\$22.942	\$917.68	\$22.893	\$915.72	\$22.852	\$914.08
*Guardias	\$21.516	\$860.64	\$21.516	\$860.64	\$21.516	\$860.64

\* Los guardias contratados antes del 1 de enero de 1978 recibirán la tasa de "Otros".

(c) Efectivo desde el 1 de enero de 2014, cada empleado cubierto por el presente Acuerdo recibirá un incremento salarial de \$0.45 por cada hora ordinaria regular trabajada.

Además, el diferencial de tasa mínima por hora para personal de reparaciones, capataces, despachadores (que deberá incluir a todos los empleados que realizan un trabajo similar o comparable conocido por cualquier título) se incrementará en \$0.05 respectivamente por cada hora ordinaria regular trabajada.



Efectivas desde el 1 de enero de 2014, las tasas de salario mínimo regulares serán las siguientes:

	<b>CLASE A</b>		<b>CLASE B</b>		<b>CLASE C</b>	
	<b>Regular Tasa por hora</b>	<b>40 Horas Salario</b>	<b>Regular Tasa por hora</b>	<b>40 Horas Salario</b>	<b>Regular Tasa por hora</b>	<b>40 Horas Salario</b>
Personal de Reparaciones	\$25.598	\$1,023.92	\$25.525	\$1,021.00	\$25.402	\$1,016.08
Capataz	\$25.5045	\$1,020.18	\$25.4555	\$1,018.22	\$25.3145	\$1,012.58
Despachador	\$25.5045	\$1,020.18	\$25.4555	\$1,018.22	\$25.3145	\$1,012.58
Otros	\$23.392	\$935.68	\$23.343	\$933.72	\$23.302	\$932.08
*Guardias	\$21.966	\$878.64	\$21.966	\$878.64	\$21.966	\$878.64

\* Los guardias contratados antes del 1 de enero de 1978 recibirán la tasa de "Otros".

(d) Efectivo desde el 1 de enero de 2015, cada empleado cubierto por el presente Acuerdo recibirá un incremento salarial de \$5 por cada hora ordinaria regular trabajada.

Además, el diferencial de tasa mínima por hora para personal de reparaciones, capataces, despachadores (que deberá incluir a todos los empleados que realizan un trabajo similar o comparable conocido por cualquier título) se incrementará en \$0.05 respectivamente por cada hora ordinaria regular trabajada.

Efectivas desde el 1 de enero de 2015, las tasas de salario mínimo regulares serán las siguientes:

	<b>CLASE A</b>		<b>CLASE B</b>		<b>CLASE C</b>	
	<b>Regular Tasa por hora</b>	<b>40 Horas Salario</b>	<b>Regular Tasa por hora</b>	<b>40 Horas Salario</b>	<b>Regular Tasa por hora</b>	<b>40 Horas Salario</b>
Personal de Reparaciones	\$26.148	\$1,045.92	\$26.075	\$1,043.00	\$25.952	\$1,038.08
Capataz	\$26.0545	\$1,042.18	\$26.0055	\$1,040.22	\$25.8645	\$1,034.58
Despachador	\$26.0545	\$1,042.18	\$26.0055	\$1,040.22	\$25.8645	\$1,034.58
Otros	\$23.892	\$955.68	\$23.843	\$953.72	\$23.802	\$952.08
*Guardias	\$22.466	\$898.64	\$22.466	\$898.64	\$22.466	\$898.64

\* Los guardias contratados antes del 1 de enero de 1978 recibirán la tasa de "Otros".

(e) El Sindicato y el RAB tienen actualmente una disposición en el Acuerdo Comercial de Edificios 2012, el cual establece que:

(1) Efectivo desde el 1 de enero de 2013, en caso de que el porcentaje de aumento en el costo de vida (Índice de Precios al Consumidor de la Ciudad de Nueva York, Área Metropolitana (Nueva York-Nueva Jersey) Asalariados Urbanos y Empleados de Oficina) desde noviembre de 2011 hasta noviembre de 2012 supera el 6,5%, entonces, en ese caso, un aumento de \$ 0.10 por hora por cada aumento completo de 1% en el costo de vida por encima del 6.5%, todo se hará efectivo para la primera semana completa de trabajo que comience después del 01 de enero de 2013 . En ningún caso dicho aumento de conformidad con esta disposición superará \$0.20 por hora. Al computar los aumentos en el costo de vida por encima del 6,5%, menos del 0.5% serán ignorados y aumentos de 0.5% o más serán considerados como un punto completo. Cualquier aumento a continuación será añadido al mínimo.

(2) Efectivo desde el 1 de enero de 2014, en caso de que el porcentaje de aumento en el costo de vida (Índice de Precios al Consumidor de la Ciudad de Nueva York, Área Metropolitana (Nueva York-Nueva Jersey) Asalariados Urbanos y Empleados de Oficina) desde noviembre de 2012 hasta noviembre de 2013 supera el 6%, entonces, en ese caso, un aumento de \$ 0,10 por hora por cada aumento completo de 1% en el costo de vida por encima del 6%, todo se hará efectivo para la primera semana completa de trabajo que comience después del 1 de enero de 2014 . En ningún caso dicho aumento de conformidad con esta disposición superará \$0.20 por hora. Al calcular los aumentos en el costo de vida por encima del 6%, menor al 0.5% serán ignorados y los aumentos de 0,5% o mayores serán considerados como un punto completo. Cualquier aumento a continuación será añadido al mínimo.

(3) Efectivo desde el 1 de enero de 2015, en caso de que el porcentaje de aumento en el costo de vida (Índice de Precios al Consumidor de la Ciudad de Nueva York, Área Metropolitana (Nueva York-Nueva Jersey) Asalariados Urbanos y Empleados

de Oficina) desde noviembre de 2013 hasta noviembre de 2014 supera el 6%, entonces, en ese caso, un aumento de \$ 0,10 por hora por cada aumento completo de 1% en el costo de vida por encima del 6%, todo se hará efectivo para la primera semana completa de trabajo que comience después del 1 de enero de 2015 . En ningún caso dicho aumento de conformidad con esta disposición superará \$0.20 por hora. Al computar los aumentos en el costo de vida por encima del 6%, menos del 0,5% serán ignorados y aumentos de 0,5% o más serán considerados como un punto completo. Cualquier aumento a continuación será añadido al mínimo.

Por medio del presente documento las partes acuerdan que cualquiera de tales aumentos mencionados anteriormente en el inciso (e), que puede resultar, serán plenamente vinculantes para las partes intervinientes en las mismas sumas y en la misma fecha(s) de vigencia entre el Sindicato y el RAB.

2. (a) La semana de trabajo estándar estará integrada por cinco (5) días consecutivos, de lunes a domingo, y no podrá exceder de ocho (8) horas en un día.

Las horas extraordinarias a la tarifa de hora y media de la tarifa por hora ordinaria regular se pagarán por todas las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas diarias o de cuarenta (40) horas a la semana, lo que sea mayor. No habrá turnos divididos. Un día feriado pagado se considerará como un día de trabajo con el propósito de computar el pago de horas extras. La tarifa por hora ordinaria se calcula dividiendo el salario semanal por el número de horas en la semana de trabajo estándar.

(b) No se reducirán las horas programadas de los empleados en la nómina de pago en o antes de la fecha de vigencia del presente Acuerdo. No se incrementarán las horas de los empleados en la nómina de pago en o antes de la fecha de vigencia del presente Acuerdo en más de una hora al día sin el consentimiento por escrito del Sindicato. El Empleador deberá darle al Sindicato una notificación por escrito con tres (3) semanas de anticipación sobre cualquier cambio de las horas programadas, excepto en caso de cambios temporales. Trabajadores contratados después de la fecha de vigencia del presente Acuerdo trabajarán las horas que les asigne el Empleador siempre que no sean menos de cinco (5) horas diarias y cinco (5) días consecutivos a la semana.

(c) Las horas semanales de trabajo para los operadores de elevadores y despachadores deberán incluir dos (2) periodos de descanso de veinte (20) minutos cada día, pero excluirá el receso de almuerzo de no menos de cuarenta y cinco (45) minutos o más de un (1) hora por día.

Los empleados, que no estén mencionados en el párrafo anterior, la mayoría de cuyas horas comprenden entre las 7 pm y 6 a.m. recibirán un período de descanso/almuerzo de quince (15) minutos. En la opción del Empleador, los empleados que trabajan siete (7) horas o más por día recibirán, además de su salario regular por las horas programadas, ya sea pago ordinario adicional por una hora y media (1/2) o saldrán media (1/2) hora antes. Para los empleados que trabajan seis (6) horas diarias, recibirán una paga ordinaria adicional de veinticinco (25) minutos o saldrán veinticinco (25) minutos antes. Para los empleados que trabajan cinco (5) horas diarias, recibirán una paga ordinaria adicional de quince (15) minutos o saldrán quince (15) minutos antes. Esto no afectará de modo alguno las disposiciones sobre horas extraordinarias del Acuerdo, ni afectará el derecho del Empleador a reprogramar las horas para proporcionar la necesaria continuidad de la cobertura.

(d) Cuando a través de ausentismo no hay empleados suficientes para dar servicio al edificio, el Empleador puede: (1) solicitar empleados de servicio en el edificio para que trabajen horas extraordinarias por encima de su horario de trabajo; o (2) emplear a empleados adicionales o extras para realizar el trabajo; o (3) requerir que los empleados en el edificio realicen el trabajo de un empleado ausente, sobre una base voluntaria, durante sus horas regulares de trabajo. El tiempo adicional por encima de los horarios de trabajo, como se describió anteriormente en la opción (1), no será obligatorio a menos que el Empleador no pueda cubrir satisfactoriamente los requisitos de trabajo de los empleados de servicio en el edificio de forma voluntaria. En tal caso, el trabajo por encima del horario ordinario de trabajo será en el orden inverso de antigüedad.

A los empleados en el edificio asignados a realizar el trabajo por ausencia, como se describe en la opción (3) anterior se les pagará el período de hora ordinaria, además de su salario diario normal, por cada hora de trabajo realizado en la sección del trabajador ausente. A los empleados asignados a realizar trabajos por ausencia en la opción (3) del presente sólo se les requerirá llevar a cabo una cantidad del trabajo proporcional al número de horas asignadas, por ejemplo, si un empleado es asignado a trabajar una hora en una sección ausente que normalmente se limpia cada seis (6) horas, el trabajador sólo estará obligado a hacer una sexta parte (1/6) de la carga normal de trabajo en esa sección.

A los empleados que realizan trabajo por ausencia en los párrafos (1), (2), o (3) anteriores, se les darán instrucciones por escrito sobre el trabajo que se realizará en las secciones en ausencia, a petición del Sindicato.

Este párrafo (d) no se aplicará a los empleados de edificios recién construidos.

(e) Cada empleado tendrá derecho a dos (2) días consecutivos de descanso en los siete (7) días. Cualquier trabajo realizado en esos días se considerará como horas extraordinarias y se pagará como hora y media.

(f) Ningún empleado o su sustituto tendrá sus horas regulares de trabajo, según lo establecido anteriormente, reducidas por debajo de la semana de trabajo estándar con el fin de efectuar la correspondiente reducción de salario.

3. Sábados y domingos son días de prima para todos los empleados (excluyendo los guardias contratados después del 1 de enero de 1978), y el trabajo realizado en esos días se pagará a razón de la tarifa por hora de hora y media ordinaria regular de pago.

Para determinar si el turno de trabajo de un empleado debe caer el sábado o domingo, con el propósito de pago de prima, se entiende que el significado del trabajo el sábado o domingo será lo mismo que ahora se aplica o, cuando no hay tal práctica, se basará en la práctica paga de vacaciones de prima.

En edificios recién construidos, los empleados cuyos turnos regulares incluyen trabajo el sábado o domingo, no percibirán el sueldo de fin de semana de prima por el trabajo en esos días. Esto no afectará la elegibilidad para el pago de otras primas para las que los empleados puedan calificar, incluyendo pero no limitado a las horas extraordinarias.

4. A excepción de períodos de descanso necesarios y los recesos de almuerzo, las horas de trabajo diarias deberán ser continuas y ningún empleado deberá tomar un período de descanso o tiempo libre cualquier día por encima de los períodos de descanso necesarios y dicho receso del almuerzo, sin que se cargue dicho período de descanso o tiempo libre como tiempo de trabajo.

5. A cualquier empleado llamado para trabajar para el Empleador por cualquier tiempo no consecutivo con su horario regular se le pagará por lo menos cuatro (4) horas de tiempo extra.

6. A los empleados que deban trabajar horas extraordinarias se les deberá pagar por lo menos una hora a la tarifa de hora extraordinaria, a excepción de los empleados que trabajan horas extras debido a ausentismo o retraso.

7. A cualquier empleado que haya trabajado ocho (8) horas diarias y se le exige que trabaje por lo menos cuatro (4) horas extraordinarias en ese día se le dará un subsidio de comida de \$15.00.

8. Cualquier empleado clasificado como "otros" que sustituye a un "capataz" ausente durante más de cuatro (4) horas recibirá la tasa del salario de "capataz" durante todo el turno.

Cualquier empleado que pasa una (1) semana o más realizando trabajos en una categoría de mayor paga recibirá el salario más alto por este servicio.

9. Ninguna hora extraordinaria se dará por razones disciplinarias. Un Empleador no podrá exigirle a un empleado que trabaje una cantidad excesiva de horas extras.

10. El Empleador se compromete a utilizar sus mejores esfuerzos para proveer un mínimo de dieciséis (16) horas de descanso entre los turnos para sus empleados.

## ARTÍCULO X – Cláusulas Generales

1. DIFERENCIAS – Diferencias salariales existentes entre las clases de trabajadores dentro de un edificio deberán mantenerse. Se reconoce que las diferencias salariales que no sean las requeridas en el presente documento pueden, ahora o en el futuro, surgir o existir debido a las tasas de pago superiores al mínimo exigido por el presente Acuerdo. Ningún cambio en dichos diferenciales se considerará como una violación del presente Acuerdo a menos que parezca que los resultados de dichos cambios son un intento de romper la estructura salarial de dicho edificio.

Cuando un empleado posee gran habilidad mecánica o técnica y dedica más del 75% de su tiempo trabajando en el edificio realizando trabajos que involucran dicha habilidad, su salario será determinado por mutuo acuerdo entre el Empleador y el Sindicato. Dicho empleado recibirá un salario de no menos de diez dólares (\$10.00) por semana por encima de la tasa mínima del contrato para personal de reparaciones.

Si el Empleador y el Sindicato no pueden ponerse de acuerdo sobre la tasa de pago de dicho empleado, o en los casos en los que existe una desigualdad evidente debido a la aplicación regular de las habilidades especializadas de un empleado en su trabajo, la cantidad o la corrección de la diferencia puede ser determinada por arbitraje.

No obstante lo anterior, se entiende que los ingenieros licenciados cubiertos por el presente Acuerdo deberán constituir una unidad de negociación separada y recibirán los mismos salarios y beneficios pagados a los ingenieros bajo el Acuerdo del Consejo Consultivo de Bienes Raíces (RAB) que abarca a los ingenieros licenciados en Nueva York, excepto que las contribuciones a los Fondos de Pensiones, Salud, Fondos Legales y de Formación seguirán siendo pagadas bajo los términos del presente Acuerdo.

2. PIRAMIDAL- No habrá pirámide de pago por horas extraordinarias, pago por enfermedad, vacaciones pagadas o cualquier otro pago de prima. Si más de uno de los antes mencionados son aplicables, la indemnización se calcula sobre la base dando la mayor cantidad.

3. FERIADOS – Los siguientes son los días feriados reconocidos en el contrato y las fechas que se observarán como feriados del contrato:

<b>Contrato</b> <b>Feriados</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Día de Año Nuevo	Lun., 2de enero	Mar., 1 de enero	Mie., 1de enero	Jue., 1de enero
Día del Presidente	Lun., 20 de febrero	Lun., 1 de febrero	Lun., 1 de febrero	Lun., 16 de febrero
Viernes Santo	Vie., 6 de abril	Vie., 29 de marzo	Vie., 18de abril	Vie., 3 de abril
Día de los Caídos	Lun., 26 de mayo	Lun., 26 de mayo	Lun., 26 de mayo	Lun., 25 de mayo
Día de la Independencia	Mie., 4 de julio	Jue., 4 de julio	Vie., 4de julio	Vie., 3 de julio
Día del Trabajo	Lun., 3 de septiembre	Lun., 2 de septiembre	Lun, 1 de septiembre	Lun, 7 de septiembre
Día de la Raza	Lun., 8 de octubre	Lun., 14de octubre	Lun., 13de octubre	Lun., 13de octubre
Día de Acción de Gracias	Jue., 22 de noviembre	Jue., 28 de noviembre	Jue., 27 de noviembre	Jue., 26 de noviembre
Día después de Acción de Gracias	Vie, 2 de noviembre	Vie, 29 de noviembre	Vie, 2 de noviembre	Vie, 2 de noviembre
Navidad	Mar., 25 de diciembre	Mier., 25 de diciembre	Jue., 25de diciembre	Vie., 25de diciembre

<b>Contrato Electivo</b> <b>Feriados:</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Día de Martin Luther King, Jr.	Lun., 16 de enero	Lun., 21 de enero	Lun., 20 de enero	Lun., 19d e enero
Yom Kipur	Mie., 26 de septiembre	Sáb., 14 de septiembre	Sab., 4 de octubre	Mie. ,23 de septiembre
Eid al-Fitr	Dom., 19 de agosto	Jue., 8 de agosto	Mar., 29 de julio	Sab., 18 de julio
11 de Septiembre (Día del Armisticio)	Mar., 11 de septiembre	Mie., 11 de septiembre	Jue., 11de septiembre	Vie., 11 de septiembre

Habrá un (1) día feriado electivo en cada año de contrato que será el Día de Martin Luther King Jr., Eid al-Fitr, Yom Kippur, 11de septiembre (Día del Armisticio) o un día personal de opción del empleado. El día personal se debe programar de acuerdo con los párrafos (c) y (d) a continuación.

En los edificios en donde los ocupantes principales están funcionando el Viernes Santo y/o el día después de Acción de Gracias, Cumpleaños de Lincoln y/o Día de los Veteranos pueden ser sustituidos por esos días siempre que se dé una notificación al Sindicato a más tardar el 1 de *marzo de* cada año. El Empleador estará obligado a publicar en un tablón de anuncios para los empleados las vacaciones y los cambios del contrato, en su caso, para el año. Esta notificación deberá permanecer visible durante todo el año.

Cumpleaños de Washington, Viernes Santo, Día de la Raza y Día de Acción de Gracias pueden ser tratados como días personales en lugar de días feriados fijos bajo las siguientes condiciones:

(a) Antes del 1 de febrero de cada año, cada edificio podrá designar uno o más días, como un día personal mediante notificación escrita al Sindicato y los empleados. De no hacerlo, se considerará un acuerdo para dejar esos días como feriados fijos.

(b) Cada edificio que designa esos días como días personales puede, a los treinta (30) días de notificación por escrito al Sindicato y a los empleados, cambiar dicha designación y hacer el día un día feriado fijo. Los empleados que han recibido un día personal para dicho feriado deberán ser empleados en dicho feriado en un período de hora y media.

(c) Los empleados con derecho a días personales pueden seleccionar dicho día o días de descanso con cinco (5) días de anticipación al Empleador siempre que esta selección no dé lugar a una reducción de los empleados en el edificio por debajo del 75% de la plantilla normal de trabajo. Esas selecciones se harán de acuerdo con la antigüedad.

(d) Los empleados con derecho a días personales que no utilizan dicho día o días en un año calendario deben utilizar dicho día o días de descanso durante los primeros seis (6) meses del año siguiente, siempre que, sin embargo, el Empleador les informe por escrito tanto a los empleados como al Sindicato hasta el 31 de enero del siguiente año que dichos días están disponibles y se perderán si no se utilizan antes del 1 de julio de ese año.

En caso de que el presente Acuerdo esté en vigor con posterioridad al 31 de diciembre de 2015, los días feriados que se acuerden entre el Sindicato y el RAB en el acuerdo que suceda al Convenio Comercial de Edificios de 2008 se aplicará a los empleados cubiertos por el presente Acuerdo.

Los empleados recibirán el pago regular de dichos feriados, y además todo el trabajo requerido que se lleve a cabo en cualquiera de dichos días se pagará a una vez y media. Cualquier empleado obligado a trabajar en un día feriado recibirá por lo menos su paga de horario regular por dicho trabajo a la tasa de pago de feriado (además del pago de horas regulares que él/ella recibe por dicho feriado) a pesar de que no se requiera que él/ella trabaje sus horas regulares. Todas las horas trabajadas por más de ocho (8) en un día de fiesta se pagarán a las dos veces y media de la tasa regular de pago.

Cualquier empleado regular a tiempo completo que se enferme en cualquier semana de nómina en la que cae un día festivo recibirá la paga de vacaciones o un día libre si él trabajó por lo menos un día durante la semana de dicha nómina.

Cualquier empleado regular a tiempo completo cuyo día libre regular, o uno de sus días de descanso, cae en un día feriado percibirá una paga de un día adicional, o, a elección del Empleador, recibirá un día adicional de descanso dentro de los diez (10) días inmediatamente antes o después del feriado. Si el empleado recibe el día libre adicional antes de las vacaciones y su empleo se termina por cualquier razón, él/ella no tiene que compensar al Empleador por el día.

Un feriado se considerará como un día de trabajo con el propósito de calcular las horas extraordinarias.

4. HORA DE VOTAR- A cualquier empleado obligado a trabajar el día de las elecciones, y que da notificación legal, se le permitirán dos (2) horas libres, dichas horas serán designadas por el Empleador, mientras las urnas estén abiertas.

5. DÍA PERSONAL – Todos los empleados recibirán un día personal en cada año de contrato. Este día personal es adicional a los feriados que figuran en el párrafo 3. El día personal debe ser programado de acuerdo con la siguiente disposición:

Los empleados pueden elegir dicho día libre con cinco (5) días de notificación al Empleador y siempre que esa selección no dé lugar a una reducción de los empleados en el edificio por debajo del 75% del personal normal de trabajo. Dicha selección se hará de acuerdo con la antigüedad.

6. PROGRAMACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS Y TRABAJO CON PAGO DE PRIMA – El trabajo en horas extraordinarias, los sábados, domingos y días feriados se distribuirá equitativamente en la medida en que sea compatible con el funcionamiento eficiente del edificio, excepto si el sábado o el domingo es parte regular de la semana de trabajo. Preferencia por el trabajo el sábado y domingo se dará a los empleados regulares a tiempo completo del edificio.

7. EMPLEADOS DE AYUDA – A los empleados de ayuda o de tiempo parcial se les pagará el mismo salario por hora según lo dispuesto para empleados a tiempo completo en la misma clasificación profesional.

8. FORMA DE PAGO DE LOS SALARIOS – Todos los salarios, incluidas las horas extraordinarias, se pagan semanalmente en efectivo o en cheque con una declaración detallada de las deducciones de nómina. Si un día habitual de pago es un día feriado, se les deberá pagar a los empleados el día anterior.

Los empleados pagados con un cheque que trabajan durante el horario bancario regular dispondrán de un plazo razonable para cobrar sus cheques que no sea en su período de descanso y hora del almuerzo. El Empleador deberá adoptar cuantas medidas estime adecuadas en un banco conveniente para cobrar dicho cheque.

En caso de que el cheque que un Empleador le entrega a un trabajador por su salario sea devuelto por falta de fondos dos veces en un período de un año en base de buena fe, el Empleador estará obligado a pagarles a todos los empleados en efectivo o cheque certificado.

El Empleador puede requerir, sin costo alguno para el empleado, que el cheque de un empleado se deposite electrónicamente en el banco designado por el empleado o que se utilice una tarjeta de cheque de pagos. El Sindicato será notificado por el Empleador del presente Acuerdo.

9. (a) ANTIGÜEDAD Y DESPIDO – Para los efectos de despido y restitución, todos los empleados cubiertos por el presente Acuerdo serán incluidos en las listas de antigüedad del edificio en base a su fecha de empleo en el edificio o con el Empleador, lo que sea mayor.

La fecha de antigüedad para todas las posiciones en el marco del Acuerdo será la fecha en que el empleado comenzó a trabajar en el edificio para el agente y/o propietario, independientemente de si existe un acuerdo de negociación colectiva y sin importar el tipo de trabajo realizado por el empleado.

En caso de despido debido a una reducción del personal, el orden inverso de antigüedad de clasificación departamental o laboral se aplicará, salvo lo dispuesto en Paga por Despido, Sección 23, teniendo debidamente en cuenta la eficiencia y las necesidades especiales de un departamento.

En caso de que un empleado sea asignado a otra clasificación laboral y haya una reducción del personal en ese departamento o de la clasificación laboral, el empleado tendrá derecho a ejercer su antigüedad total en el edificio para volver a su departamento o clasificación laboral anterior.

Nada de lo contenido en esta sección podrá ser interpretado de tal manera que se permita que un empleado le dé un ascenso a un empleado de menor antigüedad que trabaja para otro Empleador en el mismo edificio. La antigüedad de un empleado se basará en la duración total del servicio con el Empleador o en la ubicación, el que sea mayor.

(b) REDUCCIÓN DEL PERSONAL – El Empleador tendrá el derecho de reducir su personal de trabajo en su edificio de conformidad con el presente Acuerdo, siempre y cuando pueda demostrar que los cambios que se enumeran a continuación eliminan una cantidad de trabajo similar a la reducción propuesta en las horas de los trabajadores:

- (i) Vacantes en el edificio;
- (ii) Reconstrucción de todo o parte del edificio;
- (iii) El inquilino realiza el trabajo por sí mismo.

Si el Empleador tiene por objeto reducir su personal de trabajo dará cuatro (4) semanas de notificación por escrito al Sindicato sobre la prevista reducción en vigor. El Empleador también deberá darle a cualquier empleado que haya trabajado por un (1) año o más una (1) semana de preaviso de despido o, en su lugar, una (1) semana de paga adicional. La (1) semana de pago dispuesta en este documento será adicional a cualquier indemnización por despido y/o pago de vacaciones acumuladas que pudieran adeudarse al empleado. La notificación deberá incluir las razones específicas de la reducción y el número de horas de

los trabajadores que se reducen. A petición del Sindicato, se deberá proporcionar la información adicional con respecto a los cambios en las asignaciones de trabajo ocasionadas por la reducción.

En caso de que no se den las cuatro (4) semanas de preaviso dispuestas en este documento y el Empleador despida a los empleados de conformidad con esta disposición, el Empleador deberá pagar una cantidad igual a los salarios y beneficios de los empleados despedidos (incluyendo, pero no limitados a las Contribuciones al Fondo de Pensión, Salud, Capacitación, Legal y SRSF, Pago de Feriados, Vacaciones, Enfermedad y Pago de Prima) por el período que comienza con el despido hasta cuatro (4) semanas después de que el Empleador le notifica al Sindicato o de que se expida un laudo arbitral final, lo que ocurra primero, pero en ningún caso por menos de cuatro (4) semanas, incluso si el despido es confirmado por el mediador. El Mediador no concederá ningún aplazamiento de la reducción en los casos de fuerza sin consentimiento mutuo.

En caso de que una reducción en el personal de trabajo se lleve a cabo de conformidad con esta sección, y la razón de la reducción deje de existir, el personal de trabajo que existía antes de la reducción será restaurado.

En caso de que el Empleador desee poner en práctica una reducción de personal entre los empleados que trabajan en su edificio que no está prevista anteriormente, podrá hacerlo siempre que pueda demostrarle al Sindicato que tal disminución es justificada. Dicha reducción no puede llevarse a cabo sin el consentimiento por escrito del Sindicato.

Para cualquier violación por parte del Empleador de cualquier disposición que se refiere a la necesidad de obtener el consentimiento por escrito del Sindicato con respecto a una disminución en el número de empleados y/o horarios de trabajo por hora y mantenimiento de las condiciones en todos los puestos de trabajo, el Empleador deberá pagar la cuota Mediador del Contrato y todos los gastos en relación con el arbitraje de la controversia, incluyendo pero no limitado a los honorarios de los abogados, los honorarios de auditoría, gastos de arbitraje y los honorarios y costos judiciales.

#### 10. SEGURIDAD LABORAL Y ANTIGÜEDAD DE TRANSICIÓN DEL CONTRATISTA

(a) El Empleador deberá seguir y estar vinculado por las reglas de la antigüedad de todos los empleados del Empleador hasta entonces empleados en todos los puestos de trabajo, en lo que respecta a la seguridad laboral, ascenso, vacaciones acumuladas y otros beneficios.

(b) Ningún empleado que sea transferido de un contratista a la nómina de un edificio, como resultado del propietario y/o agente (en adelante "el Empleador") que rescinde al contratista, y que realiza obras de servicio de construcción directamente por el Empleador, sufrirá una pérdida de los beneficios que están determinados por el tiempo acumulado de un empleado (años de servicio) según lo dispuesto en el Artículo X, Sección 46 (Prestaciones por Enfermedad), Sección 12 (Restitución), Sección 13 (Permisos de Ausencia), Sección 14 (Vacaciones), y Sección 23 (Pago por Despido).

#### 11. VACANTES Y PUBLICACIÓN, PERÍODO DE PRUEBA, "NUEVOS EMPLEADOS" Y "EMPLEADOS CON EXPERIENCIA"

(a) Para cubrir las vacantes o puestos recientemente creados en la unidad de negociación, se dará preferencia a aquellos empleados que ya trabajan en el edificio, en base a la antigüedad del empleado, pero el entrenamiento, la capacidad y la apariencia, en su caso, también deberán tenerse en cuenta. Para los efectos de esta disposición, los empleados ya empleados en el edificio incluirán a los guardias. Nada de lo contenido en esta Sección se interpretará de manera tal que se permita que un empleado cubra una vacante o puesto recientemente creado con otro Empleador en el mismo edificio.

Todas las vacantes y puestos recientemente creados estarán sujetos a publicación en el edificio por un período de siete (7) días calendario a fin de que los empleados en la unidad de negociación puedan expresar su interés en ocupar el cargo. En los edificios en donde el Empleador cuenta con quince (15) o más empleados, si el cubrir la vacante o puesto recientemente creado inicialmente anunciado ocasiona otra vacante esa vacante será objeto de una publicación en el edificio en cuestión. Cualquier vacante subsecuente ocasionada por cubrir un puesto publicado, no estará obligada a ser publicada antes de ser cubierta.

Cualquier persona empleada como reemplazo de vacaciones, adicional o sustituto con una regularidad importante durante un período de cuatro (4) meses o más, recibirá preferencia para un empleo estable. Si a un empleado actual no puede cubrir la vacante de empleo, el empleador debe llenar la vacante de conformidad con los términos del presente Acuerdo. En caso de que se cree una nueva clasificación en un edificio, el Empleador deberá negociar con el Sindicato un salario para esa nueva clasificación.

(b) Habrá un período de prueba para todos los empleados recién contratados de sesenta días calendario (60).

(c) Efectivo desde el 4 de febrero de 1996, a una nueva contratación empleada en la categoría de "Guardia" u "Otros" se le pagará una tasa inicial de un ochenta por ciento (80%) del mínimo de la tasa regular del salario por hora, y no obstante el Artículo IX, Sección II, párrafo 1, las tasas para el período de contratación nueva de treinta (30) meses deberá reflejar los aumentos anuales del 80% del incremento anual.

Al término de treinta (30) meses de empleo, al nuevo empleado se le pagará el salario mínimo completo. Para efectos de esta disposición, los treinta (30) meses de empleo incluirán cada mes (contando las partes de un mes en exceso de quince (15) días como un mes completo, pero que excluya el empleo como un descanso vacacional a menos que dicho trabajo de descanso vacacional preceda inmediatamente a la contratación permanente, como se señala en la Sección 14(b) a continuación) que un nuevo empleado trabajó en la Industria de la Construcción de la Ciudad de Nueva York ("Industria") durante veinticuatro (24) meses inmediatamente anteriores a la fecha de contratación por la empresa actual.

A un Nuevo Empleado contratado a partir del 1 de enero de 2012 se le pagará el setenta y cinco por ciento (75%) de la tasa salarial mínima por hora regular aplicable durante los primeros veintiún (21) meses de empleo. A estos empleados se les pagará ochenta y cinco por ciento (85%) de la tasa de salario por hora regular mínima aplicable desde el mes veintidós (22) hasta el mes cuarenta y dos (42) de empleo. Al término de los cuarenta y dos (42) meses de empleo, a los empleados se les pagará el salario mínimo completo. Para efectos de esta disposición, se incluirán veintiún (21) meses de empleo y cuarenta y dos (42) meses de empleo cada mes (contando partes de un mes con más de quince (15) días como un mes completo, pero sin incluir el empleo como un reemplazo de vacaciones a menos que dicho reemplazo de vacaciones preceda inmediatamente a una contratación permanente, como se señala en la Sección 14(b) a continuación) que un Nuevo Empleado Contratado en la Industria durante los (24) veinticuatro meses que preceden inmediatamente a la fecha de contratación por la empresa actual.

Cualquier empleado que trabajaba en la Industria desde el 3 de febrero de 1996 se considera como un "Empleado con Experiencia". Un Empleado con Experiencia deberá recibir la tarifa de salario mínimo completo a partir de la fecha de contratación.

No se impondrán contribuciones del Empleador al Fondo de Pensiones del Servicio de Edificios en nombre de cualquier Nuevo Empleado Contratado en la categoría de "Guardia" u "Otro", durante el primer año de empleo. Las contribuciones del Empleador para los empleados descritos anteriormente se exigirán a partir del primer día del mes siguiente a la finalización de los doce (12) meses calendario de trabajo del empleado con el Empleador, menos el número de meses (contando las partes de un mes en exceso de más de quince (15) días como un mes completo) trabajados en la Industria durante los últimos dos (2) años (sin incluir el empleo como un descanso vacacional a menos que el trabajo como descanso vacacional preceda inmediatamente a la contratación permanente, como se señala en la Sección 14(b) a continuación).

No habrá aportaciones del Empleador al Fondo de Jubilación Suplementaria y al Fondo de Ahorro en nombre de cualquier empleado recientemente contratado en la categoría de "Guardia" u "Otro" durante los primeros dos (2) años de empleo. Las contribuciones del Empleador para los empleados descritos anteriormente se exigirán a partir del primer día del mes siguiente a la finalización de los veinticuatro (24) meses calendario de trabajo del empleado con el Empleador, menos el número de meses (contando las partes de un mes en exceso de quince (15) días como un mes completo) trabajados en la Industria durante los últimos dos (2) años (sin incluir el empleo como un descanso vacacional a menos que el trabajo como descanso vacacional preceda inmediatamente a la contratación permanente, como se señala en la Sección 14(b) a continuación).

Las contribuciones al Fondo de Pensiones de Servicio de Edificios y Fondo de Ahorro y Retiro Suplementario se iniciarán después de tres (3) meses de empleo para los empleados contratados en las categorías laborales que no sean "Guardia" y "Otros" y Empleados con Experiencia (aquellos que trabajan en la industria a partir del 3 de febrero de 1996).

Ningún empleado con experiencia puede ser despedido o se le puede negar el empleo por efectos de discriminación sobre la base de su compensación y/o beneficios. El Sindicato podrá presentar una queja por la discriminación, de conformidad con las disposiciones de quejas y arbitraje del Acuerdo (Artículo V). Si el mediador determina que un Empleado con experiencia ha sido revocado o negado el empleo a causa de esa discriminación, el mediador deberá: (1) En caso de despido, reintegrar al empleado con experiencia con pago completo y todos los beneficios con carácter retroactivo a la fecha de aprobación del despido del empleado con experiencia; (2) En caso de no contratar a un empleado con experiencia, si el Mediador determina que no se le dio preferencia a ese empleado para un empleo sin una razón justificable, él/ella le ordenará al Empleador que contrate al empleado con experiencia con goce de sueldo total y beneficios con carácter retroactivo a la fecha de la denegación de la contratación.

12. RESTITUCIÓN – Cualquier empleado que ha sido empleado por un (1) año o más en el mismo edificio y que es despedido tiene el derecho de restitución, siempre que el período de despido de dicho empleado no sea superior a seis (6) meses. La restitución será en el orden inverso de los empleados despedidos en el departamento o la antigüedad de clasificación laboral



(es decir, el empleado despedido más recientemente en ese departamento tendrá el primer derecho a restitución). Los derechos de restitución se aplican a todos los puestos permanentes

y puestos temporales, si se espera que el puesto temporal dure un período de por lo menos sesenta (60) días.

El Empleador deberá notificar por correo certificado, con acuse de recibo, 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 siete (7) 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. En el caso de que un empleado no acepte la restitución, se deberán enviar notificaciones sucesivas a los empleados calificados hasta terminar la lista de empleados calificados. Después de ser empleado de nuevo, se le deberá acreditar al empleado el estado de antigüedad total, menos el período de despido. Cualquier empleado que recibió indemnización por despido y es recontratado posteriormente mantendrá dicha indemnización por despido y para el propósito de indemnización por despido futuro y recibirá la diferencia entre lo que él/ella ha recibido y lo que él/ella tiene derecho a recibir, si posteriormente es despedido en una fecha futura. Cualquier dinero de vacaciones pagadas se abonará al Empleador en contra del derecho a vacaciones en curso.

Además, en caso de que un Empleador o el agente tenga un puesto de trabajo vacante en un edificio en donde no hay personal calificado sobre la situación de despido, el Empleador o el agente deberá utilizar sus mejores esfuerzos para cubrir la vacante de trabajo entre los empleados calificados del Empleador o agente que están en estado de despido de otros edificios.

### 13. LICENCIA DE AUSENCIA Y LICENCIA DE EMBARAZO

(a) Una vez cada tres (3) años, previa solicitud por escrito al Empleador y al Sindicato, a un empleado regular que trabaja cinco (5) días a la semana y al menos cinco (5) horas por día y que ha estado empleado en el edificio por cinco (5) años o más, se le concederá una licencia de ausencia por enfermedad o lesiones que no excederá los seis (6) meses. El permiso de ausencia descrito anteriormente está sujeto a una extensión que no exceda los seis (6) meses en caso de incapacidad de buena fe para trabajar ya sea que esté o no cubierto por la Ley de Compensación para Trabajadores del Estado de Nueva York o la Ley de Beneficios por Incapacidad del Estado de Nueva York. Cuando dicho empleado esté física y mentalmente capaz de reanudar el trabajo, el empleado deberá, después de dar notificación por escrito con una (1) semana de anticipación al Empleador, ser empleado nuevamente, sin pérdida de antigüedad. En los casos que involucran lesiones en el trabajo, los empleados que están con licencia médica desde hace más de un año pueden tener derecho a regresar a sus puestos de trabajo si se muestra una buena justificación.

A los empleados que trabajan en el edificio por menos de cinco (5) años, pero por lo menos por dos (2) años se les concederá un permiso de ausencia por un período no mayor a sesenta (60) días.

(b) En los casos de embarazo, deberá ser tratado como cualquier otra discapacidad sufrida por un empleado de acuerdo con la ley aplicable. En los edificios en donde hay más de tres (3) empleados, un empleado tendrá derecho a un permiso de dos semanas (2) de ausencia sin goce de sueldo para el permiso de paternidad/maternidad. La licencia debe tomarse inmediatamente después del nacimiento o adopción del niño.

(c) Una vez cada cinco (5) años, después de seis (6) semanas de la solicitud por escrito al Empleador, un empleado regular que trabaja cinco (5) días a la semana y al menos cinco (5) horas por día y ha estado empleado en el edificio por cinco (5) años o más, se le concederá un permiso de ausencia por motivos personales que no exceda los cuatro (4) meses. Al regresar a trabajar el empleado deberá volver a ser contratado sin pérdida de antigüedad.

Un empleado que solicita un permiso personal será cubierto por los beneficios de salud durante el período de la licencia previsto que el empleado solicita cobertura de salud, mientras está en permiso de ausencia y el Empleador paga por adelantado el costo de la misma. Cualquier empleado con licencia debido a la compensación de trabajadores o discapacidad seguirá estando cubierto por los beneficios de salud sin necesidad de pago al Empleador de conformidad con la Sección 47, Párrafo A, Inciso 1 a continuación.

Cualquier limitación de tiempo con respecto a las seis (6) semanas de la solicitud por escrito no se aplicará en los casos en donde se requiere un permiso de ausencia de emergencia.

(d) Cualquier Empleador que esté legalmente obligado a cumplir con las disposiciones de la Ley de Licencia por Familia y Licencia Médica (FMLA), deberá cumplir con los requisitos de dicha ley.

(e) El Empleador se compromete a cooperar con el Sindicato en la concesión de permisos de ausencia para empleados para asuntos del Sindicato.

#### 14. VACACIONES Y EMPLEADOS DE REEMPLAZO POR VACACIONES

(a) Cada trabajador empleado con continuidad sustancial en cualquier edificio o por el mismo Empleador deberá recibir cada año unas vacaciones con goce de sueldo de la siguiente manera:

Los empleados que han trabajado 6 meses.....	3 días hábiles
Los empleados que han trabajado 1 año.....	2 semanas
Los empleados que han trabajado 5 años.....	3 semanas
Los empleados que han trabajado 15 años.....	4 semanas
Los empleados que han trabajado 21 años.....	21 días hábiles
Los empleados que han trabajado 22 años.....	22 días hábiles
Los empleados que han trabajado 23 años.....	23 días hábiles
Los empleados que han trabajado 24 años.....	24 días hábiles
Los empleados que han trabajado 25 años.....	5 semanas

Duración del empleo por vacaciones se basará en la cantidad de vacaciones a las que un empleado tendría derecho el 15 de septiembre del año en el que se dan las vacaciones, sujeto a negociación y arbitraje si el resultado no es razonable.

Empleados a tiempo parcial empleados regularmente se beneficiarán de Los beneficios proporcionales de vacaciones en función del número promedio de horas semanales que están empleados.

Los bomberos que han trabajado sustancialmente en una (1) temporada de fuego en el mismo edificio o para el mismo Empleador, cuando sean despedidos, se les pagará por lo menos tres (3) días de salario en lugar de vacaciones.

Los bomberos que han sido empleados por más de una (1) temporada de fuego completa en el mismo edificio o por el mismo Empleador, se les considerará como trabajadores a tiempo completo al calcular las vacaciones.

Días libres regulares y feriados que caen durante el período de vacaciones no se contarán como días de vacaciones. Si un día feriado cae durante el periodo de vacaciones del empleado, él/ella deberá recibir un día de pago adicional o, a opción del Empleador, un día libre adicional dentro de los diez (10) días que preceden o siguen inmediatamente a sus vacaciones.

Los salarios de vacaciones se pagarán antes del período de vacaciones por el Empleador en el trabajo en ese momento a menos que el empleado solicite lo contrario, quien tiene derecho a vacaciones reales y no puede ser obligado a aceptar el dinero en su lugar. Sin embargo, cuando se debe dinero y el Empleador en el trabajo no tiene las relaciones contractuales con el Sindicato, el último Empleador con el que el Sindicato tenía un acuerdo será el responsable del pago de vacaciones.

Cualquier Empleador que no pague el pago de vacaciones, de conformidad con esta disposición, cuando se han programado regularmente las vacaciones, deberá pagar un adicional de dos (2) días por cada semana de vacaciones que se debió a esa fecha.

Los empleados que regularmente trabajan horas extraordinarias o en días de primas o que son obligados a trabajar durante su tiempo de descanso inicial no sufrirán ninguna reducción de los salarios, mientras se les esté pagando o esté programado el pago para el tiempo de vacaciones.

Cuando sea compatible con el funcionamiento adecuado del edificio, la elección de los períodos de vacaciones se efectuará de acuerdo a la antigüedad y se limitarán al periodo a partir del 1 de abril y terminarán el 15 de septiembre de cada año. Estas fechas pueden ser modificadas, y la tercera semana de vacaciones puede ser tomada en un momento diferente, por mutuo acuerdo entre el Empleador y el empleado.

La cuarta y quinta semana de vacaciones pueden, a opción del Empleador, ser programadas con dos (2) semanas de preaviso al empleado para una semana o dos semanas (que no se puede dividir), que no sean durante el período cuando él/ella toma el resto de sus vacaciones.

Cualquier empleado que deja su trabajo por cualquier motivo tendrá derecho a un subsidio de vacaciones acumuladas, que se calcula en su duración de servicio según lo previsto en el calendario de vacaciones en función del período transcurrido desde el 16 de septiembre anterior (o desde la fecha de su empleo si fue empleado más tarde) hasta la fecha de su salida. Cualquier empleado que ha recibido vacaciones durante el periodo vacacional anterior (1 de abril al 15 de septiembre) y deja su

trabajo durante el próximo período de vacaciones tendrá derecho al subsidio completo por vacaciones acumuladas en lugar de en la base del período transcurrido desde el anterior 16 de septiembre.

Ningún empleado que deja su puesto voluntariamente tendrá derecho a pago de vacaciones acumuladas a menos de que él/ella dé cinco (5) días de notificación de su renuncia. Cualquier empleado que no ha recibido vacaciones y ha trabajado por lo menos seis (6) meses antes de salir de su puesto de trabajo tendrá derecho a subsidio por vacaciones acumuladas equivalentes al subsidio vacacional dispuesto anteriormente.

Cualquier Empleador que asuma el presente Acuerdo será responsable de pagar el pago de vacaciones y de otorgar las vacaciones previstas en el presente Acuerdo, que un empleado puede haber acumulado antes de que el Empleador se hiciera cargo o adquiriera el edificio, menos cualquier importe que el Empleador anterior hubiera pagado o dado por ese año de vacaciones. En caso de que el Empleador termine su relación Empleador-empleado en el presente Acuerdo y el Empleador sucesor no tenga un acuerdo de negociación colectiva con el Sindicato que proporcione por lo menos los mismos beneficios de vacaciones, el Empleador será responsable de todos los beneficios de vacaciones acumulados.

(b) A una persona contratada con el único fin de reemplazar a los empleados durante las vacaciones se le pagará el 60% del mínimo aplicable a la tasa regular del salario por hora. En caso de que un empleado de reemplazo de vacaciones siga trabajando más de cinco meses, al empleado se le pagará el salario de una persona nueva contratada o de una persona con experiencia, según sea el caso. Si un reemplazo de vacaciones es contratado para un puesto permanente inmediatamente después de trabajar como un reemplazo de vacaciones, se le reconocerá al empleado el tiempo trabajado como reemplazo de vacaciones al completar el período de treinta (30) o cuarenta y dos (42) meses, según corresponda, que es requerido para alcanzar la tarifa total de pago bajo la disposición de "Nuevo Empleado" mencionada anteriormente en la Sección 11(c).

En caso de que el Mediador considere que un Empleador está usando esta tasa como un subterfugio, como Mediador puede, entre otros recursos, adjudicar el pago total desde la fecha de empleo en la tasa de contratación aplicable.

No se harán contribuciones a los Fondos de Beneficios por una persona de reemplazo de vacaciones.

15. DÍA DE REPOSO – Cada empleado deberá recibir por lo menos un (1) día completo de descanso por cada siete (7) días.

#### 16. UNIFORMES

(a) El Empleador deberá proporcionar y mantener uniformes para todos los empleados. Todos los uniformes deben ser lavados por lo menos una vez a la semana. Todos los uniformes deben ser mantenidos en buenas condiciones de uso por el Empleador en todo momento.

(b) Todos los uniformes deberán ser apropiados para la temporada. A los empleados que realizan trabajo al exterior se les proporcionará ropa adecuada para este fin.

17. SALUD Y SEGURIDAD/BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS – El Empleador suministrará y conservará un botiquín de primeros auxilios adecuado y completo en un lugar de fácil acceso para todos los empleados. El Empleador continuará proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables.

18. PÉRDIDA DE LA PROPIEDAD DEL EMPLEADO – Los empleados serán reembolsados por la pérdida de propiedad personal causada por incendio o inundación en el edificio.

19. ANTEOJOS E INSIGNIA DEL SINDICATO – Los empleados pueden usar anteojos y la insignia del Sindicato durante el servicio.

20. TABLERO DE ANUNCIOS. – El empleador suministrará una pizarra de anuncios exclusiva para los anuncios del sindicato y las notificaciones de las reuniones.

21. INSTALACIONES SANITARIAS – Se mantendrán adecuadas instalaciones sanitarias en todos los edificios, y un armario individual y clave del mismo y la llave de la sala de descanso, donde se proporcione la sala de descanso, y jabón, toallas

y lavado serán suministrados por el Empleador para todos los empleados. Los servicios y vestidores serán para el uso de empleados que trabajan y mantienen el edificio.

22. HORARIO DE TRABAJO – El Empleador deberá suministrar al Sindicato, a la medida de lo posible, los horarios de trabajo, mostrando las horas, la limpieza de material de archivo de área, tipo o frecuencia de los trabajos de limpieza de los porteros y limpiadores y horarios con carga de trabajo similares de otros empleados.

### 23. INDEMNIZACIÓN

(a) En caso de dar por terminado el empleo debido a la incapacidad física o mental del empleado para llevar a cabo sus funciones, o por reducción del personal que se produce por razones distintas a la conversión de los ascensores a operación automática, el empleado recibirá, además de las vacaciones acumuladas, la paga por despido de acuerdo con el servicio en el edificio o con el Empleador, lo que sea mayor, de la siguiente manera:

<b>Empleados con:</b>	<b>Paga:</b>	<b>Empleados con:</b>	<b>Paga:</b>
5 y menos de 10 años.....	salarios de 1 semana	17 y menos de 20 años.....	salario de 7 semanas
10 y menos de 12 años.....	salario de 2 semanas	20 y menos de 25 años.....	salarios de 8 semanas
12 y menos de 15 años.....	salario de 3 semanas	25 años o más.....	salario de 10 semanas
15 y menos de 17 años.....	salario de 6 semanas		

Un empleado física o mentalmente incapaz de realizar sus funciones puede renunciar y recibir la paga de despido antes mencionada si él/ella presenta una certificación por escrito de un médico de dicha incapacidad en el momento del despido. En tal caso, el Empleador puede requerir que el empleado se someta a un examen médico con un médico designado por el Empleador a costa del Empleador, para determinar si el empleado es realmente física o mentalmente incapaz de realizar sus funciones. Si el médico designado por el Empleador no está de acuerdo con la certificación del médico que presentó el empleado, el empleado deberá ser examinado por un médico designado por el Director Médico del Fondo de Salud 32BJ de Servicio de Edificios para tomar la determinación final y obligatoria sobre si el empleado es física o mentalmente incapaz de realizar sus funciones.

(b) En caso de despido del empleo debido a la conversión de los ascensores a operación automática, el empleado recibirá, además de cualquier tipo de vacaciones acumuladas, pago de despido de acuerdo con los años de servicio en el edificio o con el Empleador de la siguiente manera:

<b>Empleados con:</b>	<b>Paga:</b>	<b>Empleados con:</b>	<b>Pago:</b>
5 y menos de 10 años.....	salario de 2 semanas	7 y menos de 20 años.....	salario de 8 semanas
10 y menos de 12 años.....	salario de 4 semanas	20 y menos de 22 años.....	salarios de 9 semanas
12 y menos de 15 años.....	salario de 5 semanas	22 y menos de 25 años.....	salario de 10 semanas
15 y menos de 17 años.....	salario de 7 semanas	25 años o más.....	salario de 11 semanas

(c) El derecho a aceptar el pago por despido y la renuncia cuando se ha producido una reducción del personal se determinará por la antigüedad, es decir, el pago por despido se ofrecerá a los empleados de más alto rango, y luego a otro más alto y así sucesivamente hasta que sea aceptado y la notificación de un despido previsto será publicada en el edificio. Si ningún empleado acepta la oferta, por lo menos el empleado o los empleados de mayor antigüedad deberá ser despedido y recibirá el pago por despido aplicable.

(d) "Salarios de semana" en los párrafos anteriores significa el pago semanal de la tasa salarial regular ordinaria al momento del despido. Si el Empleador le ofrece trabajo a tiempo parcial a un empleado con derecho a indemnización por despido, él/ella tendrá derecho a indemnización por despido por el periodo de su empleo a tiempo completo, y si él/ella acepta tal empleo a tiempo parcial, él/ella será considerado como un nuevo empleado para efectos de antigüedad.

(e) Si un empleado fue colocado a tiempo parcial o sufrió una reducción salarial debido a un cambio en su categoría laboral antes del 1 de febrero de 1966, y no recibió indemnización de despido basada en su salario anterior, el "pago de la semana" será determinado por acuerdo o por medio de arbitraje.

(f) Cualquier empleado que acepte el pago por despido, que es contratado nuevamente en el mismo edificio o con el mismo Empleador debe ser considerado como un nuevo empleado para todos los efectos, salvo lo dispuesto en la cláusula de Restitución.

(g) Para el propósito de esta sección, la venta o transferencia de un edificio no se considerará como una rescisión del empleo, siempre y cuando el empleado o los empleados sean contratados por el comprador o cesionario, en cuyo caso conservarán su antigüedad en la construcción para todos los efectos.

24. HERRAMIENTAS, PERMISOS, MULTAS Y ASISTENCIA LEGAL - Todas las herramientas, de las cuales el Superintendente deberá mantener un inventario preciso, serán entregadas por el Empleador. El Empleador seguirá manteniendo y reemplazando cualquier herramienta especial o herramienta dañada durante el desempeño normal de su trabajo, pero no estará obligado a reemplazar herramientas "regulares" en caso de pérdida o robo. El Empleador deberá asumir los gastos de obtención o renovación de permisos, licencias o certificados para los equipos específicos ubicados en las instalaciones del Empleador, y pagará las multas y los salarios de los empleados correspondientes al tiempo transcurrido desde la violación de cualquier código, ordenanza, reglamento administrativo o estatuto, a excepción de cualquier multa ocasionada por la negligencia grave o desobediencia deliberada de los empleados.

El Empleador proporcionará asistencia legal cuando sea necesario a los empleados que reciban citaciones en relación a violaciones en el edificio.

25. SERVICIO MILITAR – Todos los estatutos y reglamentos vigentes sobre la reincorporación y el empleo de los veteranos deberán ser observados. El Empleador y el Sindicato cooperarán en un esfuerzo por alcanzar los objetivos de esta disposición. También se tendrá en cuenta la institución de planes para impartir formación a los veteranos para mejorar sus habilidades y acceder a un empleo en la industria.

26. NO DISCRIMINACIÓN – No habrá discriminación contra ningún empleado actual o futuro por razón de raza, credo, color, edad, incapacidad, origen nacional, sexo, orientación sexual, afiliación sindical, o cualquier otra característica protegida por la ley, incluyendo pero no limitado a, reclamaciones hechas de conformidad con el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, Ley de Estadounidenses con Discapacidades, Ley de Discriminación por Edad en el Empleo, Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, 42 U.S.C Sección 1981, Ley de Licencia de Familia y Médica, Código de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York o cualquier otra ley, norma o reglamento similar. Todas estas reclamaciones estarán sujetas al procedimiento de queja y arbitraje (Artículo V) como el recurso único y exclusivo para violaciones. Los mediadores aplicarán la ley adecuada en la prestación de decisiones basadas en las demandas por discriminación.

27. DAÑO O ROTURA – Se ha acordado que los empleados no se hacen responsables de ningún daño o rotura ocasionada por ellos en el curso de su trabajo o por daños o pérdida de equipo a menos que la negligencia en casos de daño o pérdida de equipos se haya establecido.

28. CUOTA DE LA AGENCIA DE UBICACIÓN/EMPLEO - Ningún empleado podrá ser contratado a través de una agencia que cobra una cuota a menos que el Empleador pague la cuota completa. No existe actualmente un acuerdo entre el Sindicato y el RAB, que establece que el Sindicato podrá establecer una oficina de contratación. En ese caso, el Empleador está de acuerdo en que si se exigen empleados en las clasificaciones de empleo cubiertos por el presente Acuerdo, deberá contratar a estos empleados de una oficina de empleo gestionada por el Sindicato. El Salón de Contratación se referirá únicamente a los solicitantes calificados sobre la base de su antigüedad total en toda la industria. En caso de que el Salón de Contratación sea incapaz de suministrar solicitantes satisfactorios al Empleador dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la solicitud, el Empleador tendrá la facultad de contratar en el mercado abierto. Las instalaciones del Salón de Contratación gestionadas por el Sindicato se pondrán a disposición de los miembros y no miembros del Sindicato. El Sindicato garantiza que en el funcionamiento de dicho Salón de Contratación y en referencia al Empleador, no se discriminará a ningún solicitante individual de empleo.

29. SALA DE EMPLEADOS Y SERVICIOS – A cualquier empleado que ocupa una habitación o un apartamento en la propiedad del Empleador se le puede cobrar un alquiler razonable por ello. Si dicha ocupación es una condición de su empleo, las instalaciones deberán ser adecuadas y debidamente mantenidas por el Empleador, no se cobrará renta y el Empleador proporcionará un servicio de gas y electricidad normal y pagará las facturas de teléfono del negocio.

Si el Empleador da por terminado el servicio de un empleado que ocupa un espacio de vivienda en el edificio, le dará una notificación por escrito con sus treinta (30) días de anticipación, excepto cuando hay un despido por un incumplimiento grave del contrato de trabajo. El aviso del Empleador para que el empleado desaloje su apartamento se considerará en suspenso, y la fecha efectiva de la misma se considerará aplazada, si es necesario, hasta que el asunto se regule o se determine a través del procedimiento de quejas o arbitraje.

30. DEFINICIONES DE TRABAJO

(a) Supervisor de Ascensor. Responsabilidad del jefe es dirigir las operaciones de ascensores y el tráfico en el edificio y normalmente no maneja un ascensor.

(b) Persona de reparaciones Posee una cierta cantidad de habilidad mecánica o técnica y dedica más del cincuenta (50) por ciento del tiempo de trabajo en un edificio en trabajos que involucran tal habilidad.

(c) Capataz. Difiere de un portero o persona de limpieza en que la principal responsabilidad es dirigir las operaciones de limpieza.

(d) Guardia. Un empleado, cuya función es hacer cumplir las normas para proteger la propiedad del Empleador o para proteger la seguridad de las personas en las instalaciones del Empleador y cuyos derechos no incluyen los trabajos realizados en virtud de cualquier otra clasificación de los puestos cubiertos en el presente Acuerdo.

(e) Otros Incluye operadores de ascensores, porteros, portero/vigilantes, personas de limpieza, matronas, porteros de seguridad, directores de seguridad contra incendios, exterminadores y todos los empleados de servicios empleados en el edificio bajo la jurisdicción del Sindicato, excepto aquellas otras clasificaciones especificadas anteriormente.

(f) Un " empleado regular a tiempo completo," a menos que se especifique lo contrario, se define como aquel que está regularmente programado para trabajar cinco (5) días a la semana y al menos cinco (5) horas del día.

Todas las referencias al género masculino se considerarán que incluyen al género femenino.

31. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN NECESARIOS – El Empleador deberá indemnizar a cualquier empleado que ahora trabaja en un edificio por el tiempo requerido para que el empleado asista a cualquier instrucción o programa de capacitación en relación con la obtención de cualquier licencia, permiso o certificado requerido por el Empleador para el desempeño de sus funciones en el edificio. El tiempo pasado se considerará como tiempo trabajado a efectos de cálculo de pago de horas extras.

32. EMBARGOS – Ningún empleado será despedido o suspendido por el servicio de una ejecución de ingresos, a menos que sea de conformidad con la ley aplicable.

33. MUERTE EN LA FAMILIA (LICENCIA POR DUELO) – Un empleado regular a tiempo completo con al menos un (1) año de trabajo en el edificio no estará obligado a trabajar durante un máximo de tres (3) días inmediatamente posteriores a la muerte de su padre/madre, hermano, hermana, esposa o hijo, y se le pagarán sus tasas de salario regulares ordinarias por cualquiera de estos tres días en los que él/ella fue programado regularmente para trabajar o tenga derecho a vacaciones pagadas. En lo que respecta a los abuelos, el Empleador concederá un día libre pagado por el día del funeral si dicho día tiene lugar en un día de trabajo programado regular.

34. VISITA DEL SINDICATO – Los representantes gremiales, en todo momento, estarán permitidos de conversar con los empleados al servicio del Empleador.

### 35. Servicio de Jurado

(a) Los empleados que están requeridos de calificar o servir como jurados recibirán la diferencia entre su tasa regular de pago y la cantidad que reciben por calificar o servir como parte de dicho Jurado, con un máximo de tres (3) semanas en cualquier año calendario.

(b) En espera de recibir el pago del servicio de jurado, el Empleador deberá pagarle a su empleado la paga regular en su día de pago programado. Tan pronto el empleado reciba el pago del servicio del jurado, él/ella deberá reembolsar a su Empleador endosándole el cheque de pago del jurado. Los empleados que prestan servicio en un jurado no estarán obligados a trabajar en cualquier turno en dicho día. Si un empleado es un empleado de fin de semana, y se le asigna servicio de jurado, él/ella no podrá ser obligado a trabajar el fin de semana.

(c) Con el fin de recibir el pago por servicio de jurado, el empleado debe notificar al Empleador por lo menos con dos (2) semanas de anticipación de que él/ella está programado para servir. Si el empleado da notificación con menos tiempo, la disposición de notificación sobre el turno no se aplicará.

36. IDENTIFICACIÓN – Los empleados pueden ser obligados a llevar con ellos y exhibir una prueba de empleo en las instalaciones. Si un sistema de identificación no se establece oportunamente, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión a arbitraje.

### 37. DÍAS DE VISITA AL CENTRO DE SERVICIO

(a) Cada empleado regular a tiempo completo que ha sido empleado en el edificio por un (1) año o más, tendrá derecho, con una (1) semana de notificación por anticipado a su Empleador, a tomar un (1) día de descanso en cada año calendario con paga regular para ir a la oficina de cualquiera de los Fondos de Beneficios 32BJ con el propósito de llevar a cabo negocios en la oficina de Fondos de Beneficios o para visitar al médico personal de un empleado.

Dicho empleado recibirá un (1) día libre adicional con goce de sueldo para visitar la oficina del Fondo de Beneficios si la Oficina exige una visita o para visitar el consultorio del médico personal del empleado, si tal visita se solicita. Si el día adicional es para visitar a un médico personal, el Empleador puede solicitar, y el empleado debe proporcionar, una permiso que cumpla con HIPAA (que será desarrollado por el Fondo de Salud) suficiente para proporcionar una prueba de que el empleado visitó al médico personal, a petición del médico para este día (1) adicional.

Para recibir el pago de dicho día(s), el empleado deberá presentar una declaración firmada por la oficina del fondo de beneficios o de su médico personal. En caso de que un empleado decida visitar cualquiera de las oficinas del fondo de beneficios después de haber utilizado su derecho de conformidad con los dos párrafos anteriores, él/ella puede usar cualquiera de sus días de enfermedad para ese propósito.

38. AUTOMATIZACIÓN DE LA BOLSA DE TRABAJO- El Empleador y el Sindicato colaborarán con los comités de Automatización de la Bolsa de Trabajo de la industria. Siempre que sea posible, se dará preferencia en la contratación a los empleados calificados representados por el Sindicato con servicio extenso que han perdido sus empleos debido a avances tecnológicos, incluyendo la automatización de los ascensores, en un momento en el que se están acercando a la edad y requisitos de servicio para tener derecho a para los beneficios de pensión. El Empleador le informará al Sindicato de ofertas de trabajo. El comité también considerará el establecimiento de planes para ofrecer la formación de los empleados para mejorar sus habilidades y acceder al empleo en la industria.

39. MUERTE DEL EMPLEADO – Si un empleado muere después de tener derecho, pero antes de recibir, cualquier salario o sueldo a continuación, se le pagará a sus bienes, o de conformidad con la Sección 1310 de la Ley de Procedimientos de Tribunales de Sucesión de Nueva York, a menos que se disponga lo contrario aquí. Esto no se aplicará a los beneficios en virtud de la Sección 47, en donde regirán las normas y reglamentos de los Fondos de Salud, Pensiones, Legal, Capacitación y SRSF.

40. DECRETO GUBERNAMENTAL – Actualmente está en vigor un acuerdo entre el Sindicato y el RAB que cubre a los edificios comerciales en la Ciudad de Nueva York, el cual dispone que cuando por ley, decreto u orden gubernamental cualquier aumento o beneficio dispuesto en este documento es bloqueado, cancelado, impedido o disminuido de cualquier manera, el Sindicato podrá, con diez (10) días de notificación, exigir negociaciones con el RAB para adoptar dichas medidas y lograr revisiones en el acuerdo que puedan proporcionar legalmente beneficios de sustitución y mejoras para los empleados sin representar un mayor costo para el Empleador. Las partes acuerdan que cualquiera de los términos o disposiciones que puedan ser negociados entre el Sindicato y el RAB como resultado de cualquier renegociación serán plenamente vinculantes para las partes en este documento, en los mismos términos y fecha de vigencia(s) entre el Sindicato y el RAB.

En caso de que alguna disposición del presente Acuerdo requiera la aprobación de cualquier agencia gubernamental, el Empleador deberá cooperar con el Sindicato con respecto a la misma.

41. CONDICIONES CLIMÁTICAS – Donde el clima extremadamente frío o caliente ocasiona dificultades a los empleados en el desempeño de sus funciones normales, el Sindicato tiene derecho a solicitarle al Empleador que revise los horarios de trabajo con el fin de darle a los empleados tales ventajas para conservar el calor o el frío que sea compatible con el funcionamiento eficiente del edificio.

42. DESASTRE COMÚN – No habrá ninguna pérdida de paga como resultado de cualquier desastre natural o desastre común que cause el cierre de todo o prácticamente todo el transporte público en la Ciudad de Nueva York, haciendo que sea imposible que los empleados se presenten a trabajar, o cuando el Alcalde de la Ciudad de Nueva York o el Gobernador del Estado de Nueva York, les ordena a los ciudadanos de la Ciudad que no se presenten a trabajar. El Empleador no será responsable por la pérdida de paga por más del primer día completo afectado por dicho desastre natural o desastre común. A los empleados necesarios para mantener la seguridad o integridad del edificio sólo se les pagará si no tienen ninguna forma razonable



de presentarse a trabajar y los empleados que rechacen la oferta del Empleador de transporte alternativo no tendrán derecho a dicha paga. El término "transporte público" como se usa aquí incluye a los trenes subterráneos y autobuses.

43. DETECTOR DE MENTIRAS – El Empleador no podrá exigir, pedir o sugerir que un empleado o solicitante de empleo tome un examen de detector de mentiras por polígrafo o de cualquier otra forma.

44. ESCUPIDERAS – Los empleados no estarán obligados a limpiar las escupideras.

#### 45. BENEFICIOS POR INCAPACIDAD Y SEGURO DE DESEMPLEO

(a) El Empleador deberá cubrir a sus empleados para que ellos reciban los máximos beneficios en efectivo semanales previstos bajo la Ley de Beneficios por Incapacidad del Estado de Nueva York sobre una base no contributiva, y también bajo la Ley de Seguro de Desempleo de Nueva York, sean dichas coberturas obligatorias o no. El no darle esa cobertura a un empleado, hace al Empleador responsable de *un empleado por todas las pérdidas de beneficios y seguro*.

(b) El Empleador va a cooperar con los empleados en el procesamiento de sus demandas y proveerá todos los formularios necesarios, debidamente dirigidos y publicará una notificación adecuada de los lugares para la presentación de reclamaciones.

(c) Si un empleado le informa al Empleador que él/ella está solicitando beneficios de compensación al empleado, entonces no se le pagará la licencia por enfermedad a dicho empleado, a menos que él/ella solicite específicamente por escrito el pago de dicha licencia. Si un empleado le informa al Empleador que él/ella está solicitando beneficios por incapacidad, entonces sólo se le pagarán a dicho empleado cinco días de licencia por enfermedad (si él/ella no ha utilizado esa cantidad de días), a menos que él/ella solicite específicamente por escrito el pago de días por enfermedad adicionales disponibles.

(d) A cualquier empleado obligado a asistir a su Audiencia de Empleado se le pagará por sus horas regulares durante dicha asistencia.

(e) Cualquier gasto incurrido por el Sindicato para hacer cumplir las disposiciones del presente artículo será cubierto por el Empleador.

(f) Las Partes acuerdan establecer una comisión bajo los auspicios del Fondo de Salud 32BJ para Edificios de Servicio para investigar e informar sobre la viabilidad de los beneficios de auto-aseguro, invalidez y desempleo.

#### 46. BENEFICIOS POR ENFERMEDAD

(a) Cualquier empleado regular con al menos un (1) año de servicio (como se define en la Sección d a continuación) en el edificio o con el mismo Empleador deberá recibir en un año calendario de parte del Empleador diez (10) días de enfermedad pagados para la enfermedad de buena fe.

A todo empleado con derecho a beneficios por enfermedad se le permitirán cinco (5) días individuales de licencia por enfermedad remunerados al año tomados en días individuales. Los restantes cinco (5) días de licencia remunerada por enfermedad pueden ser pagados, ya sea por enfermedades de más de un (1) día de duración o pueden contarse como días de licencia por enfermedad no utilizados.

El empleado recibirá el pago por enfermedad antes mencionado ya sea que dicha enfermedad esté o no cubierta por la Ley de Beneficios por Discapacidad del Estado de Nueva York o por la Ley de Compensación Laboral del Estado de Nueva York; sin embargo, no habrá Beneficios por Incapacidad piramidal ni su duplicación de y/o Beneficios de Compensación Laboral con pago por enfermedad.

(b) Un empleado ausente de sus funciones por enfermedad solamente en un día de trabajo programado inmediatamente antes y/o después de un día feriado no será elegible para recibir pago por enfermedad por dicha ausencia o ausencias del trabajo.

(c) A los empleados que han continuado su empleo hasta el final del año calendario y no han utilizado todos sus beneficios de enfermedad se les pagará, en el subsiguiente mes de enero, un día de paga completa por cada día de enfermedad no utilizado.

Cualquier empleado que tenga un registro de asistencia perfecta durante el año calendario recibirá un bono de asistencia de \$125.00, además del pago de los días de enfermedad no utilizados. Para los efectos de esta disposición, se entenderá por

asistencia perfecta que el empleado no haya utilizado los días de enfermedad, con la excepción de que cualquier día de enfermedad o de licencia sin sueldo que califica bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica no se considerará en la determinación de una asistencia perfecta.

Si un Empleador no puede pagarle a un empleado antes de que finalice febrero, entonces dicho Empleador deberá pagar la paga de un día adicional a menos de que el Empleador cuestione el derecho o la cantidad adeudada.

(d) Para propósitos de esta Sección, se alcanzará un (1) año de empleo en la fecha de aniversario del empleo. Los empleados que completen un (1) año de servicio después del 1 de enero recibirán una parte proporcional de los beneficios por enfermedad para el equilibrio del año calendario.

Un empleado "regular" se define como aquel que es un empleado a tiempo completo o a tiempo parcial contratado en un horario regular. Aquellos empleados que trabajan menos de cuarenta (40) horas a la semana en forma regular recibirán una parte proporcional de los beneficios por enfermedad dispuesto en el presente documento, calculado sobre una semana laboral de cuarenta (40) horas.

(e) Todos los pagos establecidos en el presente Artículo son asumidos voluntariamente por el Empleador, en consideración de las concesiones hechas por el Sindicato con respecto a otras disposiciones del presente Acuerdo, y dicho pago se considerará como una contribución voluntaria o ayuda en el sentido de cualquiera de las disposiciones legales aplicables.

#### **47. FONDOS DE SALUD, PENSIÓN, CAPACITACIÓN, LEGAL, JUBILACIÓN SUPLEMENTARIA Y AHORRO**

##### **A. Fondo de Salud**

1. El Empleador deberá hacer contribuciones a un fondo Fideicomisario para la salud, conocido como el "Fondo de Obras de Servicio de Salud 32BJ," para cubrir a los empleados cubiertos por el presente Acuerdo que trabajan más de dos (2) días a la semana, con beneficios para la salud como puede ser determinado por el Síndicos del Fondo. El Empleador podrá, a menos que sea rechazado por los Fideicomisarios, tras celebrarse un acuerdo de participación de forma aceptable por los Fideicomisarios, cubrir a cualquier otro de sus empleados que pueda elegir, siempre que dicha cobertura esté de conformidad con la ley y el Acuerdo de Fideicomiso.

Los empleados que están en la compensación Laboral o que están recibiendo beneficios legales de discapacidad a corto plazo la o beneficios de discapacidad a largo plazo para Edificios de Servicio 32BJ, o una pensión de discapacidad para Edificios de Servicio 32BJ, serán cubiertos por el Fondo de Salud sin las contribuciones del Empleador hasta que puedan ser cubiertos por Medicare o de treinta (30) meses a partir de la fecha de la discapacidad, lo que ocurra primero.

En ningún caso, ningún empleado que haya sido cubierto anteriormente por beneficios para la salud perderá la cobertura como resultado de un cambio o eliminación de la disposición del Fondo de Salud para ampliar la cobertura de la discapacidad. En caso de que se suspenda la provisión que amplía la cobertura de incapacidad por alguna razón, el Empleador estará obligado a hacer contribuciones por la duración del período que de lo contrario hubiera estado disponible.

2. Efectivo desde el 1 de enero de 2012, la tasa de contribución al Fondo de Salud será de \$13,442.64 por año por cada empleado cubierto, pagadero cuando y como los Fideicomisarios lo determinen.

3. Efectivo desde el 1 de enero de 2013, la tasa de contribución al Fondo de Salud será de \$14,014.64 por año por cada empleado con cobertura.

4. Efectivo desde el 1 de enero de 2014, la tasa de contribución al Fondo de Salud será de \$14,794.64 por año por cada empleado con cobertura.

5. Efectivo desde el 1 de enero de 2015, la tasa de contribución al Fondo de Salud será de \$15,574.64 por año por cada empleado con cobertura.

6. Cualquier Empleador que se convierte en parte del presente Acuerdo y que tiene un plan en vigor antes de la fecha de vigencia del presente Acuerdo, que establece beneficios para la salud, el equivalente o mejor que los beneficios establecidos en este documento, y cuyo costo para el Empleador sea al menos igual de grande, puede, en el acuerdo del Sindicato, cubrir a sus empleados bajo su plan actual, en lugar de este Fondo. Si se promulga una legislación aplicable en el futuro, no habrá duplicación o acumulación de la cobertura y las partes negociarán las modificaciones que puedan ser requeridas por la ley.

7. Si durante la vigencia de este ACUERDO, los Fideicomisarios encuentran que el pago previsto en este documento es insuficiente para mantener los beneficios, y las reservas adecuadas para dichos beneficios, ellos solicitarán a las partes que aumenten las cantidades necesarias para mantener tales beneficios y reservas. En caso de que los Fideicomisarios no logren un acuerdo sobre la cantidad necesaria para mantener los beneficios y las reservas, la cuestión se someterá a arbitraje de conformidad con lo dispuesto en punto muerto del Acuerdo del Fondo y la Declaración de Fideicomiso. El antes mencionado mantenimiento de las disposiciones de beneficios se suspenderá permanentemente en el presente Acuerdo.

8. El RAB y el Sindicato han acordado que si hay una reforma gubernamental de cuidado de la salud que ordena el pago, en su totalidad o en parte, por un Empleador contribuyente para todos o algunos de los beneficios previstos en el Fondo de Salud para los participantes, las partes se reunirán para estudiar qué medidas paliativas, si alguna, podrían ser adecuadas para minimizar cualquier impacto adverso al Fondo de Salud, sus participantes y Empleadores.

## **B. Fondo de Pensiones**

1. El Empleador deberá hacer contribuciones a un fondo de pensiones conocido como el "Fondo de Pensiones 32BJ para Servicio de Edificios" para cubrir a los empleados de la unidad de negociación que trabajan regularmente veinte (20) horas o más por semana, incluyendo tiempo libre pagado. El Empleador deberá hacer las contribuciones en nombre de otros empleados de la unidad de negociación en la medida en que dichos empleados trabajen un número suficiente de horas para exigir una acumulación de beneficios de conformidad con la Sección 204 de la ley ERISA.

Los empleados que no pueden trabajar y que tienen beneficios de discapacidad legal a corto plazo o compensación de empleados continuarán acumulando créditos de pensión sin contribuciones del empleador durante los períodos de incapacidad hasta por seis (6) meses o el período de incapacidad, lo que ocurra primero.

2. Efectivo desde el 1 de enero de 2012, la tasa de contribución al Fondo de Pensiones será de \$ 86.75 por semana por cada empleado cubierto, pagadero cuando y como los Fideicomisarios lo determinen.

3. Efectivo desde el 1 de enero de 2013, la tasa de contribución al Fondo de Pensiones será de \$90.75 por semana por cada empleado con cobertura.

4. Efectivo desde el 1 de enero de 2014, la tasa de contribución al Fondo de Pensiones será de \$94.75 por semana por cada empleado con cobertura.

5. Efectivo desde el 1 de enero de 2015, la tasa de contribución al Fondo de Pensiones será de \$98.75 por semana por cada empleado con cobertura.

Las partes acuerdan que los requisitos de cotización anteriores para el Fondo de Pensiones son compatibles con los horarios de la tasa de cotización requeridos por el plan de rehabilitación del Fondo de Pensiones en virtud de la Sección 432 del Código de Rentas Internas.

6. Cualquier Empleador que se convierte en parte del presente Acuerdo y que inmediatamente antes del mismo, tiene un plan de pensiones en vigor, el cual proporciona beneficios equivalentes o mejores a los beneficios dispuestos en este documento, podrá, tras previo acuerdo con el Sindicato (y RAB), cubrir a sus empleados bajo su plan existente en vez de bajo este Fondo, y será exonerado de la obligación de hacer contribuciones al Fondo por el período de la otra cobertura.

7. Si el Empleador tiene un plan existente según lo referido en el párrafo anterior, no deberá interrumpir o reducir los beneficios sin el consentimiento previo del Sindicato y el plan existente permanecerá vinculado al empleado(s) para cualquier beneficio al que pueda tener derecho.

8. En ningún caso, los Fideicomisarios o cualquiera de ellos, el Sindicato o el Empleador, directa o indirectamente, debido al presente Acuerdo, que se entiende consiente la extinción, modificación o disminución de cualquier derecho legal, investido o no, que cualquier persona pueda tener al continuar la forma existente de cualquier plan de pensión de dicho Empleador, y del Fideicomisario o de cualquiera de ellos, el Sindicato y el Empleador, no serán responsables por un Empleador en contra de cualquier acción interpuesta por cualquier persona cubierta bajo el plan del Empleador como de hacer valer una reclamación basada en cualquier cosa hecha de conformidad con la Sección 6 del presente artículo. Notificación de la tramitación de dicha acción se le dará al Empleador que puede defender la acción en nombre del indemnizado.

9. Las partes acuerdan que si hay nuevas regulaciones gubernamentales emitidas que implementan las disposiciones

fiscales internas de la Ley de Protección de Pensiones (PPA), o si hay una nueva reforma del gobierno en relación con la financiación de los fondos de pensiones, las partes se reunirán para estudiar qué medidas, si alguna, puede ser apropiada para mejorar y su impacto negativo sobre los Fondos, sus participantes y empleadores.

En la medida en que el Empleador, con respecto a los empleados cubiertos por el presente Acuerdo, se convierta en objeto de un recargo automático de empleador o de cualquier impuesto al consumo, multa, incremento de la tasa de contribución u otra cantidad en relación con la financiación del Fondo de Pensiones (pero sin incluir los intereses, daños liquidados u otros importes adeudados como consecuencia de no pagar oportunamente las contribuciones al Fondo de Pensiones) bajo la Sección 432 del Código de Rentas Internas actualmente en vigor, a continuación, las partes acuerdan que las contribuciones requeridas al Fondo de Salud, Fondo de Capacitación y/o Fondo de Servicios Legales se reducirá dólar por dólar por la cantidad total de cualquier contribución adicional y/o cantidades de recargas, impuestos internos, multas, honorarios u otras cantidades que dicho empleador está obligado a pagar, según lo dispuesto en este inciso. A menos que se acuerde una asignación diferente entre los Fondos antes de cualquier fecha límite para dichas contribuciones aplicables tales por los Presidentes de RAB y del Local 32BJ, dicha cantidad será distribuida exclusivamente del Fondo de Salud.

### **C. Fondo de Capacitación, Becas y Seguridad**

1. El Empleador deberá hacer contribuciones a un fondo Fideicomisario de capacitación y becas conocido como el "Fondo de Capacitación, Becas y Seguridad de Thomas Shortman" para cubrir a los empleados cubiertos por el presente Acuerdo que trabajan más de dos (2) días a la semana, con los beneficios que puedan ser determinados por los Fideicomisarios.

2. Efectivo desde el 1 de enero de 2012, la tasa de contribución al Fondo de Capacitación, Becas y Seguridad de Thomas Shortman deberá ser \$169.60 por año para cada empleado cubierto, pagadero cuando y como lo determinen los Fideicomisarios.

### **D. Plan Legal Prepagado Grupal**

1. El Empleador deberá hacer contribuciones a un fondo Fideicomisario de servicios legales prepagado conocido como el "Fondo de Servicios Legales 32BJ para Servicio de Edificios" para cubrir a los empleados cubiertos por el presente Acuerdo que trabajan más de dos (2) días a la semana, con beneficios que puedan ser determinados por los Fideicomisarios.

2. Efectivo desde el 1 de enero de 2012, la tasa de contribución al Fondo Legal será de \$199.60 al año para cada empleado, pagadera cuando y como lo determinen los Fideicomisarios.

Efectivo desde el 1 de enero de 2013, la tasa de contribución al Fondo Legal será de \$199.60 al año para cada empleado cubierto, pagadera cuando y como lo determinen los Fideicomisarios.

Efectivo desde el 1 de enero de 2014, la tasa de contribución al Fondo Legal será de \$43.60 al año para cada empleado cubierto, pagadera cuando y como lo determinen los Fideicomisarios.

Efectivo desde el 1 de enero de 2015, la tasa de contribución al Fondo Legal será de \$199.60 al año para cada empleado, pagadera cuando y como lo determinen los Fideicomisarios.

### **E. Jubilación Complementaria y Fondo de Ahorros**

1. El Empleador deberá hacer contribuciones a un fondo Fideicomisario conocido como el "Fondo de Ahorro y Jubilación Suplementario 32BJ de Servicio de Edificios" para cubrir a los empleados de la unidad de negociación que están empleados en forma regular por veinte (20) o más horas por semana, incluyendo el tiempo libre pagado, con las contribuciones del Empleador conforme a lo dispuesto a continuación y aplazamientos de impuestos exentos de los salarios de los empleados conforme a lo dispuesto por el Plan y/o las Reglas del Plan. Las contribuciones del Empleador para otros empleados de la unidad de negociación también serán requeridas por cada semana en la que trabajen veinte (20) horas o más, incluyendo el tiempo libre pagado.

2. Efectivo desde el 1 de enero de 2012, la tasa de contribución al Fondo de Jubilación Suplementario y Ahorro será de \$13.00 a la semana por cada empleado cubierto, pagadero en el Fondo cuando y como lo determinen los Fideicomisarios.

### **F. Disposiciones Aplicables a todos los Fondos**

1. Si el Empleador no realiza los informes o pagos requeridos a los Fondos, los Fideicomisarios podrán a su discreción única y absoluta adoptar las medidas necesarias, incluyendo pero no limitados a arbitraje inmediato y acción legal, hacer cumplir

dichos informes y pagos, junto con los intereses y daños líquidos y determinados conforme a lo dispuesto en los Acuerdos de Fideicomiso de los Fondos, y cualquier y todos los gastos de cobranza, incluyendo pero no limitados a honorarios de abogados, costos y honorarios del arbitraje, y costos judiciales. les.

A cualquier Empleador regular o constantemente en mora con los pagos del Fondo de Salud, Pensión, Capacitación o Jubilación Suplementaria y Ahorro se le puede requerir, a elección de los Fideicomisarios de los Fondos, que le proporcione al Fondo Fideicomisario una seguridad que garantice el pronto pago de dichos pagos.

2. Al acordar hacer los pagos requeridos a los Fondos, el Empleador adopta y estará vinculado por el Acuerdo y Declaración de Fideicomiso, según pueda ser modificado, y las normas y reglamentos adoptados o que adopten a continuación los Fideicomisarios de cada Fondo en relación con la prestación y administración de beneficios y la cobranza de las contribuciones. Los Fideicomisarios de los Fondos harán dichas modificaciones a los Acuerdos de Fideicomiso, y adoptarán un reglamento tal, según sea requerido para cumplir con la legislación aplicable, y que en cualquier caso dispone que los empleados cuyo trabajo está dentro de la jurisdicción del Sindicato (el cuál no considerará incluir a cualquier persona en un puesto gerencial importante) sólo pueden ser cubiertos por los beneficios si el edificio en el que están empleados tiene un acuerdo de negociación colectiva con el Sindicato. Toda controversia acerca de la jurisdicción del Sindicato debe ser resuelta por el árbitro si las partes no pueden llegar a un acuerdo.

3. No habrá contribuciones de los Empleadores a los Fondos en nombre de los empleados durante sus primeros tres (3) meses de empleo, salvo lo dispuesto en la Sección 11(c) anterior, con respecto a los Fondos de Pensión de Servicio de Edificios y Pensión Suplementaria y de Ahorro.

4. Actualmente existe un acuerdo entre el Sindicato y el RAB que establece que los Presidentes de RAB y el Sindicato podrán determinar, a su discreción y consentimiento mutuo, antes del comienzo del contrato para los años 1 de enero de 2012, 1 de enero de 2013, 1 de enero de 2014, y 1 de enero de 2015, derivar cualquier parte de las contribuciones programadas en cualquiera de los Fondos a otros Fondos.

48. DIRECTOR DE SEGURIDAD CONTRA INCENDIOS – El Director de Seguridad contra Incendios asignado regularmente, designado por el Empleador y certificado por el Departamento de Bomberos, recibirá un bono de una suma fija de \$500.00 al año el 1 de diciembre de cada año calendario. Esta definición no incluye a una persona de relevo o de reemplazo temporal. Si más de una persona sirve en el mismo puesto de Director de Seguridad Contra Incendios durante el año, el bono será prorrateado. El Empleador tendrá derecho a designar al Director de Seguridad contra Incendios.

49. VERIFICACIONES DE ANTECEDENTES DE SEGURIDAD - Todos los trabajadores estarán sujetos a verificaciones de antecedentes de seguridad en cualquier momento. Todas las verificaciones de antecedentes de seguridad se mantendrán confidenciales, y sólo podrán ser reveladas sólo si lo requiere la ley o si son necesarias para la empresa, y/o el Sindicato según sean necesarias para administrar el presente Acuerdo. El Empleador deberá pagar todos los costos de cualquier verificación de antecedentes de seguridad, incluidas las verificaciones de pre-empleo. 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 despido. Los empleados que no pasen la verificación de antecedentes de seguridad estarán sujetos a despido. El Empleador no puede acogerse a esta disposición en relación con una carta “no match” (no corresponde) de la Seguridad Social.

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. 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 5, Sección III.

50. DISPUTAS DE AUTORIZACIÓN DE TRABAJO Y ESTATUS - Las partes reconocen que las preguntas que involucran el estatus laboral de un empleado u información personal pueden surgir durante el curso de su empleo, y que los errores en la documentación de un empleado pueden ser debido a un error o circunstancias fuera del control de un empleado. Las partes se comprometen a intentar minimizar el impacto de dichos asuntos tanto para los empleados afectados como para los empleadores al trabajar juntos para resolver de forma justa dichos asuntos mientras cumplen con todas las leyes aplicables.

51. AYUDA A LA TRANSICIÓN DE VETERANOS - Las partes reconocen que el hacer una transición exitosa de la fuerza laboral militar a la civil puede ser un reto. Por respeto a aquellos que sirven en las fuerzas armadas y en reconocimiento

de las grandes habilidades que pueden aportar a la fuerza de trabajo, las partes crearán un comité encargado de ayudar a los veteranos en esta transición. Estos esfuerzos deben incluir, pero no se limitan a: (i) el aumento de los esfuerzos de publicidad/contratación de la industria para alentar a los veteranos a solicitar puestos de trabajo dentro de la industria; (ii) la comunicación con la industria sobre los numerosos beneficios asociados con la contratación de veteranos; y (iii) el proporcionar acceso a la capacitación veteranos contratados recientemente a través de clases que se crearán por la Escuela Thomas Shortman con el objeto de facilitar la transición a la fuerza laboral civil y la enseñanza de las habilidades requeridas.

52. CLÁUSULA DE SALVAGUARDIA – Si cualquier disposición del presente Acuerdo es considerada ilegal o sin consecuencias jurídicas, se considerará nula y sin valor, sin afectar a las obligaciones del balance del presente acuerdo. Ambas partes se comprometen a interpretar las disposiciones declaradas contrarias a la ley de la manera más cercana a su propósito negociado permitido por la ley y a ponerse de acuerdo sobre un proyecto revisado de dichas disposiciones que refleje de la manera legal más cercana y/o logre el propósito de dicha disposición inválida o inaplicable.

53. AUDITORÍA – Cuando un Empleador haya recibido una notificación escrita del Sindicato debido a su morosidad en el pago de salarios, pagos de contribuciones o cuotas al Fondo de Salud, Pensiones, Capacitación, Legal o SRSF, cuotas de iniciación u otras sumas de dinero, se le darán treinta (30) días a ese Empleador para corregir cualquier déficit en sus libros. Después del plazo de treinta días (30), el Sindicato podrá auditar los libros de ese Empleador. Si la auditoría demuestra que el Empleador ha corregido todas y cada una de las violaciones, entonces no se considerará "intencional", y el Sindicato pagará la auditoría. Si, por el contrario, la auditoría demuestra que ese Empleador no ha corregido todas las violaciones, entonces se considerará "intencional", y el Empleador tendrá que pagar los costos de la auditoría y así como también otros asuntos acordados como "daños" más el 15% de interés.

54. NOTIFICACIONES – Todas las notificaciones requeridas por el presente Acuerdo a ser enviadas al Sindicato deberán enviarse a la atención del Director del Contrato y el Centro de Quejas.

55. ACUERDO COMPLETO – El presente Acuerdo constituye el completo entendimiento entre las partes y, salvo se acuerde lo contrario, ninguna de las partes demandará la negociación o renegociación de cualquier asunto cubierto o no cubierto por las disposiciones en el presente documento.

**EMPLEADOR:**

\_\_\_\_\_  
Nombre de la Entidad del Empleador (Por favor Escriba Claramente)

\_\_\_\_\_  
Línea 1 Dirección

\_\_\_\_\_  
Línea 2 Dirección

\_\_\_\_\_  
Teléfono

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

Como Agente para \_\_\_\_\_  
**ENTIDAD DEL PROPIETARIO**

Fecha: \_\_\_\_\_, 2012

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

25 West 18<sup>th</sup> Street  
New York, New York 10011  
Tel.: No. (212) 388-3800

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

Fecha: \_\_\_\_\_

## **ARTÍCULO X – continuación**

### **SECCIÓN 54 – Superintendentes**

#### **SUBSECCIÓN I – Salarios y Horas**

1. (a) En efecto desde el 1 de enero de 2013, los Superintendentes cubiertos por el presente Acuerdo deberán recibir un aumento en su salario semanal de \$17.00, y entonces el salario semanal mínimo será de \$ \_\_\_\_\_.

(b) Efectivo desde el 1 de enero de 2014, los Superintendentes cubiertos a continuación deberán recibir un aumento de salario semanal de \$22.00.

(c) Efectivo desde el 1 de enero de 2015, los Superintendentes cubiertos a continuación deberán recibir un aumento de salario semanal de \$24.00.

El salario mínimo será aumentado como corresponde para reflejar los aumentos anteriores.

(e) Aumentos del costo de vida, si alguno, concedidos a los empleados en virtud del Artículo IX del presente Acuerdo se concederán a los Superintendentes en la misma cantidad y en la misma fecha de vigencia.

2. (a) El Superintendente tendrá derecho a dos (2) días libres en cada semana de trabajo, uno de los cuales será el domingo, y cualquier trabajo realizado en cualquiera de esos días se pagará a razón de una vez y media de la tasa de paga regular ordinaria por todas las horas trabajadas.

(b) Sábado seguirá siendo un día de prima, y cualquier trabajo realizado en este día se pagará a razón de una vez y media de la tasa de paga regular ordinaria.

#### **SUBSECCIÓN II – CONDICIONES DE TRABAJO**

1. Cualquier sustitución del Superintendente recibirá el salario del contrato, salvo que donde se incluye una paga extra atribuible a los años de servicio, competencia especial o consideraciones especiales más allá de los requisitos del trabajo.

2. El Superintendente no estará obligado a: (a) renovar los cables de los ascensores o construir bloques o paredes huecas de tejas; (b) hacer funcionar los ascensores, excepto durante el período de descanso, la hora del almuerzo, y situaciones de emergencia y excepto en cualquier edificio que emplea a tres empleados o menos durante el día, incluyendo al superintendente, el superintendente de estos edificios deberá realizar todos los deberes que a los que él/ella ha estado acostumbrado a realizar hasta ahora; (c) hacer cualquier trabajo de portero, excepto en un edificio que emplea a tres empleados o menos durante el día, incluyendo al Superintendente, en cuyo caso él/ella debe seguir haciendo el trabajo que él/ella ha realizado hasta ahora; (d) realizar un trabajo en un andamio que no esté directamente sobre el techo, revés, o dentro del edificio; (e) realizar un trabajo en el interior de cualquier tanque de aceite de combustible, tanque cerrado a presión o herméticamente, (f) crear mesas de corte, soportes de máquinas, o estantes para ropa; o (g) hacer cualquier trabajo que esté en conflicto con las leyes estatales, federales o municipales.

3. El Superintendente no podrá ser penalizado ni discriminado por asistir a arbitrajes, audiencias o reuniones, pero este privilegio no se interpretará como una restricción del ordenado funcionamiento del edificio.

4. Se puede agregar a las funciones de la Superintendencia trabajos más o menos diversos y de alivio por el que su compensación adicional lo/la distingue de otras clases de empleados en la propiedad, sujetos a procedimientos de queja y de arbitraje previstos en este documento.

5. El Mediador podrá considerar casos excepcionales en los que el Sindicato afirma que el exceso de trabajo o la utilización de habilidades únicas o la pintura son requeridos del Superintendente y puede relevar al Superintendente de, o exigir una indemnización adicional por dicho trabajo excesivo.

6. Ningún Superintendente que deje su puesto por su propia decisión tendrá derecho a subsidio de vacaciones acumuladas a menos que él/ella le haya dado al Empleador por lo menos treinta (30) días de notificación por escrito de la terminación.

7. El Sindicato podrá cuestionar la procedencia de la terminación de los servicios del Superintendente y exigir su reincorporación a su puesto de trabajo o la indemnización, si alguna, según sea el caso, mediante la presentación de una queja en virtud del Artículo V del presente Acuerdo. El Mediador dará la debida consideración a las responsabilidades de administración del Superintendente y la necesidad de cooperación entre el Superintendente y el Empleador.

8. Ninguna disposición del presente Acuerdo se interpretará para reducir los salarios o bajar la tasa del salario del Superintendente, o para bajar o deteriorar los términos o condiciones de su empleo. Esta disposición no se interpretará como que impide de alguna manera el ejercicio del Empleador de sus prerrogativas de administración normales para hacer cambios en el equipo, horarios, turnos, número de empleados y deberes necesarios y el incidente a la operación, mantenimiento y servicio del edificio que no sean incompatibles con el contenido o espíritu de cualquier otra disposición específica del presente Acuerdo.

9. Las disposiciones del presente Acuerdo aplicables a Superintendentes expirarán el 31 de enero de 2016.

10. Siempre que pueda existir un conflicto entre el Acuerdo Independiente de Loft de 2012 y los términos del presente Artículo y Sección, prevalecerán los términos del presente Artículo y Sección.