

CIUDAD DE NUEVA YORK 2012

ACUERDO DE CONTRATISTAS INDEPENDIENTES

ACUERDO entre el Empleador abajo firmante, _____, denominado "Empleador", y el **SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIO, Local 32BJ**, denominado "Sindicato".

Las partes acuerdan lo siguiente:

ARTÍCULO I – OBLIGACIONES MUTUAS

1. El Empleador se obliga a sí mismo, de buena fe, a cumplir con todas las disposiciones del presente Acuerdo. El Sindicato se obliga a sí mismo y a sus miembros, de buena fe, a cumplir con todas las disposiciones del presente Acuerdo y a que los trabajadores realicen su trabajo a conciencia, con fidelidad y eficacia bajo los términos del presente Acuerdo.

El trabajo realizado de conformidad con los términos del presente acuerdo de negociación colectiva no deberá ser realizado por personas que no están cubiertas por el acuerdo de negociación colectiva, salvo lo dispuesto en el Artículo II.

2. El presente Acuerdo se aplicará a todos los empleados que trabajan en cualquier instalación, incluyendo edificios de viviendas, en la Ciudad de Nueva York y en las demás áreas que actualmente son y pueden aparecer dentro de la jurisdicción geográfica del Sindicato. Se deberán aplicar todos los términos y condiciones del presente Acuerdo concernientes a los empleados de edificios, a excepción de los salarios de los empleados que trabajan en Queens, Brooklyn, Bronx y Staten Island y los salarios de los empleados de hospitales, aeropuertos, tiendas, almacenes, escuelas, instituciones benéficas, educativas y religiosas, pistas de carreras, residencias de ancianos, teatros, hoteles, centros comerciales, campos de golf y boleras en Manhattan, Queens, Brooklyn y Staten Island que serán negociados por separado, excepto si un Empleador no le da al Sindicato una notificación escrita de su intención de negociar un salario en virtud del presente Acuerdo dentro de los noventa (90) días del inicio del trabajo, el Empleador estará obligado a pagar las tasas de Edificios de Oficinas Clase A previstos en el Artículo X del presente Acuerdo.

Si un Empleador no negocia dentro de los noventa (90) días y pierde el trabajo dentro de ese período de noventa (90) días, estará obligado a pagar las tasas de Edificios de Oficinas Clase A previstos en el Artículo X del presente Acuerdo.

En caso de que el Sindicato y el Empleador no puedan llegar a un acuerdo sobre los salarios, el Sindicato tendrá el derecho a huelga y el Empleador tendrá el derecho a cierre.

Todos los empleados de seguridad estarán cubiertos por el presente Acuerdo a menos que el Sindicato y el Empleador ejecuten un acuerdo negociación colectiva por separado que cubra a los guardias de seguridad.

El Empleador deberá cumplir con cada uno de los siguientes acuerdos en toda la zona en caso de que el Empleador realice trabajo que esté dentro y sujeto al alcance de esos acuerdos, así como para todas las áreas dentro de la jurisdicción del Sindicato, incluyendo todos y cada uno de los acuerdos sucesores de los mismos:

- a) Acuerdo de Contratistas Independientes de Long Island de 2012;
- b) Acuerdo de Exterminadores Independientes de 2012;
- c) Acuerdo de Contratistas de Nueva Jersey de 2012;
- d) Acuerdo de Contratistas del Valle de Hudson y el Condado de Fairfield de 2012;
- e) Acuerdo de Contratistas de Limpieza del Condado de Hartford 2012;
- f) Acuerdo de Contratistas de Connecticut de 2012;
- g) Acuerdo de Limpiadores de Ventanas de RAB de 2012 o su contraparte Independiente;
- h) Acuerdo de Negociación Colectiva de Oficiales de Seguridad de RAB de 2012 o su contraparte Independiente;
- i) Acuerdo de Contratistas Independientes o BOLR de Filadelfia de 2011;
- j) Acuerdo de Contratistas Suburbanos de Filadelfia de 2011;
- k) Acuerdo de Contratistas de Servicio de Washington de 2011 o su contraparte Independiente;
- l) Acuerdo de Contratistas del Distrito Comercial Central de Pittsburgh de 2011;
- m) Acuerdo de Contratistas Suburbanos de Pittsburgh de 2011;
- n) Acuerdo 2012 de los Contratistas de Delaware;

3. El Empleador que se hace cargo de los trabajos en Queens, Brooklyn, Bronx y Staten Island, o en hospitales, aeropuertos, tiendas, almacenes, escuelas, instituciones benéficas, educativas y religiosas, pistas de carreras, residencias de ancianos, teatros, hoteles, centros comerciales, campos de golf o boleras en Manhattan, Queens, Brooklyn y Staten Island, los asumirá y estará vinculado por el plazo restante de los acuerdos salariales existentes entre el Sindicato y el Empleador predecesor.

4. En caso de que el Empleador sirva actualmente o se haga cargo de un trabajo en un edificio de viviendas, se aplicarán los términos del Contrato de Edificios de Viviendas que existe en dicho lugar. En caso de que no exista un acuerdo de negociación colectiva entre el Sindicato y el Empleador que cubra dicho lugar, entonces, en caso de que dicho(s) trabajo(s) estén en Manhattan, Queens, Brooklyn o Staten Island, se aplicarán los términos del Acuerdo Independiente de Edificios de Viviendas estándar.

5. En caso de que un Empleador sirva actualmente o se haga cargo de un trabajo en una instalación en las zonas geográficas establecidas en cualquiera de los Acuerdos enumerados en la Sección 2 del presente documento, se aplicarán los términos del acuerdo correspondiente.

6. En caso de que un Empleador sirva actualmente o se haga cargo de un trabajo en Queens, Brooklyn, Bronx y Staten Island, o en hospitales, aeropuertos, tiendas, almacenes, escuelas, instituciones benéficas, educativas y religiosas, pistas de carreras, residencias de ancianos, teatros, hoteles, centros comerciales, campos de golf, boleras, terminales de transporte o los edificios de viviendas en Manhattan, Queens, Brooklyn y Staten Island, y le demuestre al

Sindicato que existe una dificultad con respecto a la aplicación de determinadas disposiciones del presente Acuerdo o del Acuerdo de Edificios de Apartamentos Independientes o RAB en los edificios de viviendas, el Sindicato podrá, a su discreción, dar su consentimiento para negociar con respecto a estas disposiciones del Acuerdo.

7. (A) El trabajo de ruta es todo el trabajo realizado por el Empleador que no sea en los edificios donde el Empleador celebra un contrato directamente con el propietario y/o agente del edificio. Un empleado va a recibir la tarifa de Obra para cualquier obra a menos que:

1) La obra haya sido contratada después del 1 de abril de 1981 o la Obra se otorgó a un contratista de reemplazo después del 1 de abril de 1981 y un contratista que es parte de un acuerdo de negociación colectiva con el Sindicato está realizando los servicios directamente para el propietario y/o agente del edificio.

2) La Obra fue contratada después del 1 de abril de 1981 o la Obra se otorgó a un contratista de reemplazo después del 1 de abril de 1981 y los empleados mantienen el espacio de los inquilinos del edificio en virtud de un acuerdo de negociación colectiva directo con el propietario y/o agente del edificio.

2) Los empleados estuvieron cubiertos anteriormente por un acuerdo de negociación colectiva del Local 32B.

Si se cumple alguna de las condiciones anteriores, los empleados recibirán la tasa del Edificio.

(B) El "Trabajo en el Edificio" es todo el trabajo realizado por el Empleador en el que el Empleador celebra un contrato directamente con el propietario y/o agente del edificio. Todos los empleados que realizan Trabajos en el Edificio recibirán la tasa del Edificio a menos que trabajen en un edificio con un ocupante que tenga menos de 130.000 metros cuadrados y haya sido administrado como un Trabajo de Obra antes del 1 de mayo de 1962. Los empleados en edificios con un ocupante seguirán recibiendo la tarifa de Obra hasta que se le otorgue la Obra a un contratista de reemplazo o el edificio deje de ser un edificio con un solo ocupante.

(C) Para propósitos de la disposición de Antigüedad y Despido establecida en el Artículo XVI, Sección 11 y la provisión de Vacaciones establecida en el Artículo XVI, Sección 3, un empleado debe ser considerado un empleado de Obra si el empleado está involucrado en el trabajo de Obra. Un empleado debe ser considerado como un empleado del Edificio si el empleado se dedica a Trabajos del Edificio. El tipo de trabajo realizado, no la tarifa de pago, deberá determinar si el empleado es un empleado de Obra o de Edificio.

8. El Empleador deberá notificarle al Sindicato dentro de los catorce (14) días de haber recibido por escrito la cancelación de una cuenta/ubicación. Tal notificación deberá incluir una lista de todos los empleados en la cuenta/ubicación, sus salarios, sus fechas de contratación, una lista de antigüedad del edificio y el número de días de enfermedad y vacaciones utilizados. El Sindicato debe proporcionarle esta lista al nuevo contratista/empleador dentro de los cinco (5) días desde que el Empleador le dio la lista al Sindicato.

ARTÍCULO II – RESPONSABILIDAD SINDICAL Y SEGURIDAD SINDICAL

1. El Sindicato es reconocido como el representante exclusivo de negociación colectiva de todas las clasificaciones de empleados de servicio definidas anteriormente en el Artículo I, Sección 2.

2. Habrá un Taller del Sindicato durante la vigencia del presente Acuerdo.

El "Taller del Sindicato" requiere que todos los empleados se afilien al Sindicato como una condición para el empleo después del trigésimo (30º) día de trabajo o de la fecha de ejecución del presente Acuerdo, lo que ocurra después, y requiere que el Sindicato no le solicite ni le exija al Empleador que despidiera o 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 disposición de seguridad del Sindicato del presente Acuerdo sea considerada inválida, inaplicable o sin efectos jurídicos en general o con respecto a cualquier Empleador debido a su interpretación o a un cambio en el estatuto federal o estatal, ordenanza municipal o reglamento o decisión de cualquier órgano, agencia o subdivisión de gobierno administrativo; la cláusula de seguridad del Sindicato permitida por ley bajo dicho estatuto, decisión o reglamento será ejecutada en sustitución de la cláusula de seguridad del Sindicato prevista aquí.

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/ella 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 Empleador será responsable de todos los ingresos perdidos por el Sindicato a causa de no despedir a un empleado que no es miembro del Sindicato, si el Sindicato así lo ha solicitado por escrito. En los casos de involucran el retiro de empleados por no pagar las cuotas, el Mediador tendrá la autoridad para evaluar los daños líquidos y determinados.

5. Tras la ejecución del presente Acuerdo, el Empleador le presentará al Sindicato una lista de todas las ubicaciones en la Ciudad de Nueva York, Nassau, Suffolk, Westchester, Putnam, Dutchess, Condados de Orange y Sullivan, Nueva Jersey, Connecticut, Filadelfia, Maryland, Delaware, Pittsburgh, Washington, D.C., Virginia y en las demás áreas que están y pueden aparecer dentro de la jurisdicción del Sindicato, que actualmente es atendida por el Empleador. Dicha lista deberá incluir los nombres y números de Seguro Social y las direcciones

de domicilio de los empleados que realizan el trabajo más las horas de empleo y el salario actual 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 inmediatamente notificarle al Sindicato por escrito, utilizando formularios que serán suministrados por el Sindicato, tan pronto entre en efecto la cancelación de una cuenta en donde trabajan miembros del Sindicato. El Empleador deberá notificarle inmediatamente al Sindicato cuando el Empleador adquiere un nuevo trabajo.

Cuando un Empleador pierde una obra en un lugar donde los empleados están representados por el Sindicato, el Empleador no sólo deberá notificarle al Sindicato, sino que tendrá la obligación adicional de notificarle a los empleados en el trabajo que otro Empleador se hará cargo de ese trabajo y que ellos deben seguir yendo a trabajar según lo programado anteriormente. El no notificar esto hará al Empleador responsable de cualquier pérdida de salarios.

El Empleador será responsable de cualquier pérdida de salarios y/o de los daños sufridos por los empleados como consecuencia del incumplimiento intencional del Empleador de notificar la cancelación de empleos y/o de las disposiciones del presente Acuerdo para notificar nuevos trabajos.

6. Para propósitos de determinar a los empleados contratados por el Empleador, que deben ser miembros del Sindicato en los términos del presente Acuerdo, el Sindicato tendrá derecho a inspeccionar todos los registros y libros del Empleador, incluyendo pero no limitado a, informes del Seguro Social del Empleador, todos los informes de nómina y cualquier otro registro de empleo (a excepción de los salarios de supervisores no sindicalizados). El Empleador deberá poner dichos registros a disposición del Sindicato en su solicitud. El Sindicato tendrá el derecho a arbitraje acelerado en caso de que un Empleador no cumpla con este derecho de inspección. Los Fondos de Salud, Pensiones, Capacitación, Legal y/o Fondos Suplementarios de Jubilación y de Ahorro (SRSF) tendrán el mismo derecho de inspeccionar del Sindicato.

ARTÍCULO III - DESPIDO

Los empleados no serán despedidos por el Empleador, salvo por causas justificadas. Si un empleado es despedido injustamente, él/ella será reincorporado 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.

Cualquier empleado que sea despedido recibirá una declaración escrita de las razones de dicho despido, a más tardar cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha del despido.

ARTÍCULO IV - COMPROBACIÓN

Por medio de la presente el Sindicato autoriza al Empleador y por medio de la presente el Empleador acuerda deducir las cuotas mensuales o cuotas de la agencia, cuotas de inscripción, las contribuciones al Fondo del Sueño Americano o al Fondo de Acción Política, y todas y cada una de las evaluaciones legales del pago de cada empleado cubierto por el presente Acuerdo, por

el que haya recibido una autorización por escrito y continuará haciendo dichas deducciones mientras la autorización permanezca en efecto. El Empleador acuerda que dichas deducciones constituyen los Fondos Fiduciarios que serán enviados por el Empleador al Sindicato a más tardar el vigésimo (20) día de cada mes en curso. Se entiende y se acuerda que el Empleador hará las deducciones y las autorizaciones serán firmadas por el trabajador afectado, todo de conformidad con las disposiciones pertinentes a la legislación vigente. 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^o) 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 veintiuno (21^o) 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 la primera vez que un Empleador no deduzca voluntariamente las contribuciones políticas hasta treinta (30) días después de que el Empleador haya recibido una notificación escrita del Sindicato por no hacer la 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 V – PROCEDIMIENTO DE QUEJA

1. Las partes establecerán un procedimiento de queja para realizar las siguientes funciones:

(a) Para tratar de regular todos los asuntos no cubiertos y no incompatibles con alguna disposición del presente Acuerdo y que las partes no requieran arbitraje bajo los términos del presente Acuerdo.

(b) Para tratar de regular sin arbitraje cualquier asunto entre las partes que, en virtud del presente Acuerdo, las partes están obligadas a presentarle al Mediador. El costo de la administración de las Reuniones de Quejas - Paso II, incluyendo la retención de un mediador para facilitar la resolución de las quejas, será pagado equitativamente por el Empleador y el Sindicato.

2. (a) Primero, la queja puede llevarse directamente con un representante del Empleador y un representante del Sindicato.

(b) Si la queja no se resuelve puede ser presentada para su resolución en una Reunión de Quejas - Paso II. El abogado del Sindicato y del Empleador puede estar presente en cualquier reunión de procedimiento de queja.

(c) Si una queja no se resuelve a través de los pasos del procedimiento de queja, puede ser presentada al Mediador, quien estará autorizado a asumir jurisdicción a petición de cualquiera de las partes, si no hay retraso injustificado en la tramitación de la queja.

(d) El no seguir los pasos del procedimiento de queja no le proporcionará a una de las partes la base para oponerse a la realización de un arbitraje.

(e) Cualquier queja, salvo se disponga lo contrario en este documento y a menos de que sea una queja relacionada con violaciones salariales básicas, incluyendo contribuciones al Fondo de Pensiones, Salud, Capacitación, Legales y/o SRSF establecidas en el Artículo X, serán presentadas al Empleador por escrito dentro de los ciento veinte (120) días siguientes a su ocurrencia, a excepción de las quejas que implican suspensión sin goce de sueldo o despido, que se presentarán dentro de cuarenta y cinco (45) días, a menos que el Empleador acuerde una extensión, o el Mediador considere que se debe otorgar una extensión porque se demuestra un buen motivo.

(f) Cuando se puede demostrar sin equivocación que no se han compensado las horas extraordinarias 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 un periodo de tres (3) años anteriores a la presentación de la queja.

ARTÍCULO VI - ARBITRAJE

1. En todo momento habrá un Mediador del Contrato para decidir todas las diferencias que surjan entre las partes en cuanto a la interpretación, aplicación o ejecución de cualquier parte de este Acuerdo, así como otros asuntos que las partes están expresamente obligadas a arbitrar ante él/ella en virtud de los términos del presente Acuerdo.

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

2. La cuota del Mediador del Contrato y todos los gastos razonables relacionados con sus funciones serán pagados el cincuenta por ciento (50%) por el Empleador y el cincuenta por ciento (50%) por el Sindicato, excepto si el Empleador viola cualquier obligación en virtud de las disposiciones que se relacionan con los Fondos de Salud, Pensiones, Capacitación, Legales y/o SRSF, salarios, cuotas y cuotas de iniciación, o cualquier violación que implique daños, entonces el Empleador deberá pagar la tarifa completa del Mediador del Contrato y todos los gastos en relación con el arbitraje de la controversia, incluyendo pero no limitado a, honorarios de los abogados, honorarios del auditor, costos del arbitraje y honorarios y costos judiciales, además de un mínimo de quince por ciento (15%) anual sobre todos los importes otorgados por el Mediador del Contrato .

3. El Mediador programará inicialmente una audiencia después de que cualquiera de las partes haya notificado por escrito a la otra que el procedimiento de queja no ha resultado en un ajuste. El juramento y el periodo y los requisitos para el servicio de notificación en la forma prescrita por la ley no serán aplicados en el presente. El laudo Arbitral se hará dentro de los treinta (30) días después del cierre de la audiencia. 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 el Mediador no emite a su laudo por escrito dentro de dicho período de treinta

días, cualquiera de las partes puede enviarle una solicitud por escrito para que el laudo se haga dentro de los diez (10) días después de dicha demanda. La decisión se emitirá dentro de dicho periodo adicional de diez (10) días a menos que ambas partes den su consentimiento por escrito para una prórroga o que una enfermedad del Mediador retrase la toma de dicha decisión. Por consentimiento mutuo, se podrá prorrogar el tiempo de la audiencia y de la decisión para un caso especial. En caso de que cualquiera de las partes no comparezca intencionalmente ante el Mediador, después de que se le haya dado notificación escrita, el Mediador está autorizado para emitir su laudo basado en el testimonio de la parte contraria.

Debida notificación escrita significa correo, fax o entrega en mano a la dirección especificada en el presente Acuerdo.

4. El procedimiento descrito en este documento en relación a las cuestiones sobre las que el Mediador del Contrato tiene jurisdicción será el método único y exclusivo para determinar todas esas cuestiones, y dicho Mediador tendrá la facultad de conceder cualquier remedio requerido para corregir una violación del presente Acuerdo, incluyendo pero no limitado a, daños y órdenes obligatorias, y dicho Mediador tendrá la mayores facultades en los casos de violaciones intencionales (violaciones que reflejan una intención deliberada de violar el presente Acuerdo) para otorgar los remedios adecuados, incluyendo pero no limitado a, daños y perjuicios, todos los costos y gastos incurridos por el Sindicato en los procedimientos de la queja y los procedimientos de arbitraje, y para emitir órdenes obligatorias, el laudo del Mediador será definitivo y obligatorio para las partes y el empleado(s) en cuestión; siempre, sin embargo, que nada en el presente documento sea interpretado para impedir que cualquiera de las partes recurra a los tribunales para pedir ayuda, o para reclamar sus derechos, en cualquier laudo arbitral.

5. 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. Si cualquiera de las partes no cumple con el laudo arbitral dentro de dos (2) semanas después de que dicho laudo sea enviado por correo registrado o certificado a las partes, cualquiera de las partes podrá, a su sola y absoluta discreción, tomar cualquier acción necesaria para asegurar este laudo, incluyendo pero no limitado 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.

7. A los agraviados que asisten a las quejas y arbitrajes durante sus horas regulares se les pagará por dicha 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 limita a un testigo empleado.

El Mediador no otorgará más de una suspensión a cada parte, sin el consentimiento de la parte contraria.

Todas las reclamaciones del Sindicato serán llevadas sólo por el Sindicato, y ningún individuo tiene derecho a negociar o resolver cualquier reclamación 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.

8. Actualmente existe una Oficina de la Mediador de Contrato - Industria de Servicio Edificios como mediador del contrato para todas las disputas. Las partes acuerdan en el presente documento que los mediadores que trabajan en dicha oficina, también actuarán como mediadores de contrato en virtud del presente Acuerdo, los actuales mediadores son: John Anner, Stuart Bauchner, Noel Berman, Melissa Biren, Stephen Bluth, Howard Edelman, Gary Kendellen, Marilyn 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 Junta de Bienes Raíces (RAB) sobre Relaciones Laborales, Inc. (RAB) se considerará añadido a la lista de mediadores del contrato para el presente Acuerdo.

En caso de que uno o más de los mediadores del contrato sea despedido por el Sindicato, dicho 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 despedido por el RAB, el Empleador podrá despedir a dicho mediador dándole al Sindicato treinta (30) días de notificación escrita.

ARTÍCULO VII - HUELGAS, PAROS, CIERRES

1. No habrá paro, huelga, cierre o piquete, salvo lo dispuesto en el Artículo I, Sección 2, y las Secciones 2 y 3 del presente Artículo. Si esta disposición es violada, el asunto se someterá inmediatamente al Mediador.

2. Si un laudo Arbitral, o una sentencia en contra de cualquier Empleador no se cumple en el plazo de tres (3) semanas después de ese laudo, o la notificación de dicha sentencia se da conforme a la ley, es enviada por correo registrado o certificado al Empleador, a su último domicilio conocido, 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 por cualquier empleado durante el período que él/ella participó en dicha 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, cuando el trabajo correspondiente a la unidad de negociación se está realizando por personas fuera de la unidad de negociación, siempre que se le notifique por escrito al Empleador con setenta y dos (72) horas de anticipación, ya sea por entrega en mano o por fax, sobre las intenciones del Sindicato.

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. El Empleador no le requerirá a ningún empleado cubierto por el presente Acuerdo que pase un piquete de huelga legal establecido por cualquier local de Sindicato Internacional de Empleados de Servicio, en una huelga autorizada, incluyendo una línea de piquete legal establecida por el Local 32BJ en virtud de una huelga autorizada en otra ubicación laboral.

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

7. El Empleador deberá proporcionarle al Sindicato la información del personal al presentar su solicitud para cualquier tipo de trabajo que actualmente preste servicios dentro de los cinco (5) días hábiles de la solicitud. En caso de que no se proporcione esa información, el Sindicato tendrá derecho a participar en un paro laboral hasta que dicha información se suministre. Durante el período de paro laboral, los empleados continuarán recibiendo sus salarios regulares y beneficios.

ARTÍCULO VIII - DURACIÓN

1. El presente Acuerdo entrará en efecto el 1 de enero de 2012 y vencerá el 31 de diciembre de 2015. Con respecto a los guardias de seguridad, el presente Acuerdo continuará hasta el 28 de febrero de 2016, pero, salvo se indique lo contrario, todos los términos económicos del Acuerdo sucesor al presente Acuerdo serán retroactivos al 1 de enero de 2016.

2. A la fecha de expiración de este contrato según lo establecido anteriormente, el presente Acuerdo a partir de entonces permanecerá en pleno vigor y efecto durante un periodo prolongado hasta que un acuerdo sucesor haya sido ejecutado. Durante el período ampliado, todos los términos y condiciones del mismo deberán estar en efecto sujetos a las disposiciones de este párrafo. Durante el período ampliado, el Empleador y el Sindicato deberán 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 logren ponerse de acuerdo sobre los términos de un acuerdo sucesor, cualquiera de las partes, después de tres (3) días de haber presentado una notificación por escrito a la otra parte, podrá terminar este Acuerdo.

ARTÍCULO IX – FONDOS DE SALUD, PENSIÓN, CAPACITACIÓN, LEGAL Y FONDO SUPLEMENTARIO DE RETIRO 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, al ejecutar un acuerdo de participación en la

forma aceptable por los Fideicomisarios, cubrir a cualquier otro de sus empleados que él/ella pueda elegir, y siempre que dicha cobertura esté de conformidad con la ley y el Acuerdo de Fideicomiso.

Los empleados que tienen compensación del trabajador o que están recibiendo beneficios legales por incapacidad a corto plazo o beneficios por incapacidad a largo plazo del Local 32BJ de Servicio a Edificios, o una pensión de incapacidad Servicio del Local 32BJ de Servicio a Edificios serán cubiertos por el Fondo de Salud sin las contribuciones del Empleador hasta que puedan ser cubiertos por Medicare o treinta (30) meses a partir de la fecha de la incapacidad, 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 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, y cuyo costo es al menos igual para el Empleador, podrá, tras previo acuerdo con el Sindicato, cubrir a sus empleados bajo su plan existente en vez de cubrirlos bajo 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 legales por incapacidad a corto plazo o compensación de los trabajadores deberán seguir acumulando créditos de pensión sin aportes del empleador durante los períodos de incapacidad de hasta 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 negociadoras acuerdan que los requisitos de contribución anteriores al Fondo de Pensiones son compatibles con los horarios de la tasa de contribución 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, 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 RAB, directa o indirectamente, entenderán que el presente Acuerdo consiente la extinción, modificación o disminución de derechos legales, conferidos o no, que cualquier persona pueda tener al continuar con la forma actual de dicho plan de pensiones del Empleador, y el Empleador no considerará responsables a la Administración ni a cualquiera de ellos, al Sindicato y el RAB por cualquier acción interpuesta por cualquier persona cubierta bajo el plan del Empleador que presenta una reclamación basada en cualquier cosa hecha de conformidad con la Sección 6 del Artículo X, Sección B. Se le dará notificación de la tramitación de dicha acción al Empleador, el cual 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.

10. 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 Educación y Capacitación

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. Fondo de Servicio Legal

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 (SRSF, por sus siglas en inglés)

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. En efecto el 1 de enero de 2012, la tasa de contribución al Fondo Suplementario de Jubilación y de Ahorro será de \$13.00 por semana para cada empleado cubierto, pagadero 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 podrían a su discreción única y absoluta adoptar las medidas necesarias, incluyendo pero no limitados a arbitraje inmediato y acción legal, hacer cumplir dichos informes y pagos, junto con los intereses y daños líquidos y determinados conforme a lo dispuesto en los Acuerdos de Fideicomiso de los Fondos, y cualquier y todos los gastos de cobranza, incluyendo pero no limitados a honorarios de abogados, costos y honorarios del arbitraje, y costos judiciales.

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 del Empleador al Fondo en nombre de los empleados durante sus primeros tres (3) meses de empleo, salvo lo dispuesto en el Artículo XIII, Sección 12 (b) con respecto a los Fondos de Pensión y Fondo Suplementario de Jubilación y de Ahorro del Servicio a Edificios.

4. No existe actualmente un Acuerdo entre el Sindicato y el RAB que establezca que los Presidentes de la RAB y el Sindicato podrán determinar, a su discreción y con mutuo consentimiento, antes del comienzo del contrato de los años 1 de enero 2012, 1 de enero de 2013, 1 de enero de 2014, y 1 de enero de 2015, para desviar cualquier parte de las contribuciones previstas en cualquiera de los Fondos a los otros Fondos.

ARTÍCULO X – CLASIFICACIÓN DE EDIFICIOS Y SALARIOS

A. CLASIFICACIONES

1. Los edificios se clasifican en edificios A, B o C de acuerdo con las definiciones siguientes:

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

2. La superficie total de un edificio LOFT es la suma total de las áreas existentes en los diversos pisos de un edificio de Lot, 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 los servicios públicos y del funcionamiento general de la propiedad.

La superficie total de todo un piso se calculará midiendo las superficies de yeso en el interior de todas las paredes exteriores del espacio comprendido en las instalaciones de un inquilino, incluyendo las columnas, pasillos, tasas de baño, fregaderos, ejes de ascensores, etc., excepto el espacio reservado para el patio de la torre de vigilancia contra incendios.

3. La superficie total de un edificio de OFICINAS es la suma total de las superficies 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 los servicios públicos y del funcionamiento general de la propiedad.

La superficie total de todo un piso se calculará midiendo las superficies de yeso en el interior de todas las paredes exteriores de espacio utilizado por el inquilino en el piso, incluyendo las columnas y corredores, excepto los baños, armarios del portero, fregaderos, ejes del ascensor, escaleras, torres de incendios, conductos de ventilación, pozos de tubería, armarios de los medidores, conductos y chimeneas, y cualquier otro pozo vertical y sus paredes de cerramiento. No se harán deducciones por columnas, pilastras o proyecciones necesarias para la construcción.

B. SALARIOS

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.

El 1 de enero de 2012, las tasas salariales regulares mínimas serán las siguientes:

Tasas Salariales Mínimas - 1 de enero de 2012 - 31 de diciembre de 2012

Trabajos en el Edificio

EDIFICIOS DE OFICINAS						
	CLASE A		CLASE B		CLASE C	
	Regular	40 Horas	Regular	40 Horas	Regular	40 Horas
	Tasa por hora	Salario	Tasa por hora	Salario	Tasa por hora	Salario
Personal de Reparaciones	\$24.773	\$990.92	\$24.742	\$989.68	\$24.698	\$987.92
Capataz	\$24.6605	\$986.42	\$24.6295	\$985.18	\$24.5855	\$983.42
Despachador	\$24.6605	\$986.42	\$24.6295	\$985.18	\$24.5855	\$983.42
Otros	\$22.648	\$905.92	\$22.617	\$904.68	\$22.573	\$902.92
*Guardias	\$21.191	\$847.64	\$21.191	\$847.64	\$21.191	\$847.64

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

EDIFICIOS DE LOFT

	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 aumento salarial de \$0.325 por cada hora ordinaria regular trabajada.

Además, el diferencial mínimo de la tasa por hora para las personas de reparaciones, capataces y despachadores (que deberá incluir a todos los empleados que realizan un trabajo similar o comparable conocido bajo cualquier título) se incrementará en \$0.05 respectivamente, por cada hora ordinaria trabajada en la medida necesaria para llevarlos hasta el mínimo del contrato.

El 1 de enero de 2013, las tasas salariales regulares mínimas serán las siguientes:

Tasas Salariales Mínimas - 1 de enero de 2013 - 31 de diciembre de 2014

Trabajos en el Edificio

EDIFICIOS DE OFICINAS

	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	\$25.148	\$1,005.92	\$25.117	\$1,004.68	\$25.073	\$1,002.92
Capataz	\$25.0355	\$1,001.42	\$25.0045	\$1,000.18	\$24.9605	\$998.42
Despachador	\$25.0355	\$1,001.42	\$25.0045	\$1,000.18	\$24.9605	\$998.42
Otros	\$22.973	\$918.92	\$22.942	\$917.68	\$22.898	\$915.92
*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."

EDIFICIOS DE LOFT

	CLASE A		CLASE B		CLASE C	
	Regular	40 Horas	Regular	40 Horas	Regular	40 Horas
	Tasa por hora	Salario	Tasa por hora	Salario	Tasa por hora	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) 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.

(d) 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 mínimo de la tasa por hora para las personas de reparaciones, capataces y despachadores (que deberá incluir a todos los empleados que realizan un trabajo similar o comparable conocido bajo cualquier título) se incrementará en \$0,05 respectivamente, por cada hora ordinaria trabajada en la medida necesaria para llevarlos hasta el mínimo del contrato.

Efectivo desde el 1 de enero de 2014, las tasas salariales regulares mínimas serán las siguientes:

Tasas Salariales Mínimas - 1 de enero de 2014 - 31 de diciembre de 2014

Trabajos en el Edificio

EDIFICIOS DE OFICINAS

	CLASE A		CLASE B		CLASE C	
	Regular	40 Horas	Regular	40 Horas	Regular	40 Horas
	Tasa por hora	Salario	Tasa por hora	Salario	Tasa por hora	Salario
Personal de Reparaciones	\$25.648	\$1,025.92	\$25.617	\$1,024.68	\$25.573	\$1,022.92
Capataz	\$25.5355	\$1,021.42	\$25.5045	\$1,020.18	\$25.4605	\$1,018.42
Despachador	\$25.5355	\$1,021.42	\$25.5045	\$1,020.18	\$25.4605	\$1,018.42
Otros	\$23.423	\$936.92	\$23.392	\$935.68	\$23.348	\$933.92

*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".

EDIFICIOS DE LOFT

	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	\$25.598	\$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".

(e) Efectivo desde el 1 de enero de 2015, cada empleado cubierto por el presente Acuerdo recibirá un aumento salarial de \$0.50 por cada hora ordinaria regular trabajada.

Además, el diferencial mínimo de la tasa por hora para las personas de reparaciones, capataces y despachadores (que deberá incluir a todos los empleados que realizan un trabajo similar o comparable conocido bajo cualquier título) se incrementará en \$0.05 respectivamente, por cada hora ordinaria trabajada en la medida necesaria para llevarlos hasta el mínimo del contrato.

Efectivo desde el 1 de enero de 2015, las tasas salariales regulares mínimas serán las siguientes:

Tasas Salariales Mínimas - 1 de enero de 2015 - 31 de diciembre de 2015

Trabajos en el Edificio

EDIFICIOS DE OFICINAS

	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	\$26.198	\$1,047.92	\$26.167	\$1,046.68	\$26.123	\$1,044.92
Capataz	\$26.0855	\$1,043.42	\$26.0545	\$1,042.18	\$26.0105	\$1,040.42
Despachador	\$26.0855	\$1,043.42	\$26.0545	\$1,042.18	\$26.0105	\$1,040.42
Otros	\$23.923	\$956.92	\$23.892	\$955.68	\$23.848	\$953.92

*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".

EDIFICIOS DE LOFT

	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	\$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".

(f) Las tasas salariales mínimas por hora regular para los trabajos de obras será entonces como se establece a continuación:

OBRA

Tasas Salariales Mínimas - 1 de enero de 2012 - 31 de diciembre de 2012

	REGULAR SALARIO POR HORA	40 HORAS SALARIO
PERSONAS DE REPARACIONES	\$24.039	\$961.56
CAPATACES	\$23.9265	\$957.06
DESPACHADORES	\$23.9265	\$957.06
OTROS	\$21.714	\$868.56
*Guardias	\$20.5065	\$820.26

*Los guardias contratados en o antes del 25 de enero de 1978 recibirán la tasa de "Otros".

Tasas Salariales Mínimas - 1 de enero de 2013 - 31 de diciembre de 2013

	REGULAR SALARIO POR HORA	40 HORAS SALARIO
PERSONAS DE REPARACIONES	\$24.414	\$976.56
CAPATACES	\$24.3015	\$972.06
DESPACHADORES	\$24.3015	\$972.06
OTROS	\$22.039	\$881.56
*Guardias	\$20.8315	\$833.26

*Los guardias contratados antes del 25 de enero de 1978 recibirán la tasa de "Otros."

Tasas Salariales Mínimas - 1 de enero de 2014 - 31 de diciembre de 2014

	REGULAR SALARIO POR HORA	40 HORAS SALARIO
PERSONAS DE REPARACIONES	\$24.914	\$996.56
CAPATACES	\$24.8015	\$992.06
DESPACHADORES	\$24.8015	\$992.06
OTROS	\$22.489	\$899.56
*Guardias	\$21.2815	\$851.26

*Los guardias contratados en o antes del 25 de enero de 1978 recibirán la tasa de "Otros".

Tasas Salariales Mínimas - 1 de enero de 2015 - 31 de diciembre de 2015

	REGULAR SALARIO POR HORA	40 HORAS SALARIO
PERSONAS DE REPARACIONES	\$25.464	\$1,018.56
CAPATACES	\$25.3515	\$1,014.06
DESPACHADORES	\$25.3515	\$1,014.06
OTROS	\$22.989	\$919.56
*GUARDIAS	\$21.7815	\$871.26

*Los guardias contratados antes del 25 de enero de 1978 recibirán la tasa de "Otros".

2. (a) Efectivo desde el **1 de enero de 2013**, en caso de que aumente el porcentaje del 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%, en ese caso, se concederá un aumento de \$0,10 por hora por cada aumento del 1% en el costo de vida por encima del 6,5%, que estará en efecto desde la primera semana de trabajo completa que comienza después del 1 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.

(b) 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 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.

(c) 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.

3. Al cubrir las vacantes por reemplazo, el empleado de reemplazo debe recibir el mismo salario que el trabajador sustituido, salvo se disponga lo contrario en el presente Acuerdo (excluyendo a los guardias contratados a partir del 25 de enero de 1978), excluyendo el pago extra atribuible a los años de servicio o consideración especiales más allá de los requisitos del trabajo, que el reemplazo no está capacitado para cumplir.

ARTÍCULO XI – HORAS Y HORAS EXTRAS

1. A todos los empleados se les pagará a razón de una vez y media por todas las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas diarias o de cuarenta (40) horas a la semana, lo que sea mayor.

2. Sábados y domingos son días de prima para todos los empleados (excluyendo los guardias contratados a partir del 25 de enero 1978) y el trabajo realizado en esos días se pagará a razón de una hora y media de la tasa de pago normal por hora.

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

En edificios recién construidos, los empleados cuyos turnos regulares incluyen el 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 otro pago de primas al que los empleados puedan calificar de otra manera, incluyendo pero no limitado al pago de horas extraordinarias.

3. Las horas semanales de trabajo para los operadores y despachadores de ascensores incluyen dos periodos de descanso de veinte (20) minutos cada día, pero excluirá receso de almuerzo de no menos de cuarenta y cinco (45) minutos ni más de una (1) hora cada 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. A opción del Empleador, los empleados que trabajan siete (7) horas o más por día recibirán, además de su salario regular por las horas programadas, el pago adicional normal de media (1/2) hora o serán relevados media (1/2) hora antes. Los empleados que trabajan seis (6) horas por día, recibirán un pago ordinario adicional de veinticinco (25) minutos o serán relevados veinticinco (25) minutos antes. Los empleados que trabajan cinco (5) horas diarias, recibirán un pago ordinario adicional de quince (15) minutos o serán relevados quince (15) minutos antes. Este cambio no afectará de ninguna manera las disposiciones sobre las horas extraordinarias del Acuerdo, ni afectará el derecho del Empleador a reprogramar las horas para proporcionar la continuidad necesaria de la cobertura.

Esta Sección 3 no se aplicará a los empleados que participan en Obra, para ellos los períodos de descanso y receso de almuerzo continuarán igual que antes.

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. No habrá turnos divididos.

5. A cualquier empleado llamado a trabajar por el Empleador en cualquier momento que no sea consecutivo con su horario regular se le pagará por lo menos cuatro (4) horas extraordinarias.

6. Cada empleado tendrá derecho a dos (2) días consecutivos de descanso dentro de siete (7) días, y cualquier trabajo realizado en esos días se considerará como horas extraordinarias y se pagará a razón de hora y media.

7. No se reducirán las horas de trabajo regulares de ningún empleado regular ni de su reemplazo a fin de efectuar la reducción salarial correspondiente.

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

A los empleados que deban trabajar horas extraordinarias, se les pagará por lo menos un (1) hora a la tasa aplicable, a excepción de los empleados que trabajan horas extraordinarias debido al ausentismo o retraso.

A cualquier empleado que ha trabajado ocho (8) horas en un día y es obligado a trabajar por lo menos cuatro (4) horas extraordinarias en ese día se le dará un subsidio para comida de \$15.00.

8. Cualquier empleado que pasa una semana entera 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 XII – DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN; ANTIGÜEDAD Y SEGURIDAD LABORAL

1. (a) El Sindicato reconoce el derecho del Empleador a dirigir y controlar sus políticas, sujeto a las disposiciones del presente Acuerdo.

(b) El Sindicato y sus miembros cooperarán con el Empleador dentro de las disposiciones del presente Acuerdo para facilitar el funcionamiento eficiente de los puestos de trabajo.

(c) Si un empleado es retirado de una ubicación a 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 relacionada con quejas 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 colocará al empleado en un puesto similar en otra instalación dentro del mismo condado cubierto por el presente Acuerdo, a menos que el Sindicato y el Empleador se comprometan a colocar al empleado en un puesto similar en un condado diferente cubierto por el presente Acuerdo, sin pérdida del derecho de antigüedad ni reducción del pago o beneficios y pagando el Pago de Desplazamiento equivalente al Plan de Pago por Despido establecido en el Artículo XIII, Sec. 26(a), pero no menos de dos (2) semanas de pago.

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.

(d) El Empleador deberá seguir y estar vinculado a las reglas de antigüedad de todos los miembros de la unidad de negociación empleados en todos los puestos de trabajo, en lo que respecta a la seguridad en el empleo, ascenso, vacaciones acumuladas y otros beneficios.

(e) Con respecto a todos los trabajos contratados por el Empleador en un lugar donde los miembros del Sindicato estaban empleados cuando el contrato fue adquirido, se acuerda que el Empleador deberá conservar por lo menos el mismo número de empleados, los mismos

empleados, en el mismo horario y asignaciones laborales incluyendo la hora de entrada de cada empleado, salvo cuando haya una disminución evidente del trabajo a realizarse de acuerdo con las especificaciones del trabajo o los requisitos del cliente.

(f) El Empleador no reducirá, en ningún trabajo, el número de empleados y/o el horario de trabajo por hora, salvo cuando haya una disminución evidente en el trabajo a realizarse de acuerdo con las especificaciones del trabajo o los requisitos cliente.

(g) En caso de que el Empleador desee reducir el número de empleados y/o el horario de trabajo por horas en cualquier trabajo especificado anteriormente en (e) o (f), antes de hacerlo debe solicitarle por escrito dicha disminución al Presidente del Sindicato y obtener el consentimiento por escrito del Sindicato. La discreción del Sindicato con respecto a la concesión o denegación de dichos consentimientos será absoluta y no estará sujeta a arbitraje.

Una reducción del personal sin el consentimiento del Sindicato será una violación del Acuerdo y el Empleador estará obligado a restablecer la fuerza de trabajo con salario de tramitación total y beneficios para cualquier empleado despedido. En la medida en que los empleados no fueron despedidos, el salario de tramitación o lo restante hasta entonces se dividirá entre los empleados que quedan en el edificio.

El Mediador no concederá ningún aplazamiento de la reducción en los casos de fuerza sin consentimiento mutuo.

(h) Si el Empleador viola cualquiera de las disposiciones antes mencionadas, que tratan sobre la necesidad de obtener el consentimiento escrito del Sindicato para cualquier disminución en el número de empleados y/u horarios de trabajo o por hora de trabajo y mantenimiento de las condiciones en todos los trabajos, el Empleador deberá pagar la tarifa completa del Mediador del Contrato y todos los gastos en relación con el arbitraje de la controversia.

(i) Cualquier Empleador que añada empleados a cualquier tipo de trabajo a la espera de ser despedidos de ese trabajo, se le exigirá que coloque a los empleados añadidos en su nómina permanente. Estos empleados no sustituirán a ninguno de los empleados regulares que ya están en la nómina de ese Empleador.

(j) En caso de que el Empleador reduzca el personal en cualquier trabajo sin el consentimiento del Sindicato y, posteriormente, pierda el trabajo por otro Empleador, el Empleador que hace la reducción será el responsable de los salarios y beneficios, de todos los empleados despedidos, a partir de la fecha de la disminución no autorizada, hasta que el Empleador actual sea legalmente capaz de renegociar su contrato con el cliente. Desde ese momento en adelante, el Empleador actual deberá restablecer la dotación de personal a su nivel original.

(k) En caso de que el Empleador desee implementar una reducción en la fuerza de trabajo entre sus empleados que trabajan en edificios de oficinas por cualquiera de las siguientes razones:

- (1) un cambio en la especificación del trabajo o asignación laboral que ocasiona una disminución del trabajo;
- (2) eliminación de toda o una parte del trabajo especificado;
- (3) el inquilino realiza el trabajo por sí mismo;
- (4) presentación de avances tecnológicos;
- (5) cambio en la naturaleza o el tipo de ocupación;

podrá hacerlo siempre que pueda demostrarle a un comité especial integrado por el Presidente del Sindicato, o su representante, y el Empleador o su representante, que tal disminución es justificada. Al tomar su decisión, el Comité tendrá en cuenta si la disminución solicitada está acompañada por una reducción correspondiente en el trabajo, los niveles de productividad que existen en el edificio y cualquier otro factor que la Comisión estime pertinente. No se puede implementar una disminución sin la decisión unánime del Comité. La decisión del Comité será definitiva y vinculante y no será objeto de revisiones conforme las disposiciones de arbitraje del presente Acuerdo.

El Comité se reunirá si el Empleador lo solicita por escrito. La solicitud escrita debe ser presentada al Presidente del Sindicato por correo registrado o certificado (con acuse de recibo). El Comité deberá ser convocado dentro de los sesenta (60) días de haber recibido dicha solicitud escrita. En caso de que el Comité no haya sido convocado hasta el sexagésimo (60°) día y el Empleador siga solicitando una disminución de la fuerza, el Empleador deberá enviarle otra notificación escrita al Presidente del Sindicato por correo registrado o certificado (con acuse de recibo), sobre su intención de implementar una disminución dentro de diez (10) días. Si el Comité no es convocado dentro de diez (10) días después de dicha notificación (salvo por aplazamientos solicitados por el Empleador) la reducción del personal puede ser implementada según lo que se dispone aquí.

2. En cuanto a los edificios en donde el propietario y/o agente del edificio está comprometido con el Acuerdo de Edificios Comerciales de 2012 entre RAB y el Sindicato o el Acuerdo de Oficinas o Loft Independientes de 2012 con el Sindicato y se compromete a estar vinculado al mismo, se aplicarán todos los términos del presente Acuerdo, salvo si se aplican las disposiciones del Artículo XII, párrafo 2, incisos (a) al (d), sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán al Trabajo de Obra.

(a) HORAS No se reducirán las horas programadas de los empleados que están en la nómina de pago el o antes del 1 de enero de 1978. No se aumentarán las horas programadas de los empleados que están en la nómina de pago el o antes del 1 de enero de 1978 por más de una (1) hora al día sin el consentimiento escrito del Sindicato. Cuando sea posible, se aplicará la hora adicional durante la primera parte del horario de trabajo. El Empleador deberá darle al Sindicato una notificación escrita con tres (3) semanas de anticipación sobre cualquier cambio en las horas programadas, salvo en caso de cambios temporales. Esta disposición no impedirá que el Empleador les asigne horas extraordinarias a los empleados. Los trabajadores contratados después del 1 de enero de 1978 trabajarán las horas que les asigne el Empleador, siempre que sean cinco (5) días consecutivos a la semana, excepto para los guardias como se define en el presente Acuerdo.

(b) FLEXIBILIDAD A todos los empleados nuevos se les puede ofrecer y asignar cualquier tarea de limpieza en el edificio, siempre que no supere un día de trabajo razonable.

A los actuales empleados de limpieza se les puede asignar cualquier tarea de limpieza en los pisos de oficinas siempre que (1) el Empleador le dé al Sindicato una notificación escrita con tres (3) semanas de anticipación sobre todas las asignaciones nuevas, a excepción de las asignaciones temporales, y (2) el Empleador no podrá asignarles a los empleados cargas laborales o funciones laborales que exijan un esfuerzo físico, fuerza o destreza inusual. El Empleador no aplicará esta disposición para aumentar considerablemente las cargas laborales o modificar sustancialmente las tareas a fin de exigirle a cualquier empleado que realice más de un día de trabajo razonable.

Si el Sindicato presenta una queja y/o arbitra una controversia de conformidad con esta disposición, el Empleador en este tipo de arbitraje tendrá la carga de demostrar que sólo se le exige al empleado un día de trabajo razonable como se dispone anteriormente.

(c) PAGO POR ENFERMEDAD 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.

(d) TRABAJO DE AUSENTES Cuando no hay suficientes empleados en el edificio debido al ausentismo, 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 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. Los empleados asignados a realizar el trabajo de los ausentes en la opción (3) del presente documento sólo podrán ser obligados a realizar una parte del trabajo proporcional al número de horas asignadas, por ejemplo, si a un empleado se le asigna trabajar una hora en una Sección de un empleado ausente que normalmente se limpia en seis (6) horas, el trabajador sólo estará obligado a hacer una sexta parte (1/6) de la carga laboral normal 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 en edificios recién construidos.

3. La Sección 2 anterior, no se aplicará a edificios con "un inquilino" como se define en el Artículo I, Sección 7B.

4. Los empleados no pueden ser transferidos de un edificio a otro, ni hacer que cambien sus asignaciones laborales regulares o estaciones sin el consentimiento del Sindicato.

5. **COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES.** De conformidad con el Artículo 10-A de la Ley de Compensación para Trabajadores Nuevos, Sección 350 y ss. se permitirá que el Empleador contrate a una organización preferida por el proveedor (PPO) para ofrecer todos los servicios médicos establecidos por la Ley de Compensación de Trabajadores. El Empleador y los empleados pueden ejercer todos los derechos que les confiere el Artículo 10-A.

6. **LICENCIA.** Artículo XIII, Sección 14 no obstante, los empleados que sufren accidentes o se enferman, no tendrán derecho a una licencia médica que supere los seis (6) meses, sujeta a una extensión que no supere un período adicional de seis (6) meses, en caso de una incapacidad de buena fe para trabajar, estén o no cubiertos por la Ley de Compensación del Trabajador de Nueva York o la Ley de Beneficios de Discapacidad de Nueva York. Cuando dicho empleado esté física y mentalmente capaz de reiniciar el trabajo, ese empleado deberá, tras darle al Empleador una notificación escrita con una (1) semana de anticipación, volver a trabajar sin pérdida de antigüedad.

ARTÍCULO XIII – CLÁUSULAS GENERALES

1. **DIFERENCIAS Y NO REDUCCIÓN DE LOS ESTÁNDARES.** Diferencias salariales existentes entre las clases de trabajadores dentro de un edificio deberán mantenerse. Se reconoce que las diferencias salariales que no sean las que se exigen en el presente documento, pueden presentarse o existir ahora o en el futuro debido a las tasas salariales que superan el mínimo exigido por el 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. El presente Artículo no se aplicará si los cambios son el resultado de consolidaciones efectuadas bajo los términos del presente Acuerdo o para los guardias contratados el o después del 25 de enero de 1978.

Cuando un empleado posee gran habilidad mecánica o técnica y dedica más del setenta y cinco por ciento (75%) de su tiempo trabajando en el edificio en trabajos que implican el uso de dicha habilidad, su salario será determinado de 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 una persona de reparaciones.

Se entiende que los ingenieros licenciados cubiertos por el presente Acuerdo constituirán una unidad de negociación separada y recibirán los mismos salarios y beneficios pagados a los ingenieros en virtud del Acuerdo de la Junta de Bienes Raíces (RAB) que cubre a los ingenieros licenciados en la Ciudad de Nueva York, excepto que las contribuciones a los fondos de

pensiones, salud, legales y de capacitación sigan siendo pagados bajo los términos del presente Acuerdo.

Si el Empleador y el Sindicato no pueden ponerse de acuerdo sobre la tarifa de pago de dicho empleado, o en los casos en que existe una desigualdad evidente debido a que un empleado aplica regularmente sus habilidades especializadas en su trabajo, la cantidad o la corrección de la diferencia se puede determinar por medio de arbitraje.

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 feriados reconocidos en el contrato para los empleados en el marco del Acuerdo de Edificios:

Feriados

**Contrato
Feriados**

	<u>2012</u>	<u>2013</u>	<u>2014</u>	<u>2015</u>
Día de Año Nuevo	Lun., 2 de enero	Mar., 1 de enero	Mie., 1 de enero	Jue., 1 de enero
Día del Presidente	Lun., 20 de febrero	Lun., 18 de febrero	Lun., 17 de febrero	Lun., 16 de febrero
Viernes Santo	Vie., 6 de abril	Vie., 29 de marzo	Vie., 18 de abril	Vie., 3 de abril
Día de los Caídos	Lun., 28 de mayo	Lun., 26 de mayo	Lun., 26 de mayo	Lun., 26 de mayo
Día de la Independencia	Mie., 4 de julio	Jue., 4 de julio	Vie., 4 de 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., 14 de octubre	Lun., 13 de octubre	Lun., 12 de 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., 23° de noviembre	Vie., 29 de noviembre	Vie., 28 de noviembre	Vie., 27 de noviembre
Navidad	Mar., 25 de diciembre	Mie., 25° de diciembre	Jue., 25 de diciembre	Vie., 25° de diciembre

**Contrato Electivo
Feriados:**

	<u>2012</u>	<u>2013</u>	<u>2014</u>	<u>2015</u>
Día de Martin Luther King Jr	Lun., 16 de enero	Lun., 21 de enero	Lun., 20 de enero	Lun., 19 de enero
Yom Kipur	Mie., 26 de septiembre	Sab., 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 de	Sab., 18° de julio
11 de Septiembre (Día del Armisticio)	Mar., 11 de septiembre	Mie., 11 de septiembre	Jue., 11 de septiembre	Vie., 11° de septiembre

Para los empleados que realizan Trabajo de Obra, el Día del Cumpleaños de Lincoln y el Día de Elecciones serán feriados en lugar del Viernes Santo y el Día después de Acción de Gracias.

Habrá un día feriado adicional en cada año de contrato, que será el día de Martin Luther King, Jr., Eid al-Fitr, Yom Kippur, o 11 de septiembre (Día del Armisticio) o un día personal a opción del empleado. El día personal se debe programar de acuerdo con los párrafos 3 y 4 a continuación.

Para los empleados que realizan Trabajos en el Edificio, en donde la mayoría de ocupantes está trabajando el Viernes Santo y/o el día después de Acción de Gracias, pueden sustituir esos días por el Día del Cumpleaños de Lincoln y/o el Día de los Veteranos siempre que se lo notifiquen al Sindicato a más tardar el 1° de marzo de cada año.

Para los empleados que realizan el Trabajo de Obra, el Empleador tendrá la opción de sustituir el Viernes Santo y/o el día después de Acción de Gracias por el Día del Cumpleaños de Lincoln y/o el Día de Elecciones, siempre que se lo notifiquen al Sindicato a más tardar el 1° de febrero de cada año.

El Empleador deberá publicar el calendario de feriados en el tablero de anuncios, y permanecerá publicado durante todo el año.

El Cumpleaños de Washington, Viernes Santo, Día de la Raza y el Día de Acción de Gracias pueden ser tratados como días personales en vez de feriados fijos para los empleados que realizan Trabajos en el Edificio y el Cumpleaños de Lincoln, el Cumpleaños de Washington, Día de la Raza y día de Elecciones pueden ser tratados como días personales en vez de feriados fijos para los empleados que realizan Trabajos de Obra, bajo las condiciones siguientes:

(1) 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. El no designar esos días como feriados se considerará como un acuerdo para dejar esos días como feriados fijos.

(2) Cada edificio que designe esos días como días personales puede, tras darle al Sindicato y a los empleados notificación escrita con treinta (30) días de anticipación, cambiar dicha designación y hacer el día un día feriado fijo. Los empleados que han recibido un día personal para dicho feriado trabajarán en ese feriado a la tarifa de una hora y media.

(3) Los empleados con derecho a días personales pueden seleccionar dicho día o días libres notificándole al Empleador con cinco (5) días de anticipación, siempre que esta selección no ocasione una disminución de empleados en el edificio por debajo del setenta y cinco por ciento (75%) del personal normal. Dicha selección se hará de acuerdo con la antigüedad.

(4) Los empleados con derecho a días personales que no usan ese día o días en un año calendario deben utilizar dicho día o días libres durante los primeros seis meses del siguiente año, siempre que el Empleador les comunique por escrito al empleado y al Sindicato hasta el 31° de enero del año siguiente que esos están disponibles y se perderán si no se utilizan antes del 1° de julio de ese año.

Se entiende y acepta que cualquier feriado que se negocie entre el Sindicato y el RAB en el acuerdo que le suceda al Acuerdo de Edificios Comerciales de 2012, se aplicará del 1 de enero de 2016, hasta la renovación del presente Acuerdo.

Los empleados recibirán sus tasas regulares ordinarias por hora del día normal no trabajado, y, si se les obliga a trabajar un día feriado, recibirán además del pago antes

mencionado, el pago de prima a la tasa de una hora y media de su tasa salarial regular por hora por cada hora trabajada, con un mínimo de cuatro (4) horas de pago de prima. Cualquier empleado que sea obligado a trabajar un día feriado por más de ocho (8) horas seguirá recibiendo la compensación prevista anteriormente para el trabajo en días feriados, es decir, pago a la tasa regular más pago de prima a la tasa regular ordinaria de una hora y media.

Cualquier empleado regular a tiempo completo que esté enfermo durante cualquier semana de nómina en la que hay un día feriado, recibirá el pago del feriado o un día libre si él/ella ha trabajado al menos un día durante dicha semana de nómina.

Cualquier empleado regular, cuyo día libre regular, o uno de sus días libres regulares, cae en un día feriado del contrato, deberá recibir un pago de un día adicional por ese día, a elección del Empleador, recibirá un día libre adicional con goce de sueldo dentro de un plazo de diez (10) días antes o diez (10) días después de dicho día libre, a condición de que dicho día libre adicional sea concedido junto con dos días libres regulares del empleado, de manera que el empleado reciba un mínimo de tres días libres consecutivos. Si el empleado recibe el día libre adicional antes del feriado y su empleo termina por cualquier razón, él/ella no tiene que compensar al Empleador por ese 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 que se le obligue a trabajar el Día de Elecciones y dé una notificación legal, se le otorgarán dos (2) horas libres, dichas horas serán designadas por el Empleador, mientras que 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 el día libre notificándole al Empleador con cinco (5) días de anticipación y esa selección no ocasionará una disminución de los empleados en el edificio por debajo del 75% del personal regular. Dicha selección se hará de acuerdo con la antigüedad.

6. **TRABAJO DE LOS AUSENTES ("AB TIME")**

(a) En caso de que un empleado se ausente del trabajo, la asignación específica del empleado por un día deberá ser reasignada a otro empleado o empleados, y dicha asignación será trabajada y pagada sobre la base de las mismas horas y el pago de la asignación original. Lo anterior se interpretará de la siguiente manera:

El Empleador debe pagar la cantidad total de horas que estaban normalmente programadas para la sección o espacio en el que un empleado está ausente. Si el horario es de seis (6) horas para el espacio, seis (6) empleados deben trabajar dentro de su horario normal y obtener una (1) hora cada uno. Si cuatro (4) de dichos empleados trabajan, los

cuatro (4) deben trabajar dentro de su horario normal y obtener una hora y media (1½) cada uno. Si tres (3) de dichos empleados trabajan, los tres (3) deben trabajar dentro de su horario normal y obtener dos (2) horas cada uno. Si dos (2) de dichos empleados trabajan, los dos (2) deben trabajar dentro de su horario regular y obtener tres (3) horas cada uno. Esta fórmula se aplicará de manera proporcional si el espacio es de siete (7) horas, cinco (5) horas, cuatro (4) horas, y así sucesivamente, de modo que el Empleador no pague más ni menos por el horario de trabajo del empleado ausente.

(b) El tiempo extra debe ser rotado de manera que cada empleado que desee trabajar horas extraordinarias reciba la cantidad adecuada para dicho empleado.

(c) Si durante el horario de rotación, por algún motivo, un empleado se niega a trabajar horas extraordinarias, dicho empleado deberá ser colocado al final de la lista de rotación. Si el empleado sigue negándose a trabajar horas extraordinarias, el empleado puede ser, tras la debida notificación del Delegado Sindical o del Sindicato, sacado del horario de rotación.

(d) Esta Sección 6 no se aplicará a los empleados en edificios recién construidos.

7. HORARIOS DE TRABAJO y CARGAS LABORALES. (a) Si el Sindicato inicia una queja en virtud del presente Acuerdo en relación a un horario de trabajo y le pide al Empleador que proporcione un horario de trabajo, el Empleador debe proporcionarle inmediatamente al Sindicato dicho horario de trabajo por escrito para todos sus empleados. Este horario de trabajo deberá incluir, pero no se limitará, al establecimiento del número de horas de trabajo de cada empleado, los pies cuadrados dentro del área de cada empleado, el tipo y la calidad del trabajo, y la frecuencia del desempeño de las funciones requeridas para cada empleado.

(b) 1. El Empleador no le impondrá una carga de trabajo excesivamente agobiante a ningún empleado cubierto por el presente Acuerdo. El Sindicato tendrá el derecho de presentar una queja y arbitrar cualquier queja sobre cargas laborales. Si el Mediador considera que la carga laboral disputada es excesivamente agobiante, el Mediador ordenará una reducción de la carga laboral y otros remedios que el Mediador considere apropiados.

2. El Empleador no podrá, en ningún edificio en el que actualmente limpie o que adquiera en el futuro, imponer un nivel de productividad en la limpieza de oficinas que supere un promedio de cuatro mil (4.000) pies cuadrados por hora.

El promedio de metro cuadrado por hora se calculará dividiendo el número total de horas-hombre por día entre el total de pies cuadrados que se pueden limpiar en el edificio.

Esta disposición tiene por objeto establecer tasas máximas de productividad y no debe ser interpretada como que permite el aumento de las tasas de productividad en los edificios en donde las tasas de productividad están por debajo del máximo establecido en este documento.

3. En caso de que un Empleador viole este Artículo, estará obligado a reducir las tasas de productividad para ajustarse a la tasa máxima permitida a continuación y le pagará a cada empleado que trabaja en el edificio un monto equivalente a su salario multiplicado por el porcentaje que la tasa media de productividad que excede a la tasa máxima por el período total de dicha violación.

4. En caso de que un Empleador considere que existan circunstancias atenuantes en un edificio que justificarían que se sobrepasara la tasa máxima productividad, se podrá solicitar al Presidente del Sindicato una dispensa de la tasa máxima productividad en dicho edificio(s). El Presidente del Sindicato podrá, a su discreción única y completa conceder o denegar dicha solicitud. Su decisión no será objeto de queja o arbitraje. Dicha petición no se considerará otorgada a menos que sea por escrito y esté firmada por el Presidente del Sindicato.

8. HORARIOS Y PERÍODOS DE DESCANSO. Las horas extraordinarias, el trabajo los sábados, domingos y feriados se distribuirán equitativamente en la medida que sea compatible con el funcionamiento eficiente del edificio, excepto cuando el sábado o el domingo sean parte regular de la semana de trabajo. Se les dará preferencia a los empleados regulares a tiempo completo para que trabajen el sábado y el domingo.

El Empleador reconoce que la práctica actual en relación a los períodos de descanso para los empleados deberá continuar.

9. EMPLEADOS DE AYUDA. Los empleados de reemplazo o a tiempo parcial recibirán el mismo salario por hora dispuesto para los empleados a tiempo completo en la misma clasificación profesional.

10. 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.

Todos los libros de nómina que tenga el Empleador deben mostrar el número de horas regulares por día, el número de horas extraordinarias por día y la tasa de pago por hora.

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 pago. El Sindicato será notificado por el Empleador del presente Acuerdo.

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

Los sobres de pago contendrán las inscripciones que muestran el número de horas regulares, el número de horas extraordinarias, las deducciones y los pagos netos.

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.

El Sindicato reconoce que ciertos empleados y Empleadores desean utilizar un programa de pago quincenal. Los Empleadores reconocen que el pago quincenal puede ocasionar dificultades para algunos empleados. El Sindicato y RAB, han acordado previamente crear un comité de la industria para estudiar el tema del pago quincenal. El comité de la industria está autorizado ahora para llevar a cabo programas piloto que establezcan el pago quincenal en cualquier lugar(es) seleccionado en donde el Sindicato y el Empleador acuerden establecer el pago quincenal.

11. ANTIGÜEDAD Y DESPIDO. En caso de despido debido a la reducción del personal, se aplicará el orden inverso del departamento o de la antigüedad en la clasificación laboral, salvo lo dispuesto en la Indemnización por Despido, Artículo XIII, Sección 26, considerando cuidadosamente la eficiencia y las necesidades especiales de un departamento.

Excepto a lo dispuesto a continuación, un empleado despedido como consecuencia de la reducción del personal en un edificio puede sacar al empleado con menos antigüedad en la empresa entre los empleados cubiertos por el respectivo Acuerdo de Obra o Edificio.

Sin embargo, un empleado contratado temporalmente, que trabaja menos de cinco meses puede ser despedido si dicho empleado temporal es el empleado con menos antigüedad en el edificio. En ningún caso el trabajador temporal tendrá derecho a sacar a otro empleado de otro edificio.

La continuidad del empleo para todos propósitos, incluyendo, pero no limitado a, vacaciones, pago por enfermedad, visitas al Centro de Atención e indemnización por despido, no se eliminará a menos que el empleado se desvincule de su empleo en el edificio y con el Empleador al mismo tiempo.

La antigüedad de un empleado se basa en la duración total del servicio con el Empleador o en el edificio, lo que dure más tiempo, salvo lo dispuesto en la Sección 17 (Vacaciones).

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 fecha de antigüedad para todos los puestos en el marco del Acuerdo será la fecha en la que el empleado comenzó a trabajar en el edificio para el Empleador, el agente y/o propietario del edificio, independientemente de si existía un acuerdo de negociación colectiva y sin importar el tipo de trabajo realizado por el empleado.

12. VACANTES Y PUBLICACIÓN, PERÍODO DE PRUEBA DE "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.

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 publicada inicialmente o puesto recientemente creado ocasiona otra vacante, esa vacante estará sujeta a 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.

Nada de lo contenido en esta sección podrá ser interpretado de manera que un empleado tenga derecho a cubrir una vacante o puesto recientemente creado con otro Empleador en el mismo edificio.

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.

Se les dará preferencia a los trabajadores eventuales para cubrir puestos de trabajo permanentes en un solo lugar.

Si un empleado actual no puede cubrir la vacante, el Empleador debe cubrir 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 clasificación.

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

(b) Efectivo el o después del 4 de febrero de 1996, a un "Empleado Nuevo" que trabaja en la categoría de "Guardia" u "Otros" se le pagará una tasa inicial del ochenta por ciento (80%) de la tasa salarial normal por hora mínima, y no obstante el Artículo X, Sección B, las tasas para el periodo de treinta (30) meses del empleado nuevo reflejarán incrementos 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 17(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 habrá contribuciones del Empleador al Fondo De Pensiones del Servicio de Edificios en nombre de cualquier empleado recién 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 17(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 17(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 ni se le puede negar empleo con propósitos de discriminación basada en su compensación y/o beneficios. El Sindicato podrá presentar una queja por dicha discriminación de conformidad con las disposiciones de queja y arbitraje del Acuerdo (Artículos V y VI). Si el Mediador determina que un empleado con experiencia ha sido despedido o se le ha negado empleo a causa de esa discriminación, el Mediador deberá: (1) En caso de despido, reintegrar al empleado con experiencia con salario completo y beneficios retroactivos a la fecha de despido del empleado con experiencia; (2) En caso de no contratarlo, si el Mediador determina que a un empleado con experiencia no se le dio preferencia para un empleo sin un motivo justificado, él/ella le ordenará al Empleador que contrate al empleado con experiencia con salario de tramitación completo y beneficios retroactivos a la fecha de la denegación del contrato.

13. RESTITUCIÓN Cualquier empleado que haya trabajado por un (1) año o más para el mismo Empleador o en el mismo edificio y que es despedido tiene derecho de restitución, siempre que el período de despido del empleado no supere los seis (6) meses. La restitución será en el orden inverso al de los empleados despedidos en el departamento o a la antigüedad de la clasificación laboral (es decir, el empleado despedido más recientemente en ese departamento tendrá el primer derecho a restitución). Los derechos a restitución se aplican a todos los puestos vacantes permanentes y puestos temporales, si se espera que la posición temporal tenga una duración de 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 tenga un puesto vacante en un edificio en donde no hay personal calificado en situación de despido, el Empleador deberá utilizar sus mejores esfuerzos para cubrir la vacante con empleados calificados del Empleador o del agente que se encuentran en situación de despido de otros edificios.

14. ANTIGÜEDAD Y VACACIONES EN RELACIÓN CON ENFERMEDAD Y AUSENCIA POR ACCIDENTES (1) Los empleados que tengan accidentes o se enfermen deberán volver a ser contratados por el Empleador con quien él/ella trabajaba al momento del accidente o de la enfermedad en el mismo trabajo, o si el mismo puesto ya no existe, en un trabajo similar cuando dicho empleado esté en condiciones físicas para reiniciar su trabajo, y su

capacidad para trabajar será determinada por el certificado de un médico debidamente autorizado. Sin embargo, no se requerirá que ningún empleado presente un certificado médico, a menos que se ausente por más de siete (7) días hábiles. El empleado deberá, en esa situación, cuando la ausencia sea por más de cuatro (4) días hábiles, notificarle al Empleador veinticuatro (24) horas antes de su intención de volver a trabajar. En caso de que el Empleador dispute la validez o el contenido del certificado del médico, el empleado deberá regresar a su trabajo, pero se le requerirá que se presente, dentro de veinticuatro (24) horas, a un examen por un médico imparcial, aprobado y pagado por las partes. El certificado del médico imparcial determinará el asunto sobre la capacidad de reiniciar el trabajo. Las disposiciones del presente párrafo se podrán aplicar después del vencimiento del presente Acuerdo.

(2) Dichos empleados deben regresar a su trabajo con antigüedad total y créditos completos de vacaciones previstas, sin embargo, no se hará una duplicación de los pagos de vacaciones tanto para el empleado que regresa a su trabajo y para su reemplazo, salvo en los casos en que un empleado pueda tener derecho a la Compensación del Trabajador a pesar de que el empleado no haya cobrado Compensación del Trabajador. En los casos antes mencionados, en donde un empleado tendría derecho a la Compensación del Trabajador, el pago completo de las vacaciones se le hará al empleado lesionado, siempre que el empleado lesionado sólo cobre un pago de vacaciones durante su ausencia del trabajo. En caso de que el empleado regrese a trabajar antes del 16 de septiembre del siguiente año calendario al año en el que él/ella se accidentó, el empleado recibirá sus beneficios completos de vacaciones por el año en el que él/ella vuelve a trabajar.

(3) Si un empleado enfermo o discapacitado está ausente por menos de tres (3) meses en el período del 16° de septiembre al 15° de septiembre, entonces se le pagarán al empleado enfermo o discapacitado los créditos completos de vacaciones por ese período. Si el empleado enfermo o discapacitado (por otros motivos que no son licencia de embarazo ni los casos anteriormente mencionados, en donde un empleado tendría derecho a Compensación al Trabajador) está ausente por más de tres (3) meses en el período del 16° de septiembre al 15° de septiembre, dicho empleado deberá recibir los beneficios de vacaciones acumuladas, calculados de acuerdo a su duración de servicio y el tiempo en el trabajo, durante el período del 16° de septiembre al 15° de septiembre, sin que se deduzcan los beneficios de vacaciones durante los primeros tres (3) meses de ausencia.

15. LICENCIA. (1) A todos los empleados que trabajan para el Empleador durante cinco (5) años o más se les concederá una licencia de ausencia por un período de ciento veinte (120) días al año, incluyendo el tiempo de vacaciones, a intervalos de tres (3) años, sin pérdida de empleo, antigüedad y/o vacaciones acumuladas. Si un día feriado tiene lugar durante las vacaciones anteriormente mencionadas, el empleado recibirá el salario de un día normal por dicho feriado, pero el período de licencia se reducirá en un día por cada feriado que ocurra durante dicho período de vacaciones.

(2) Los empleados antes mencionados tendrán derecho a una licencia de ausencia en un momento que no sea el período de vacaciones si existe alguna emergencia (para el propósito de esta Cláusula General, se define emergencia como una muerte o una enfermedad grave en la

familia del empleado) por un período de ciento veinte (120) días calendario, con exclusión de las vacaciones, a intervalos de tres (3) años, sin pérdida del empleo, antigüedad y/o vacaciones acumuladas. Si un día feriado tiene lugar durante las vacaciones anteriormente mencionadas, el empleado recibirá el salario de un día normal por dicho feriado, pero el período de licencia se reducirá en un día por cada feriado que ocurra durante dicho período de vacaciones.

(3) Los derechos de los empleados sujetos a esta disposición (Sección 15) no limitarán de ninguna manera los derechos del empleado bajo la Sección 36 y la limitación de dicha Sección 36 con respecto a la "familia" no se podrá aplicar a esta disposición (Sección 15). Si un empleado ejerce sus derechos en virtud de la Sección 36, al mismo tiempo que recibe una Licencia de Ausencia bajo esta disposición, el período total de la ausencia del trabajo no superará en ningún caso los ciento veinte (120) días.

(4) El Empleador será notificado que el empleado solicita una licencia de ausencia de la siguiente manera:

(a) Si la licencia de ausencia se debe tomar al mismo tiempo que las vacaciones del empleado, el Sindicato notificará al Empleador por escrito con diez (10) días de anticipación, o el empleado notificará por escrito al Empleador y al Sindicato por medio de correo certificado con diez (10) días de anticipación.

(b) Si la licencia se debe tomar antes de que ocurra una emergencia, como se ha definido anteriormente, la notificación se emitirá en la forma descrita anteriormente (a), salvo que el período de preaviso sea de cuatro (4) días en lugar de diez (10) días.

(5) (a) El número máximo de empleados que tienen derecho a una licencia de ausencia en un año determinado no podrá exceder el cuarenta por ciento (40%) del número total de empleados en un trabajo específico y se concederá de acuerdo con la antigüedad en el taller principalmente y según la antigüedad en el trabajo en segundo lugar.

Si un trabajo específico, está cubierto por un (1) empleado, dicho empleado tendrá derecho a la licencia de ausencia. Si un trabajo específico, está cubierto por dos (2) empleados, sólo un empleado puede recibir la licencia de ausencia a la vez.

(b) Los empleados que no tienen derecho a beneficios de salud y jubilación no serán considerados en el cálculo del mencionado cuarenta por ciento (40%). A pesar de esta disposición, estos empleados son elegibles para la licencia de ausencia.

(6) (a) El empleado deberá recibir créditos de servicio por todo el período de permiso de ausencia por vacaciones, antigüedad y todos los otros propósitos de tiempo en virtud del Acuerdo.

(b) No habrá contribuciones del Empleador al Fondo de Pensiones por el período de licencia de ausencia para los empleados que toman dichas licencias. Sin embargo, si dichos empleados son reemplazados durante la licencia o parte de ella, el Empleador deberá hacer contribuciones al Fondo de Pensiones para dichos reemplazos durante el período de dichas

sustituciones. Si no hay reemplazo, no habrá contribución del Empleador al Fondo de Pensiones durante dicha licencia para el empleado ausente a menos que el Empleador les asigne el trabajo de los empleados con licencia a los demás empleados, lo que aumentará su asignación habitual de trabajo, en cuyo caso el Empleador deberá pagarle al Fondo de Pensiones el número de horas extraordinarias en exceso por \$2.169 hasta un máximo por el exceso de \$86.75 semanal en cada caso individual.

Efectivo desde el 1 de enero de 2013, el pago de dicho Empleador al Fondo de Pensiones será el número de horas de exceso por \$2.269 hasta un máximo por el exceso de \$90.75 semanal en cada caso individual.

Efectivo desde el 1 de enero de 2014, el pago de dicho Empleador al Fondo de Pensiones será el número de horas de exceso por \$2.369 hasta un máximo por el exceso de \$94.75 semanal en cada caso individual.

Efectivo desde el 1 de enero de 2015, el pago de dicho Empleador al Fondo de Pensiones será el número de horas de exceso por \$2.469 hasta un máximo por el exceso de \$98.75 semanal en cada caso individual.

(7) Cualquier empleado que solicite una licencia de ausencia personal será cubierto por los beneficios de salud durante el período de la licencia, siempre que el empleado solicite la cobertura de salud mientras tiene la licencia de ausencia y el Empleador pague por adelantado el costo de la misma.

Cualquier empleado con licencia debido a la Compensación del Trabajador o por incapacidad seguirá estando cubierto por los beneficios de salud sin necesidad de pago al Empleador de conformidad con el Artículo IX, Párrafo A.

(8) Los empleados con licencia de ausencia, según lo dispuesto en este documento, no tendrán derecho a reclamar Seguro de Desempleo del Estado de Nueva York por el período de dicha licencia.

(9) 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.

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

16. **LICENCIA DE EMBARAZO.** El embarazo será tratado como cualquier otra incapacidad sufrida por un empleado de acuerdo con la ley aplicable.

17. **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 inmediatamente anteriores o posteriores a sus vacaciones.

El Empleador que esté en el trabajo pagará los salarios de vacaciones antes del período de vacaciones a menos que el empleado solicite lo contrario, el cual tiene derecho a las vacaciones reales y no se le puede obligar a que acepte dinero en su lugar. Sin embargo, si el Empleador en el trabajo cuando se debe dinero, no tiene una relación contractual con el Sindicato, el último Empleador con el que el Sindicato tenía un contrato será el responsable del pago de vacaciones.

Cualquier Empleador que no cumpla con pagar según esta disposición cuando las vacaciones han sido programadas regularmente, deberá pagar un adicional de dos (2) días por cada semana de vacaciones que se debe 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 eficaz de la instalación, la elección de los períodos de vacaciones estará de acuerdo con la antigüedad y limitada al período que comienza el 1° de abril y termina el 15 septiembre de cada año. Estos días se pueden cambiar, y la tercera semana de vacaciones se puede tomar en otro momento, de mutuo acuerdo entre el Empleador y el empleado.

La cuarta y quinta semana de las vacaciones pueden, a opción del Empleador, ser programadas con dos (2) semanas de anticipación para los empleados durante una semana o dos semanas (que no se pueden dividir), en otro período que no sea cuando él/ella está tomando 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 otorgar las vacaciones previstas en el presente Acuerdo, que pueden haber sido acumuladas antes de que el Empleador se haga cargo del trabajo, menos las sumas pagadas o dadas para ese año de vacaciones.

En caso de que el Empleador sucesor tenga motivos para creer que el predecesor retrasó intencionalmente las vacaciones con el fin de evadir su obligación de efectuar los pagos de vacaciones en virtud del presente Acuerdo, el sucesor todavía debe hacer los pagos de las vacaciones a los empleados, pero puede presentar una demanda en contra del Empleador anterior de conformidad con la cláusula de arbitraje del presente Acuerdo a fin de conseguir recuperar los pagos efectuados. En caso de que el Empleador termine su relación Empleador-empleado bajo el presente Acuerdo y el Empleador sucesor no tenga un Acuerdo con el Sindicato que proporcione por lo menos los mismos beneficios de vacaciones, el Empleador será responsable de todos los beneficios de vacaciones acumuladas.

(b) A una persona contratada con el único fin de remplazar a los empleados durante las vacaciones se le pagará el sesenta por ciento (60%) de la tasa salarial regular por hora mínima

que se pueda aplicar. En caso de que un empleado de reemplazo de vacaciones siga trabajando por más de cinco (5) meses, a dicho empleado se le abonará el salario de un empleado nuevo o de una persona con experiencia, cual sea el caso.

Si un reemplazo de vacaciones es contratado para un puesto permanente inmediatamente después de trabajar como un reemplazo de vacaciones, el empleado deberá ser acreditado con el tiempo trabajado como un reemplazo de vacaciones al finalizar el período de treinta (30) o cuarenta y dos (42) meses, según corresponda, que es necesario para alcanzar el monto total de la remuneración bajo la disposición de "Empleado Nuevo" discutida anteriormente en la Sección 12(b).

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 ningún Fondo de Beneficios por una persona de reemplazo de vacaciones.

18. SUSTITUCIÓN DE VACACIONES (1) En lo que respecta a las sustituciones de vacaciones, el Empleador, a su discreción, puede optar por cubrir el espacio del empleado que está de vacaciones con menos de las horas de trabajo regulares programadas. En este caso, el empleado de vacaciones recibirá, a su regreso, ya sea siete horas y media (7 ½) de pago adicional (una hora y media (1 ½) por día durante los próximos cinco (5) días sucesivos sin ser obligado a trabajar más allá de sus horas de turno regular) o dos (2) días de vacaciones adicionales. Esta compensación o vacación adicional tiene el propósito de asegurar que el espacio se encuentra en buen estado.

(2) Esta compensación o vacación adicional sólo se aplicará a aquellos empleados cuya antigüedad en el servicio les dé derecho a las vacaciones de nueve (9) días o más, y sólo cuando la zona regular haya sido limpiada menos de las horas regulares.

(3) Las condiciones establecidas en el párrafo anterior no serán utilizadas a fin de efectuar una aceleración ni serán consideradas con el propósito de degradar los servicios de limpieza.

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

20. UNIFORMES Y OTRA ROPA . (1) En todos los trabajos con tres o más empleados, el Empleador deberá facilitar y darle mantenimiento a los uniformes de dichos empleados. El Empleador deberá facilitar y darle mantenimiento a los uniformes para todos los empleados clasificados como supervisores.

(2) En todos los trabajos en donde el Empleador ha estado facilitando y manteniendo los uniformes de los empleados, el Empleador seguirá facilitando y manteniendo los uniformes de dichos empleados.

(3) Todos los uniformes deben ser lavados por lo menos una vez a la semana.

(4) Todos los uniformes deben ser mantenidos en buenas condiciones de uso por el Empleador en todo momento.

(5) A los empleados que realizan trabajo al exterior se les proporcionará ropa adecuada para este fin.

(6) Todos los uniformes deberán ser apropiados para la temporada.

21. **BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS/SALUD Y SEGURIDAD.** Un botiquín de primeros auxilios adecuado y completo se suministra y es mantenido por el Empleador en un lugar de fácil acceso para todos los empleados. El Empleador continuará proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables.

22. **PÉRDIDA DE LA PROPIEDAD DE LOS TRABAJADORES.** Los empleados serán reembolsados por la pérdida de propiedad personal causada por incendio o inundación en el edificio.

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

24. **TABLERO DE ANUNCIOS.** El Empleador proporcionará un tablero de anuncios únicamente para los anuncios y las notificaciones de reuniones del Sindicato.

25. **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. El servicio higiénico y los vestuarios serán de uso exclusivo de los empleados de servicio y mantenimiento del edificio.

26. **INDEMNIZACIÓN** - (a) En caso de despido del empleo debido a la incapacidad física o mental del empleado para realizar sus funciones o por reducción de la fuerza producida por razones distintas a los avances tecnológicos, incluyendo el cambio de los ascensores al funcionamiento automático, el empleado recibirá, además de las vacaciones acumuladas, indemnización por despido en función de su servicio en el edificio o con el Empleador de la siguiente manera:

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

25 años o más..... salario de 10 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 por un médico designado por el Empleador a costa del Empleador para determinar si en realidad el empleado está física o mentalmente imposibilitado de ejercer sus funciones. Si el médico designado por el Empleador no está de acuerdo con la certificación presentada por el empleado, el empleado deberá ser examinado por un médico designado por el Director Médico del Fondo de Salud 32BJ a fin de tomar una decisión definitiva y vinculante sobre la incapacidad física o mental del empleado para desempeñar sus funciones.

(b) En caso de despido del empleo debido a los avances tecnológicos, incluyendo el cambio de los ascensores al funcionamiento automático, el empleado recibirá, además de las vacaciones acumuladas, indemnización por despido en función de los años de servicio en el edificio o con el Empleador de la siguiente manera:

Empleados con:	Paga:
5 y menos de 10 años.....	salario de 2 semanas
10 y menos de 12 años.....	salario de 4 semanas
12 y menos de 15 años.....	salario de 5 semanas
15 y menos de 17 años.....	salario de 7 semanas
17 y menos de 20 años.....	salario de 8 semanas
20 y menos de 22 años.....	salario de 9 semanas
22 y menos de 25.....	salario de 10 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, se ofrecerá indemnización por despido a los empleados de más alto rango, y luego al siguiente rango más alto, y así sucesivamente hasta que se acepte. Si ningún empleado acepta la oferta, el empleado o los empleados con menos rango del Empleador, basado en la antigüedad en toda la compañía, serán despedidos y recibirán la indemnización de despido aplicable.

(d) "Semanas de paga" en el párrafo anterior significa la paga semanal ordinaria al momento del despido. Si el Empleador le ofrece trabajo a tiempo parcial al empleado con derecho a indemnización por despido, él/ella tendrá derecho a la indemnización por despido durante el período de su empleo a tiempo completo, y si él/ella acepta la indemnización por despido, él/ella será considerado como un empleado nuevo para propósitos de antigüedad.

(e) Cualquier empleado que acepta la indemnización por despido y es contratado nuevamente en la misma instalación o con el mismo Empleador debe ser considerado como un empleado nuevo para todos propósitos, salvo lo dispuesto en la cláusula de restitución.

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

(g) La obligación de pagar la indemnización por despido a continuación será asumida por el último Empleador con el cual estuvo trabajando un empleado con derecho a indemnización por despido.

27. 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 deberá seguir manteniendo y reemplazando cualquier herramienta especial o herramientas dañadas durante el cumplimiento ordinario de trabajo, pero no estará obligado a sustituir a las 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 intencional de los empleados.

El Empleador deberá facilitarles asistencia legal a los empleados cuando sea necesario porque recibieron citaciones relacionadas con violaciones en el edificio.

28. DAÑO O ROTURA. Se acuerda que los empleados no se considerarán responsables de ningún daño o rotura ocasionada por ellos en el curso de su trabajo o por daños o pérdida del equipo.

29. SERVICIO MILITAR. Todos los estatutos y reglamentos vigentes sobre la reincorporación y el empleo de los veteranos deberán ser observados.

30. 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 (Artículos V y VI) como el remedio único y exclusivo para las violaciones. Los mediadores aplicarán la ley adecuada en la prestación de decisiones basadas en las demandas por discriminación.

31. UBICACIÓN/CUOTA DE LA AGENCIA DE EMPLEO. Ningún empleado podrá ser empleado a través de una agencia de cobro de honorarios a menos que el Empleador pague la tarifa completa.

Actualmente existe un acuerdo entre el Sindicato y RAB que establece que el Sindicato podrá establecer un Salón 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 referirá únicamente a los solicitantes calificados en base a su antigüedad en toda la industria. En caso de que el Salón de Contratación no sea capaz de facilitarle al Empleador solicitantes satisfactorios 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 las referencias al Empleador, no se discriminará a ningún solicitante individual para el empleo.

32. HABITACIONES DE LOS TRABAJADORES. A cualquier empleado que ocupa una habitación o un apartamento en la propiedad del Empleador se le puede cobrar un alquiler razonable, a menos que dicha ocupación sea una condición de su empleo, en cuyo caso no se cobrará alquiler. Cualquier empleado de ese tipo recibirá una notificación de despido con treinta (30) días de anticipación, excepto cuando el despido se debe a un incumplimiento grave del contrato laboral.

33. DEFINICIONES.

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

Personal de Reparaciones - Posee una cierta cantidad de habilidad mecánica o técnica y dedica más del cincuenta por ciento (50%) de su tiempo trabajando en el edificio en trabajos que implican el uso de dicha habilidad.

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

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 cuyas funciones no incluyen los trabajos realizados bajo cualquier otra clasificación laboral cubierta en el presente Acuerdo.

Otros - Incluye a los operadores de ascensores, porteros, directores de seguridad contra incendios y todos los otros empleados de servicio en el edificio bajo la jurisdicción del Sindicato, excepto las clasificaciones antes mencionadas.

Un "empleado regular a tiempo completo," a menos que se especifique lo contrario, se define como aquél que está programado regularmente para trabajar cinco días a la semana.

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

34. **PROGRAMAS REQUERIDOS DE FORMACIÓN** 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.

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

36. **MUERTE EN LA FAMILIA.** 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 deberá conceder un día más de salario en el día del funeral si dicho día es un día de trabajo regular.

37. **VISITA DEL SINDICATO.** En todo momento se les permitirá a los representantes sindicales que consulten con los empleados al servicio del Empleador.

38. **SERVICIO DE JURADO.** Los empleados que son requeridos de calificar o servir como jurado recibirán la diferencia entre su tasa regular de pago y la cantidad que reciben por calificar o formar parte de dicho jurado con un máximo de tres (3) semanas en cualquier año calendario.

Mientras el pago por servicio de jurado esté pendiente, el Empleador deberá pagarle a su empleado su paga regular en su día de pago programado. Tan pronto como el empleado reciba el pago por el servicio de jurado, él/ella deberá reembolsar a su Empleador endosándole el cheque del pago de 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.

A fin de recibir el pago del servicio de jurado, el empleado debe notificarle al Empleador por lo menos dos (2) semanas antes de la fecha en la que él/ella está programado a servir. Si el empleado da notificación con menos tiempo, la disposición de notificación sobre el turno no se aplicará.

39. **IDENTIFICACIÓN.** Los empleados pueden ser obligados a llevar con ellos y exhibir una prueba de empleo en las instalaciones.

40. **VISITA AL CENTRO DE ATENCIÓN** Cada empleado regular a tiempo completo que ha estado empleado en el edificio por un (1) año o más tendrá derecho, notificando a su Empleador con una (1) semana de anticipación, a tomar un (1) día libre en cada año calendario de paga regular para ir a la oficina de cualquiera de los Fondos de Beneficios 32BJ con el propósito de realizar gestiones 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 dicha oficina requiere la visita o para visitar el consultorio del médico personal del empleado, si dicha visita es necesaria. Si el día libre es para visitar a un médico personal, el Empleador puede solicitar, y el empleado debe proporcionar, por este (1) día adicional, una autorización para tratamiento médico HIPAA (a ser elaborado por el Fondo de Salud), que sea suficiente para proporcionar una prueba de que el empleado visitó al médico personal a solicitud del médico.

Para recibir el pago de esos días, el empleado deberá presentar una declaración firmada por la oficina del fondo de beneficios o por 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 tres párrafos anteriores, él/ella puede usar cualquiera de sus días de enfermedad para ese propósito.

41. **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 Nuevo York, a menos que se disponga lo contrario aquí. Esto no se aplicará a ninguno de los beneficios en donde rigen las normas y los reglamentos de los Fondos de Salud, Pensiones, Legal, Capacitación y SRSF.

42. **DECRETO GUBERNAMENTAL.** Si debido a una ley, decreto u orden gubernamental, cualquier aumento o beneficio 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.

En caso de que cualquier disposición de este Acuerdo requiera la aprobación del de cualquier otra agencia gubernamental, el Empleador deberá cooperar con el Sindicato con respecto al mismo.

43. **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.

44. LEY DE BENEFICIOS POR INCAPACIDAD/LEY DE SEGURO DE DESEMPLEO.

(1) 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.

(2) El no darle esa cobertura a un empleado, hace al Empleador responsable de un empleado por todas las pérdidas de beneficios y seguro.

(3) El Empleador va a cooperar con los empleados en el procesamiento de sus reclamaciones y facilitará todos los formularios necesarios, con las direcciones correctas y deberá publicar notificaciones adecuadas sobre los lugares para presentar las reclamaciones.

(4) Si el empleado le informa al Empleador que él/ella está solicitando beneficios de Compensación del Trabajador, entonces no se le pagará dicha 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 (5) días por enfermedad (si él/ella tiene esa cantidad no utilizada), a menos que él/ella solicite específicamente por escrito el pago de días adicionales disponibles por enfermedad.

(5) A cualquier empleado obligado a asistir a su audiencia de Compensación del Trabajador se le pagarán sus horas programadas normalmente durante dicha asistencia.

(6) Cualquier gasto en el que incurra el Sindicato para hacer cumplir las disposiciones de esta Sección, será asumido por el Empleador.

45. BENEFICIOS POR ENFERMEDAD. (1) Cualquier empleado regular con al menos un (1) año de servicio (como se define en la Sección 3) en la instalación o con el mismo Empleador deberá recibir del Empleador, en un año calendario, 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 los Beneficios por Incapacidad del Estado de Nueva York y/o los Beneficios de Compensación del Trabajador; sin embargo, no se cobrarán dos veces ni se

duplicarán los Beneficios por Incapacidad y/o Compensación de los Trabajadores con pago por enfermedad.

(2) 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 completo 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 propósitos de esta disposición, se entenderá por asistencia perfecta que el empleado no ha utilizado los días de enfermedad, con la excepción de cualquier día de enfermedad o de licencia sin sueldo que califica bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica, que 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.

El Empleador, al final del año calendario (31° de diciembre) será responsable de pagar todos los pagos por enfermedad no utilizados.

(3) Para propósitos del presente Artículo, un (1) año de empleo se alcanzará en la fecha de aniversario del empleo.

Los empleados que completan un (1) año de servicio después de enero recibirán una parte proporcional de las prestaciones por enfermedad por el resto del año calendario.

Un empleado "regular" se define como aquel que es un empleado a tiempo completo o a tiempo parcial 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.

(4) Todos los pagos establecidos en esta Sección son asumidos voluntariamente por el Empleador, en consideración de las concesiones hechas por el Sindicato con respecto a muchas otras disposiciones del presente Acuerdo, y cualquier pago se considerará como una contribución voluntaria o ayuda en el sentido de cualquier disposición legal aplicable.

46. **AUDITORÍA.** Cuando un Empleador ha 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 período de 30 días, 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 serán consideradas como "voluntarias", y la auditoría será pagada por el Sindicato. Si, por el contrario, la auditoría demuestra que ese Empleador no ha corregido todas las violaciones, entonces se considerará "intencional", y él/ella tendrá que pagar los costos de la auditoría y así como también otros asuntos acordados como "daños", más el 15% de interés.

47. CONSOLIDACIÓN DE TRABAJOS. (1) El Empleador hará todo lo posible para consolidar los trabajos siempre que sea posible hacerlo, con el fin de que sus empleados estén cubiertos por los Fondos de Salud y Pensiones en virtud del Artículo X.

(2) Si el Sindicato considera que un Empleador no ha llevado a cabo una consolidación del trabajo que el Sindicato considera factible, el Sindicato podrá solicitarle al Empleador dicha consolidación por escrito. Si el Empleador no lleva a cabo la consolidación solicitada dentro de los quince (15) días siguientes a la recepción de la notificación del Sindicato, estará obligado a efectuar pagos a los Fondos Salud y Pensiones 32BJ que sean suficientes como para cubrir a los empleados en cuestión, a menos que durante dicho período, el Empleador se acoja a las disposiciones de la Sección 3.

(3) Siempre que un Empleador crea que no le sería factible llevar a cabo una consolidación del trabajo solicitada por el Sindicato, o que requiera algún otro tipo de ayuda, como el tiempo adicional para llevar a cabo la consolidación, puede comunicarse con el Sindicato por escrito, exponiendo sus razones en detalle. El Sindicato puede entonces permitirle al Empleador parte o la totalidad de la compensación solicitada por medio de una notificación por escrito. Si el Sindicato rechaza la solicitud del Empleador, debe hacerlo por escrito, y el Empleador deberá efectuar la consolidación solicitada dentro de los quince (15) días siguientes a la recepción de la notificación del Sindicato, o estará obligado a efectuar pagos a los Fondos de Salud y Pensiones 32BJ que sean suficientes como para cubrir a los empleados en cuestión, a menos que durante el mismo período, el Empleador se acoja a las disposiciones de la Sección 4.

(4) Si el Empleador todavía cree que no le sería factible llevar a cabo la consolidación del trabajo solicitada por el Sindicato, podrá someter el asunto directamente al Mediador del Contrato. Al tomar su laudo, el Mediador deberá considerar los siguientes factores:

(a) El objetivo principal es proporcionar cobertura de salud y de pensiones para el número máximo de empleados en virtud al presente Acuerdo y para evitar la elusión de dicha cobertura.

(b)(1) La incapacidad para ejecutar un trabajo en más horas que el número determinado de horas debido a las condiciones mantenidas en el trabajo, junto con el hecho de que otros trabajos no se pueden poner a disposición del empleado o porque los trabajos están tan aislados que hacen imposible la consolidación.

(2) La negativa de los empleados a trabajar más horas del número de horas asignadas y la incapacidad del Empleador para reemplazar a dichos empleados con empleados que estén dispuestos a trabajar más horas.

(5) Si el Mediador constata que la negativa de un Empleador para consolidar fue una violación intencional de los criterios establecidos, él/ella puede requerir pagos a los Fondos de Salud, Pensión, SRSF, Capacitación y Legal con carácter retroactivo.

48. **CONTINUOS VIOLADORES DEL CONTRATO.** Los abogados de las partes discutirán los remedios adecuados para los continuos violadores del contrato a fin de incorporarlos al Acuerdo, y todo lo acordado estará en un memorando suplementario como parte del Acuerdo.

49. **DISPOSICIONES GENERALES CON RESPECTO A ESTOS Y OTROS ACUERDOS .** A fin de proteger y preservar, para los empleados cubiertos por el presente Acuerdo, todo el trabajo que han realizado y todo el trabajo cubierto por el presente Acuerdo, y a fin de evitar que cualquier dispositivo o subterfugio impida la protección y preservación de dicho trabajo, se acuerda lo siguiente: Si el Empleador realiza un trabajo del tipo cubierto en el presente Acuerdo, bajo su propio nombre o el nombre de terceros, como una corporación, compañía, sociedad, u otra entidad comercial, incluyendo una empresa conjunta, en la que el Empleador, a través de sus funcionarios, directores , socios, propietarios o accionistas ejerce directa o indirectamente (incluyendo pero no limitado a la administración, control o participación mayoritaria a través de familiares) la administración, control o participación mayoritaria, los términos y condiciones del presente Acuerdo serán aplicables a todos dichos trabajos.

El Empleador deberá presentarle al Sindicato una lista de los nombres de sus sucursales y filiales. Esta lista incluirá todos los nombres comerciales, razones sociales y las empresas y los nombres de asociaciones. Si hubiera una violación de esta disposición, entonces el Mediador nombrado en este documento tendría la facultad de conceder, en concepto de daños, la diferencia entre el monto que se les habría debido al empleado y al Sindicato en virtud del presente Acuerdo y los montos que se pagaron realmente, todos serán pagados con efecto retroactivo hasta el comienzo de dicho empleo.

50. **DESASTRE COMÚN.** No habrá pérdida de salario 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 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 ordenan 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 los autobuses y trenes.

51. **ESCUPIDERAS.** Los empleados no estarán obligados a limpiar las escupideras.

52. **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.

53. **RETIRO DE NIEVE** En caso de que un empleado esté obligado a quitar la nieve, el Empleador le proporcionará ropa y equipo adecuados.

54. **NO SUBCONTRATACIÓN .** No habrá subcontratación del trabajo de la unidad de negociación durante la vigencia del presente Acuerdo.

55. **DIRECTOR DE SEGURIDAD CONTRA INCENDIOS.** Al Director de Seguridad contra Incendios asignado regularmente, designado por el Empleador y certificado por el Departamento de Bomberos, se le pagará 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 trabaja 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.

56. **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 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.

57. **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.

58. **AYUDA PARA 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.

59. **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 resto 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 acuerdan redactar un proyecto revisado de dichas disposiciones que refleje y/o logre de la manera legal más cercana el propósito de dicha disposición inválida o inaplicable.

60. **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.

61. **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.

EN FE DE LO CUAL, las partes suscriben el presente documento el día y año indicado anteriormente.

EMPLEADOR:

**SINDICATO INTERNACIONAL DE
EMPLEADOS DE SERVICIO
LOCAL 32 BJ
25 West 18th Street
New York, NY 10011**

Nombre del Empleador (Por favor Escriba Claramente)

Por: _____

Por: _____

Firma del Representante del Empleador

Fecha: _____

Fecha: _____