

ACUERDO

Entre

**DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES DE OPERADORES
DE EDIFICIOS DE LA ASOCIACIÓN DE
ADMINISTRADORES Y PROPIETARIOS DE EDIFICIOS DE
PHILADELPHIA, SECCIÓN SUBURBANA**

y

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

PERIODO:

16 DE DICIEMBRE DE 2015

PARA:

15 DE DICIEMBRE DE 2019

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<u>Página</u>
ARTÍCULO 1 - Reconocimiento.....	1
ARTÍCULO 2 - SEGURIDAD DEL SINDICATO Y DEDUCCIONES-.....	3
ARTÍCULO 3 - DESPIDO Y DISCIPLINA	5
ARTÍCULO 4 - QUEJA/ARBITRAJE.....	5
ARTÍCULO 5 - TRANSICIÓN DEL CONTRATISTA	8
ARTÍCULO 6 - ANTIGÜEDAD Y DESPLAZAMIENTO.....	10
ARTÍCULO 7 - CARGA/REDUCCIONES LABORALES	11
ARTÍCULO 8 - MEJORES TÉRMINOS Y CONDICIONES PREVIAS	12
ARTÍCULO 9 - PIQUETE/SIN CLÁUSULA DE HUELGA.....	12
ARTÍCULO 10 - LICENCIAS	12
ARTÍCULO 11 - VACACIONES	13
ARTÍCULO 12 - DÍAS PERSONALES	14
ARTÍCULO 13 - PAGO POR DUELO Y SERVICIO DE JURADO	15
ARTÍCULO 14 - SEGURO MÉDICO	15
ARTÍCULO 15 - FONDO LEGAL	17
ARTÍCULO 16 - DISPOSICIONES APLICABLES A TODOS LOS FONDOS	18
ARTÍCULO 17 - DÍAS FERIADOS	19
ARTÍCULO 18 - TABLONES DE ANUNCIOS	19
ARTÍCULO 19 - VACANTES Y PROMOCIONES	19
ARTÍCULO 20 - LA SEMANA LABORAL, LAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y EL MÉTODO DE PAGO	19
ARTÍCULO 21 - DISPUTAS DE AUTORIZACIÓN DE TRABAJO Y ESTATUS.....	20
ARTÍCULO 22 - SUCESORES, ASIGNACIONES Y SUBCONTRATACIÓN	22

ARTÍCULO 23 - NO -DISCRIMINACIÓN	22
ARTÍCULO 24 - SALARIOS	22
ARTÍCULO 25 - NACIONES MÁS FAVORECIDAS	23
ARTÍCULO 26 - UNIFORMES.....	24
ARTÍCULO 27 - FONDO DE PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA.....	24
ARTÍCULO 28 - USO DE EMPLEADOS COMPLEMENTARIOS	25
ARTÍCULO 29 - ACTIVIDADES SINDICALES EN LOS EDIFICIOS.....	28
ARTÍCULO 30 - DURACIÓN.....	28

CARTA COMPLEMENTARIA N° 1	
CARTA COMPLEMENTARIA N° 2	
CARTA COMPLEMENTARIA N° 3	
CARTA COMPLEMENTARIA N° 4	

ACUERDO

Este -acuerdo ("Acuerdo") con varios empleadores es celebrado el día 16 de diciembre de **2015** por y entre, **LAS RELACIONES LABORALES DE LOS OPERADORES DE EDIFICIOS, DIVISIÓN DE PROPIETARIOS DE EDIFICIOS Y LA ASOCIACIÓN DE ADMINISTRADORES DE PHILADELPHIA, SECCIÓN SUBURBANA**, (denominada de aquí en adelante "BOLR"), actuando en nombre y representación como tal de sus miembros contratistas (cada uno de los cuales será referido de aquí en adelante como "Empleador") por un lado y, por el otro lado, **EL SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIO, LOCAL 32BJ** (denominado de aquí en adelante "el Sindicato"). El Sindicato y BOLR, con la intención de estar legalmente vinculados, acuerdan lo siguiente:

ARTÍCULO 1 - RECONOCIMIENTO

- 1.1. Este Acuerdo se aplicará a todos los empleados de servicio en cualquiera de las instalaciones en Delaware, Chester, Bucks, y los condados de Montgomery, en Pennsylvania, excluyendo los edificios de oficinas comerciales con menos de 100.000 metros cuadrados, salvo que los términos y condiciones económicas para los edificios residenciales, hospitales, tiendas de almacén, escuelas, beneficencias, instituciones educativas y religiosas, pistas de carreras, hogares de ancianos, teatros, hoteles, centros comerciales, campos de golf, boleras, bodegas, trabajo de ruta, sucursales bancarias e instalaciones industriales, se establecerán en las cláusulas adicionales negociadas para cada ubicación cubierta en este Acuerdo. El Artículo 9.2 no se aplicará durante las negociaciones para un acuerdo de cláusulas adicionales.
- 1.2. El Empleador estará obligado por los acuerdos generales en todas las áreas- que sean aplicables a todo el trabajo realizado dentro de ellas y está sujeto al alcance de estos acuerdos para todas las áreas dentro de la jurisdicción del Sindicato, incluyendo los siguientes acuerdos y convenios sucesores del mismo: (a) los Acuerdos de Contratistas Independientes o de la Realty Advisory Board on Labor Relations, Inc. de **2012**; (b) el Acuerdo de Contratistas de Long Island de **2012**; (c) el Acuerdo de Contratistas de Nueva Jersey de **2012**; (d) el Acuerdo de Contratistas de Hudson Valley de **2012**; (e) el Acuerdo de Contratistas de Fairfield de **2012**; (f) el Acuerdo de Contratistas de Hartford de **2012**; (g) el Acuerdo de Contratistas de Connecticut de **2012**; (h) el Acuerdo de Contratistas del Distrito de Columbia de **2015**; (i) **el Acuerdo de BOLR (Sección Ciudad) de 2015**; (j) **el Acuerdo de Contratistas de Delaware de 2012**; (k) **el Acuerdo de Contratistas de Pittsburgh de 2015**; (l) **el Acuerdo de Contratistas del Condado de Allegheny de 2011**; (m) **el Contrato de Edificios de Oficinas Comerciales Suburbanas de Pittsburgh de 2015**; (n) **el Contrato Comercial del Área del Distrito de Columbia de 2015**; y (o) **el Acuerdo de Contratistas de New England**.
- 1.3. El trabajo de **ruta y la limpieza final de la construcción** es todo el trabajo realizado por el Empleador que no sea en las instalaciones donde el Empleador celebra un contrato directamente con el propietario y/o agente. Terminales de transporte y complejos de edificios comerciales de propiedad comúnmente contigua de 100.000 pies cuadrados o más, estarán sujetos a los términos de este Acuerdo.

- 1.4. Si el empleador se hace cargo de los trabajos sujetos a los Acuerdos de cláusulas adicionales, el Empleador y el Sindicato deberán asumir y estar vinculados por los términos restantes de dichos acuerdos de Cláusula Adicional entre el Sindicato y el Empleador anterior. Se deberá suministrar dichos Acuerdos con anticipación a los contratistas que licitan para el trabajo.
- 1.5. El Sindicato es reconocido como el representante exclusivo de negociación colectiva para todas las clasificaciones de los empleados de servicio dentro de la unidad de negociación definida anteriormente. "Empleados de servicio", tal como se usa en este Acuerdo está destinado a cubrir las clasificaciones y los empleados cubiertos bajo este Acuerdo.
- 1.6. **A solicitud escrita del Sindicato, excepto donde esté prohibido por la ley, el Empleador deberá, dentro del plazo de diez (10) días laborables a partir de la solicitud por escrito del Sindicato,** proporcionar una lista al Sindicato con todas sus ubicaciones sujetas al Acuerdo donde presta servicios. Previa solicitud por escrito del Sindicato, excepto donde sea prohibido por la ley, el Empleador le proporcionará por escrito al Sindicato el nombre, dirección, clasificación laboral, número de seguro social (**últimos 4 dígitos**), horas de trabajo, y el salario actual de cada empleado asignado a cada ubicación. El Empleador deberá notificar mensualmente por escrito al Sindicato el nombre, número de Seguro Social (**últimos 4 dígitos**), dirección, salario, asignación laboral y turno de cada nuevo empleado contratado por el Empleador. El Empleador deberá notificar mensualmente por escrito al Sindicato sobre todos los cambios en el estado laboral de los empleados, incluidos los aumentos o disminuciones en las horas de trabajo, cambios en los salarios y/o ubicaciones de trabajo, bajas o separaciones, y el cambio en estatus de temporal a permanente, donde se aplique.
- 1.7. Inmediatamente después de que un Empleador está siendo notificado de que se convertirá en un proveedor de servicios en una nueva ubicación sujeta a este Acuerdo, el Empleador deberá notificar al Sindicato por escrito, enviar un fax al Sindicato, en sus oficinas principales, sobre dicha nueva ubicación y la fecha en la que comenzará la ejecución del trabajo en ese lugar.
- 1.8. El empleador no impedirá, y el Sindicato tendrá el derecho de acceso a sus empleados en el lugar de trabajo. El Sindicato no interrumpirá el trabajo de los empleados y deberá proporcionar un aviso por escrito razonable acerca de su visita al lugar de trabajo- con por lo menos **cuarenta y ocho (48) horas de antelación, salvo que las circunstancias impiden dicha notificación, en cuyo caso el Sindicato proporcionará el aviso con la mayor antelación posible.** El -Sindicato y el Empleador desarrollarán procedimientos para garantizar el acceso apropiado del Sindicato a los lugares de trabajo con requisitos especiales de seguridad. Cualquier reunión entre los empleados realizada por el Sindicato debe ser fuera del tiempo de trabajo programado de los empleados en el lugar en cuestión.

En el caso de que un cliente del Empleador niega por escrito el acceso al Sindicato con el fin de llevar a cabo una reunión entre los empleados en su sitio, el Empleador

proporcionará al Sindicato una copia por escrito de la denegación del cliente al acceso y permitirá a los empleados asistir a dicha reunión fuera del sitio para reportarse por hasta treinta (30) minutos después de la hora de inicio programada y ampliará su horario por la misma cantidad de tiempo para evitar que tengan una pérdida de salario. En caso de que cualquier empleado se presente más de treinta (30) minutos después de su hora de inicio programada a causa de una reunión del Sindicato, él/ella estará sujeto a la política de asistencia/tardanza del Empleador.

Cuando una reunión del Sindicato entre los empleados deba realizarse fuera de las instalaciones, el Sindicato será responsable de seleccionar dicho lugar y el Sindicato y el Empleador compartirán el costo en partes iguales, si es el caso, por el alquiler de dicho lugar.

- 1.9. El empleador (y sus agentes) no tomarán ninguna acción ni darán ninguna declaración que establezca o implique una oposición a que los empleados seleccionen al Sindicato como su agente de negociación colectiva. Cuando así lo exija la ley, previa demostración por parte del Sindicato de que la mayoría de los empleados en una ubicación (o grupo contiguo de ubicaciones) cubiertos por este Acuerdo o a la elección del Sindicato, en cualquier otro conjunto adecuado de ubicaciones cubiertos por este Acuerdo han designado al Sindicato como su representante en la negociación mediante la firma de tarjetas de autorización o peticiones, el Empleador deberá reconocer al Sindicato en esa ubicación o ubicaciones.

ARTÍCULO 2 - SEGURIDAD DEL SINDICATO Y DEDUCCIONES-

- 2.1. Será condición del empleo que todos los empleados cubiertos por este Acuerdo deberán ser y seguir siendo miembros del Sindicato en los 31 días siguientes a la fecha en que este Artículo se aplica a su ubicación de trabajo o su empleo, la que sea posterior. El requisito de afiliación bajo esta sección se cumple con el pago de las obligaciones financieras de la tarifa de inscripción del Sindicato y de las cuotas periódicas impuestas uniformemente.
- 2.2. Una vez que el Empleador recibe una carta del Secretario-Tesorero del Sindicato solicitando el despido de un empleado porque él o ella no ha cumplido con los requisitos de este Artículo, a menos que el Empleador cuestione la conveniencia de hacerlo, él o ella deberá ser despedido dentro de 15 días de la recepción de la carta si antes de la misma él o ella no toma las medidas adecuadas para cumplir con los requisitos. Si el Empleador cuestiona la conveniencia del despido, el Empleador presentará inmediatamente el asunto al Mediador. Si el Mediador determina que el empleado no ha cumplido con los requisitos de este Artículo, el empleado será despedido dentro de 10 días después de que la notificación por escrito de la determinación haya sido otorgada al Empleador.
- 2.3. El Empleador será responsable de todos los ingresos perdidos por el Sindicato a causa de no despedir a un empleado que no es miembro del Sindicato, si el Sindicato así lo ha solicitado por escrito. En los casos que involucran el retiro de empleados por no

pagar los requisitos de este Artículo, el Mediador tendrá la autoridad para evaluar los daños líquidos.

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

2.5. **El Empleador deberá mantener la exactitud de la información de los empleados, y a partir del 1 de enero de 2016, debe transmitir electrónicamente las cuotas, tarifas de iniciación, contribuciones al Fondo del Sueño Americano (“ADF”) u otras contribuciones de fondos políticos, y todas las evaluaciones legales deducidas del sueldo de los empleados, al Sindicato a través de transferencia bancaria o ACH, al utilizar el portal de autoservicio de 32BJ, a menos que el Sindicato indique por escrito que las cuotas sean remitidas por otros medios distintos de las transmisiones electrónicas. La transmisión debe estar acompañada de información sobre los empleados para quienes se transmiten las cuotas, el importe del pago de las cuotas para cada empleado, la tasa de sueldo del empleado, la fecha de contratación del empleado, la ubicación o el cambio de ubicación del empleado, si el empleado es a tiempo parcial o tiempo completo, el número de seguro social del empleado, la dirección del empleado y la clasificación del empleado. El Sindicato brindará cualquier oportunidad de capacitación necesaria al Empleador para facilitar las transmisiones electrónicas.**

El Sindicato designará a un funcionario de su Departamento de Cuotas para facilitar el cobro de las cuotas en Philadelphia e interactuar con los empleadores en el área de Philadelphia. Esa persona, junto con un representante designado del Distrito del -Atlántico Medio responderá a las llamadas de teléfono y mensajes de correo electrónico del Empleador tan pronto como sea posible. No se impondrán intereses ni sanciones si el Empleador hace un esfuerzo de buena fe para remitir el pago.

2.6. Si el Empleador no deduce ni remite al Sindicato las cuotas **contribuciones al ADF, contribuciones al Fondo de Salud de 32BJ para Servicios de Edificios, las contribuciones al Fondo de Servicios Legales de 32BJ para Operadores de Edificios**, u otro dinero en conformidad con esta sección antes del vigésimo (20º) día del mes, el Empleador deberá pagar intereses por esas cuotas, tarifas de iniciación, o contribuciones a la tasa de uno por ciento por mes comenzando en el día veintiuno -(21), a menos que el Empleador pueda demostrar que el retraso tiene una causa justificada, debido a circunstancias fuera de su control.

2.7. Si un empleado no revoca su autorización para deducir cuotas a finales del año siguiente a la fecha de autorización, o al final del contrato actual, lo que ocurra primero, se considerará que el empleado ha renovado su autorización por otro año, o hasta el vencimiento del contrato inmediatamente subsiguiente, lo que ocurra primero.

ARTÍCULO 3 - DESPIDO Y DISCIPLINA

- 3.1. Los empleados no serán despedidos, suspendidos o disciplinados por el Empleador sin causa justificada después de **completar un periodo de prueba de cuarenta y cinco (45) días de trabajo real.**
- 3.2. El Empleador deberá dar por escrito a cualquier empleado despedido o disciplinado, una exposición de los motivos para el despido o la disciplina dentro de un período razonable que no se exceda de **siete (7) días hábiles** después del despido o la disciplina. El Empleador deberá proporcionarle al Sindicato una copia de dicha declaración al mismo tiempo.
- 3.3. Cualquier aviso de advertencia que se ingrese en el archivo de personal de un empleado no será considerado para fines de evaluación de la disciplina después de un período de dieciocho (18) -meses, siempre que el empleado no ha cometido una infracción similar dentro del período de dieciocho (18) -meses siguientes al aviso.
- 3.4. Antes de imponer la disciplina, el Empleador, a solicitud del empleado, primero deberá notificar al Delegado Sindical del empleado y deberá permitir que el Delegado Sindical esté presente cuando la disciplina sea emitida, si el Delegado Sindical está disponible durante el turno en particular.

Se deberá conceder el tiempo libre razonable a un Delegado Sindical en el edificio del empleado que sea necesario para proporcionar la representación a los trabajadores sin pérdida de salario, cuando estas reuniones se produzcan dentro del edificio del empleado.

El Sindicato debe proporcionar al Empleador el nombre(s) del (de los) Representante(s) del Sindicato en cada lugar por escrito, y se proporcionará al Empleador actualizaciones por escrito de dicha información cada vez que haya un cambio de Representante en cualquier ubicación. Además, el Sindicato deberá proporcionar sin demora dicha información al Empleador en el momento de su solicitud por escrito.

ARTÍCULO 4 - QUEJA/ARBITRAJE

- 4.1. Si se presentan diferencias entre el Sindicato y el Empleador en cuanto al significado y la aplicación de cualquier término o disposición de este Acuerdo, se hará un serio esfuerzo para resolver dichas diferencias lo antes posible utilizando el Procedimiento de Queja. Antes de iniciar el Procedimiento de Queja, el funcionario debidamente designado o un Agente Sindical puede reunirse con un agente debidamente designado del empleador con el fin de intentar resolver el asunto. Si este esfuerzo no tiene éxito, se debe procesar una queja de acuerdo con los procedimientos establecidos a continuación, o no será considerada. **Todas las suspensiones y despidos comenzarán en el Paso 2 del procedimiento de queja.**

Paso 1: Independientemente de si se convoca a una reunión entre el Sindicato y los representantes del Empleador según lo permitido anteriormente, deberá haber una

discusión entre el supervisor, el empleado(s) agraviado(s), y el Delegado Sindical dentro de treinta (30) días calendario de la ocurrencia del incidente que dio lugar a la queja. Si el asunto no se resuelve en esta reunión, se deberá presentar una queja a más tardar treinta (30) días calendario después de la decisión del Empleador en esta reunión inicial.

Paso 2: El Sindicato deberá solicitar una reunión del Paso 2 por escrito mediante la presentación de una queja indicando el nombre del agraviado, el edificio, y las disposiciones del Contrato que se incumplieron. Los representantes del Empleador deberán reunirse con el Representante de Quejas del Sindicato dentro de los diez (10) días calendario a partir de la recepción de una queja por escrito, en un intento de resolver el caso.

Paso 3: Si no se logra una resolución o solución satisfactoria dentro de los veinte (20) días calendario después de que el asunto sea discutido entre el representante del Empleador involucrado y el Sindicato en el paso 2, entonces el Sindicato deberá presentarles al Empleador y a BOLR la queja como anotada en el formulario estándar de quejas del Sindicato, y un formulario de presentación de quejas detallando el nombre del agraviado, el nombre del Empleador, el edificio en particular en dónde surgió la queja, y en casos no--disciplinarios, la disposición del Acuerdo que el Sindicato cree que ha sido violada

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

Paso 4: Cualquier queja o disputa como la antes mencionada que no puede ser solucionada por los representantes de las partes anteriormente mencionadas, puede ser sometida a un mediador imparcial para su decisión; dado, sin embargo, que dicho Mediador imparcial no tendrá el poder de alterar el presente Acuerdo, o cualquiera de

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

- 4.2. El Comité de Quejas de BOLR/Suburbana, Local 32BJ en conjunto deberán estar disponibles para no miembros de BOLR que adoptan el acuerdo de negociación colectiva de BOLR/Suburbana, Local 32BJ. A dichos no miembros se les impondrá un cargo de \$1,000, a nombre de BOLR, por cada queja llevada ante el Comité en el que están involucrados.
- 4.3. La decisión del mediador deberá ser presentada por escrito y será definitiva y vinculante para las partes. En el caso de despido, el mediador tendrá la facultad de mantener el despido u ordenar la reincorporación del empleado, con o sin goce de haber por los días perdidos. La cuota de los mediadores será cubierta por ambas partes por igual.
- 4.4. Ninguna queja será aceptada ni tratada en este procedimiento treinta (30) días calendario después de su ocurrencia, a excepción de una queja de la cual el Sindicato no estaba al tanto alegando ya sea el pago incorrecto de salarios, beneficios adicionales, o el incumplimiento de las provisiones de seguridad del Sindicato establecidas en el presente; en dicho salario, beneficios adicionales o casos de seguridad sindical, la queja debe ser presentada a más tardar treinta (30) días calendario después de que el Sindicato tenga conocimiento del mismo o debería haber tenido conocimiento del mismo. Las quejas correspondientes a los salarios o beneficios adicionales sujetos a este periodo para la presentación no deberán incluir ninguna reclamación que requiera pruebas más allá de los registros del Empleador. En ningún caso se concederá el pago retroactivo u otro premio financiero en contra de un Empleador por cualquier violación de salarios, beneficios adicionales, o disposiciones de seguridad sindicales de este Acuerdo, que haya sido cometido por otro empleador. Cualquier queja no apelada en la siguiente etapa más alta del Procedimiento de Quejas o del arbitraje dentro de los plazos especificados, se considerará resuelta sobre la base de la última respuesta del Empleador. El incumplimiento de cualquiera de las partes para cumplir con el plazo del presente Artículo ocasionará automáticamente que la queja que sea decidida a favor de la otra parte.

El Empleador acuerda que, en el caso de que el Sindicato inicialmente se niegue a llevar una queja en relación con la suspensión o el despido de un empleado a

arbitraje, el tiempo de restricción para la presentación del arbitraje será suspendido en espera a que el empleado agote sus derechos de apelación de conformidad con la Constitución -y los Estatutos del Sindicato, dado que se cumplan los siguientes requisitos: (i) antes del momento para someter el asunto a arbitraje, según lo establecido anteriormente, el Sindicato envía una notificación por escrito al empleado informándole sobre el derecho de apelar la decisión del Sindicato de no llevar la reclamación a arbitraje, y el Sindicato proporciona al empleador una copia de esa Notificación de la Apelación; y (ii) los archivos del Sindicato para arbitraje dentro de los ciento veinte días (120) días calendario anteriores después de la fecha de la Notificación de Apelación o diez (10) días calendario después de la decisión del Sindicato para conceder la apelación del empleado y llevar la queja a arbitraje.

- 4.5. Todos los plazos establecidos en este artículo podrán prorrogarse ante mutuo acuerdo por escrito”.

ARTÍCULO 5 - TRANSICIÓN DEL CONTRATISTA

- 5.1. Al hacerse cargo o adquirir una cuenta/ubicación cubierta por este Acuerdo, el Empleador está obligado a retener a los empleados en funciones y a mantener el mismo número de empleados (y sus horas) que fueron empleados en la cuenta/ubicación por el Empleador anterior, siempre que la plantilla no supere el nivel en efecto a los noventa (90) días antes de la adquisición, excepto cuando se registraron aumentos en la plantilla durante ese período como resultado de los requerimientos del cliente. Cualquier Empleador que 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. El Empleador no puede reducir el nivel de la planilla al hacerse cargo de la cuenta/ubicación a menos que el Empleador pueda demostrar un descenso apreciable en el trabajo por hacer.
- 5.2. A los empleados retenidos por el Empleador se les dará crédito por la duración de servicio con el Empleador(es) anterior(es) para todos los propósitos, incluyendo, pero no limitado a derechos de antigüedad y vacaciones, y la finalización del período de prueba. En la toma de cargo no se reducirán los salarios, horas de trabajo ni otros términos y condiciones de los empleados retenidos.
- 5.3. **El Empleador deberá notificar al Sindicato por escrito (no más de dos (2) días hábiles) después que el Empleador reciba la cancelación por escrito de una cuenta/ubicación. Dentro del plazo de dos (2) días hábiles después de recibir la notificación de cancelación, el Empleador deberá proporcionarle al Sindicato una lista de todos los empleados en la cuenta/ubicación, sus salarios, número de horas trabajadas, las fechas de contratación, contribuciones a los fondos de beneficios hechas para los empleados (a través de informes de remesas a los fondos de beneficios, y suplementos a dichos informes que detallan los cambios), y vacaciones y derecho a días personales y su uso, y el número de días feriados.**

- 5.4. Si el Empleador no notifica al Sindicato como se requiere en 5.3, junto con el hecho de que el empleador sucesor no reconoce al Sindicato y para mantener los términos y condiciones de este acuerdo, será necesario que el Empleador pague los daños líquidos y determinados a los trabajadores afectados iguales a dos meses de salario.
- 5.5. Cuando un Empleador oferta trabajo cubierto por este Acuerdo, el Sindicato proporcionará de manera oportuna a todos los postores invitados, previa solicitud por escrito, la información descrita en el párrafo 5.3 antes mencionado. Las imprecisiones en la información proporcionada por el Empleador titular no eximirá ninguna obligación bajo este acuerdo del Empleador que adquiere la cuenta/ubicación.
- 5.6. El Empleador deberá proporcionarle al Sindicato, dentro de los cinco días hábiles (5) de hacerse cargo de la cuenta/ubicación, los nombres, salarios, horas y otros beneficios contemplados en la ubicación.
- 5.7. **Vacaciones y días personales de los trabajadores no se verán afectados por un cambio de propietario o administración en el edificio o contratista de limpieza, siempre y cuando los empleados permanecen contratados por el nuevo propietario o contratista de limpieza sucesor, y el nuevo propietario o contratista de limpieza sucesor será inmediatamente después responsable del pago del mismo. El propietario o contratista anterior deberá notificarle al propietario o contratista sucesor de la cantidad de vacaciones y días personales a los que cada empleado tiene derecho durante el año en que el contrato cambia, y la cantidad de vacaciones y días personales que cada empleado ya ha tomado, para que el sucesor esté al tanto de los permisos de vacaciones y días personales restantes de los empleados en el transcurso de ese año.**

Cuando el contratista sucesor no reciba la información necesaria del propietario o contratista predecesor, deberá ponerse en contacto con el Sindicato, y el Sindicato deberá proporcionarle toda la información que posee. Si el Sindicato no posee la información necesaria para que el contratista sucesor determine los derechos a vacaciones y días personales para el resto del año, el Sindicato deberá obtener esta información con el contratista predecesor de conformidad con el Artículo 5.3 del presente Acuerdo. Si el predecesor no proporciona esta información dentro de un plazo de tres (3) días calendario después de recibir la solicitud por escrito del Sindicato, el Sindicato procederá inmediatamente a acelerar el arbitraje ante el Mediador en el panel del Contrato con la primera disponibilidad, y sin necesidad de agotar los procedimientos de queja en el presente Acuerdo. No suministrar información precisa sobre las vacaciones pendientes o los derechos a días personales resultará en que el Empleador predecesor estará obligado a pagar todos los costos con respecto a cualquier arbitraje y/u otro procedimiento relacionado con la aplicación, el cual sea iniciado por el Sindicato.

- 5.8. **Si un Empleador pierde una cuenta en un lugar cubierto por este Acuerdo con un contratista no sindicalizado, el Sindicato tomará todas las medidas**

razonablemente disponibles para hacer frente a la pérdida, incluyendo la búsqueda de reclamaciones legales viables, y participará en otras actividades lícitas contra el contratista no sindicalizado y el dueño de la propiedad.

ARTÍCULO 6 - ANTIGÜEDAD Y DESPLAZAMIENTO

- 6.1. Después de finalizar el período de prueba, un empleado deberá alcanzar la antigüedad según su fecha de empleo. La antigüedad de un empleado se basará en la duración total del servicio con el Empleador o **como empleado regular en una determinada ubicación**, lo que sea mayor. La ubicación se define como el edificio o edificios situados en el mismo complejo cubierto por el mismo contrato entre el Empleador y el agente administrador o propietario.
- 6.2. En el caso de un despido debido a una reducción de personal, el orden inverso de antigüedad en la clasificación, donde sea aplicable, deberá seguirse. Las clasificaciones no se basarán en las horas que trabajan los empleados. En caso de desplazamiento, no habrá más de un desplazamiento. Para despidos dentro de un edificio, la antigüedad se basará en la duración total de servicio en el edificio.
- 6.3. La antigüedad se seguirá acumulando **hasta un (1) año** mientras que un empleado está en licencia, **en despido temporal, o en una licencia de indemnización por accidente laboral.**
- 6.4. Los derechos de antigüedad se pierden si el empleado renuncia, es despedido por una razón justificada, no se reporta ni se comunica dentro de los cinco (5) días después del aviso de convocatoria para regresar a trabajar, **a menos que el empleado pueda demostrar su incapacidad para comunicarse con el empleador durante ese período**, o es terminado o despedido temporalmente, o está cubierto por una reclamación de indemnización por accidente laboral por más de doce (12) meses.
- 6.5. La antigüedad prevalecerá para la asignación de las selecciones de vacaciones. Las horas extraordinarias serán ofrecidas a todos los empleados en rotación por orden de antigüedad. Nada en esta disposición pretende evitar que el Empleador ofrezca horas extras a los empleados a tiempo parcial en lugar de a los empleados a tiempo completo cuando los últimos recibirían pago de horas extras por esas horas.
- 6.6. No habrá transferencia de empleados de una ubicación a otra sin el consentimiento del Sindicato.

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

El Empleador no podrá solicitar una demanda a un cliente que un empleado sea removido de un lugar a fin de evadir la Sección 3.1 de este Acuerdo.

- 6.7. Los empleados despedidos tendrán derecho de restitución por un máximo de **un (1) año** para los puestos abiertos en las ubicaciones dentro del Condado en el que estuvieron empleados cuando fueron despedidos.
- 6.8. Un empleado que no puede trabajar por tener un puesto pagado con el Sindicato se le concederá un permiso de ausencia por un máximo de doce (12) meses. Si el permiso finaliza dentro de ese período, el trabajador tendrá derecho a volver a la posición que él/ella ocupaba en el momento en que comenzó el permiso. Después de un período de doce (12) meses, el empleado tendrá derechos de contratación preferente sólo para una vacante en la unidad de negociación que surja en el edificio en el que él/ella había estado empleado y para que él/ella está calificado.

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

ARTÍCULO 7 - CARGA/REDUCCIONES LABORALES

- 7.1. A ningún empleado se le asignará una carga laboral poco razonable.
- 7.2. No habrá reducción de la mano de obra salvo en caso de: (a) un cambio, que no sea un cambio menor, en las especificaciones de trabajo o asignaciones de trabajo que ocasiona una reducción del trabajo; o (b) eliminación de toda o una parte sustancial del trabajo especificado; o (c) vacantes sustanciales en un edificio; o (d) reconstrucción de la totalidad o parte de un edificio; o (e) introducción de avances tecnológicos; o (f) cambio en la naturaleza o el tipo de ocupación. Si el Empleador desea reducir la mano de obra, deberá dar una notificación con tres (3) semanas de anticipación a el Sindicato, incluyendo en dicha notificación las razones de la reducción. **Independientemente de lo anterior, si el Empleador recibe aviso insuficiente del gerente de la ubicación o el propietario, acerca de las circunstancias que provocan una reducción de la fuerza de trabajo para permitir dicho aviso de tres (3) semanas, el Empleador proporcionará el aviso con la antelación que sea posible según las circunstancias, en cuyo caso no será un aviso de menos de una (1) semana.** Durante el **periodo de notificación**, el Empleador acuerda reunirse con los representantes del Sindicato, a petición suya, para discutir las razones de la reducción de la mano de obra. Al término del **período de notificación**, si el Sindicato no está satisfecho, el Empleador podrá poner en práctica su decisión y el Sindicato podrá buscar arbitraje de manera acelerada sin recurrir al Procedimiento de Quejas.

ARTÍCULO 8 - MEJORES TÉRMINOS Y CONDICIONES PREVIAS

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

ARTÍCULO 9 - PIQUETE/SIN CLÁUSULA DE HUELGA

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

ARTÍCULO 10 - LICENCIAS

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

- 10.2. Los Empleadores deberán proporcionar a los empleados permisos de ausencia para actividades relacionadas con el sindicato, cuando sea factible, dado que dicha licencia no podrá ser negada injustificadamente. El Sindicato y el Empleador deberán discutir sobre el número y la duración de dichos permisos de ausencia de cualquier período de tiempo.
- 10.3. El Empleador cumplirá con las disposiciones de las leyes de Permiso Familiar estatales y federales aplicables, independientemente del número de trabajadores empleados en cualquier ubicación o por el Empleador.

ARTÍCULO 11 - VACACIONES

- 11.1. Los empleados acumularán vacaciones con goce de sueldo de acuerdo con el siguiente calendario:

<u>Meses en la Nómina</u>	<u>Vacaciones</u> <u>Pagadas</u>
1 Año	1 semana
2 Años	2 semanas
5 años	3 semanas
15 años	4 semanas
25 años	5 semanas

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

La duración del servicio, a efectos de vacaciones, será determinada por el total de servicio con el mismo Empleador, o en un edificio en particular, el que sea mayor.

- 11.2. El servicio de un empleado para propósitos de determinar el derecho a sus vacaciones se calculará desde el 31 de diciembre de cada año. Un empleado nuevo no tendrá derecho a recibir vacaciones hasta que él o ella haya completado un año completo de servicio. Con respecto a los trabajadores que fueron contratados el o después del 16 de diciembre de 2011, después de completar sus primeros doce (12) meses de servicio, un empleado nuevo tendrá derecho, durante el resto del año calendario a tomar la cantidad de vacaciones resultantes de dividir el número de meses completos que quedan en ese año entre doce (12) meses y multiplicando el resultado por cinco (5) días. Un ejemplo es proporcionado en la carta complementaria a este Acuerdo. Los empleados contratados antes del 16 de diciembre de 2011 recibirán vacaciones de acuerdo con el contrato anterior, pero en ningún caso recibirán menos de lo que resultaría de conformidad con la práctica del Empleador en virtud de ese contrato.
- 11.3. **Para los efectos este Artículo, el pago de un (1) día de vacaciones de un empleado deberá ser igual a la remuneración que el empleado recibe cuando el empleado**

trabaja su jornada laboral normalmente programada y el pago de una (1) semana de vacaciones de un empleado será igual a la remuneración que el empleado recibe cuando el empleado trabaja su semana normal de trabajo programada.

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

- 11.4. Cualquier empleado cuyo contrato se termina voluntaria o involuntariamente, incluyendo la baja por causa de muerte el o desde del 1° de enero de cualquier año, tiene derecho a recibir todas las vacaciones sin usar que haya acumulado en el año anterior para ese año calendario, a menos que el empleado sea despedido por justa causa. Con el fin de recibir la paga de dichas vacaciones no utilizadas, un empleado que abandona voluntariamente el empleo debe darle al Empleador una antelación mínima de dos (2) semanas de su salida.**
- 11.5. Cuando un empleado elegible se programa para tomar una semana completa de vacaciones, que deberá incluir una semana cuando un empleado toma cuatro (4) días junto con un feriado en esa semana, el Empleador deberá pagar la totalidad del pago de vacaciones al empleado a más tardar el último día de trabajo previsto del empleado antes del comienzo de las vacaciones del empleado. Asimismo, si a un empleado elegible se le termina su empleo, el Empleador deberá pagar al empleado tales vacaciones junto con el último cheque de sueldo del empleado.**
- 11.6. En la medida de lo posible, la selección y la preferencia en cuanto al momento de tomar las vacaciones se concederán a los empleados sobre la base de la antigüedad para solicitudes de vacaciones realizadas antes del 1 de marzo para el año. Las solicitudes de vacaciones hechas en o después del 1 de marzo se concederán en el orden recibido, independientemente de la antigüedad. Se entiende, sin embargo, que las vacaciones deben estar organizadas para adaptarse a la conveniencia del Empleador y los horarios y la determinación final al respecto quedará en el Empleador. Los empleados pueden tomar hasta cinco días de vacaciones (5) en incrementos preprogramados de un día cada año. El Empleador no negará injustificadamente la solicitud de un empleado para tomar vacaciones. El período de vacaciones se iniciará el 1° de enero y se extenderá hasta el siguiente 31 de diciembre, después de que se haya alcanzado la elegibilidad.**

ARTÍCULO 12 - DÍAS PERSONALES

- 12.1. Comenzando con el doceavo mes de empleo de un empleado en su trabajo, todos los empleados deberán recibir un mínimo de cuatro días pagados personales por cada año calendario, salvo en el primer año de trabajo del empleado cuando él/ella tendrá derecho a un número prorrateado de días personales por el tiempo transcurrido entre**

el primer día de su sexto mes de trabajo hasta el final del año calendario. El permiso personal no utilizado hasta el final del año no se traspasará al año siguiente.

ARTÍCULO 13 - PAGO POR DUELO Y SERVICIO DE JURADO

- 13.1. En el caso de una muerte en la familia inmediata (es decir, la muerte de un padre, cónyuge, hijo, nieto, hermano, hermana, padrastro, **hijastro** o suegro-) de un empleado que no está a prueba, que requiere la ausencia--de la asignación programada regularmente para el empleado, se -le permitirá al empleado tomar un permiso de ausencia de tres (3) días laborables consecutivos dentro de los catorce (14) días calendarios siguientes a la fecha de la muerte. Bajo ninguna circunstancia la aplicación de esta cláusula resultará en un cambio en el salario básico semanal del empleado.

En el caso de la muerte de una pareja de hecho de un empleado que -no está a prueba, se le permitirá al empleado tomar un permiso de ausencia de un (1) día hábil dentro de los catorce (14) días calendario siguientes a la fecha de la muerte, siempre que el empleado proporcione notificación previa al Empleador sobre la identidad de la pareja de hecho. El empleador deberá proporcionar a los empleados los formularios que les permitan identificar a su pareja de hecho.

Un empleado que no- está a prueba, tendrá derecho a tomar un permiso sin goce de sueldo de un (1) día para asistir al funeral de un hermanastro, hermanastra, sobrina, sobrino, tío o tía.

- 13.2. Cualquier empleado que tenga derecho a permiso de fallecimiento de conformidad con las Sección 13.1 antes mencionada, se le permitirá tomar hasta cinco (5) días de vacaciones acumuladas en relación con el mismo.
- 13.3. Se puede solicitar que un empleado presente una prueba de la muerte y/o de que el fallecido estaba dentro de la clase de los familiares indicados y/o que el empleado asistió al funeral.
- 13.4. Un empleado que ha completado su período de prueba y que está obligado a reportarse a la corte para responder a una citación del jurado o para servir como jurado en los días regularmente programados para trabajar será reembolsado con la diferencia entre la cantidad que recibe por el servicio de jurado y su pago habitual. Pago de Servicio de Jurado se limitará a dos semanas en un año. Ningún empleado puede ser requerido para trabajar en un día que tiene el servicio de jurado.
- 13.5. Un empleado puede ser obligado a presentar prueba del servicio de jurado y/o prueba de que el empleado asistió al servicio de jurado y/o de que se le pagó por dicho servicio.

ARTÍCULO 14 - SEGURO MÉDICO

- 14.1. El Empleador se compromete a hacer pagos a un fondo fiduciario de salud, conocido como el "Fondo de Salud 32BJ de Servicio de Construcción" (Fondo) para cubrir a

- los empleados cubiertos por este Acuerdo y/o cobertura colectiva de seguro de vida bajo dichas disposiciones, normas y reglamentos y para dichos beneficios que puedan ser determinados por los Fideicomisarios del Fondo, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo y Declaración de Fideicomiso, según las tasas de contribución prevista en ella.
- 14.2. Los empleados que están en compensación de trabajador o que están recibiendo beneficios por incapacidad o pensión de invalidez serán cubiertos por el Fondo de Salud hasta que puedan ser cubiertos por Medicare o por treinta (30) meses a partir de la fecha de discapacidad, lo que ocurra primero.
 - 14.3. **Hasta el 31 de diciembre de 2015**, el Empleador deberá contribuir al Fondo con **\$832-** por mes por cada empleado regular a tiempo completo.
 - 14.4. Efectivo desde el **1 de enero de 2016**, la tasa de contribución al Fondo será de **\$895** por- mes por cada empleado regular a tiempo completo.
 - 14.5. Efectivo desde el **1 de enero de 2017**, la tasa de contribución al Fondo será de **\$959** por- mes por cada empleado regular a tiempo completo.
 - 14.6. Efectivo desde el **1 de enero de 2018**, la tasa de contribución al Fondo será de **\$1.036** por- mes por cada empleado regular a tiempo completo.
 - 14.7. Efectivo desde el **1 de enero de 2019**, la tasa de contribución al Fondo será de **\$1.116** por- mes por cada empleado regular a tiempo completo.
 - 14.8. El Empleador deberá contribuir al Fondo por cada empleado regular a -tiempo parcial con \$40 al mes.
 - 14.9. El Empleador deberá hacer las contribuciones al fondo de salud por todos los limpiadores de ventanas a tiempo -completo en la tasa para empleados a tiempo -completo.
 - 14.10. Empleados a tiempo completo se define como aquellos empleados que trabajan **treinta** horas o más por semana. **Los empleados que trabajan regularmente veintisiete y medio (27½) horas o más por semana para el 15 de diciembre de 2015 seguirán siendo considerados empleados a tiempo completo para fines de las prestaciones del seguro de salud.**
 - 14.11. Cualquier Empleador que tiene un plan en efecto antes de la fecha de vigencia de este Acuerdo, que proporciona beneficios de salud equivalentes a, o mejores, a las prestaciones previstas en este documento, y el costo del cual para el Empleador es al menos igual, puede cubrir a sus empleados bajo este plan existente o bajo este Fondo. Si los Fideicomisarios deciden que el plan existente no proporciona beneficios equivalentes, pero proporciona beneficios de salud superiores a uno o más tipos de beneficios de salud bajo este Fondo, el Empleador podrá participar en el Fondo en su totalidad, o parcialmente para hospitalización y/o cobertura quirúrgica, y

hacer sus pagos al Fondo en la cuantía determinada por el Consejo de Fiduciarios de manera uniforme para todos los Empleadores que participan de manera similar.

- 14.12. Si durante la vigencia de este acuerdo, los Fideicomisarios encuentran que el pago previsto en este documento es insuficiente para mantener los beneficios, y las reservas adecuadas para dichos beneficios, ellos solicitarán a las partes que aumenten las cantidades necesarias para mantener tales beneficios y reservas. En el caso de que los Fideicomisarios no sean capaces de lograr un acuerdo sobre la cantidad necesaria para mantener los beneficios y las reservas, el asunto será sometido a arbitraje.
- 14.13. En la elección de BOLR, y con la aprobación de la Local 32BJ de SEIU, Fondo de Fideicomiso de Bienestar del Distrito 36 ("Fondo de Bienestar BOLR") Junta de Fideicomisarios, los beneficios sociales y de salud a los que los empleados tienen derecho en virtud del Acuerdo se proporcionarán por el Fondo de Bienestar BOLR, siempre y cuando no haya una reducción en beneficios de aquellos que están siendo proporcionados por el Fondo al momento de la transferencia al Fondo de Bienestar BOLR. En la medida en que los beneficios proporcionados por el Fondo de Bienestar BOLR difieran de los del Fondo para los empleados cubiertos, dicha transferencia puede ocurrir sólo con el consentimiento del Sindicato.
- 14.14. **Las partes tienen la intención de que el seguro médico proporcionado en virtud del Fondo para los empleados cumplirá, en todos los aspectos y en todo momento, con los requisitos de la Ley de Atención Asequible ("ACA", por sus siglas en inglés). En el caso de que un plan de beneficios de seguro médico proporcionado por el Fondo de Bienestar desencadenaría una penalización o impuesto de cualquier clase en virtud de la ACA sobre un empleador que contribuye o cualquier empleado, cualquiera de las Partes podrá notificar a la otra por escrito su deseo de reabrir este Acuerdo para el propósito único y limitado de la negociación de los cambios necesarios para evitar una penalización de la ACA o impuestos y/o formular recomendaciones a los Fideicomisarios del Fondo de Bienestar con respecto a los cambios necesarios en el plan(es) proporcionado(s) por el Fondo de Bienestar. Las partes se reunirán de manera oportuna para abordar los asuntos pertinentes después de que cualquiera de las partes proporcione el aviso descrito anteriormente. El Sindicato mantendrá el derecho a la huelga en caso de que las partes acuerden reabrir el contrato y en el caso de que no se llegara a ningún acuerdo.**

ARTÍCULO 15 - FONDO LEGAL

- 15.1. **Cada Empleador deberá contribuir, hasta el 31 de diciembre de 2015, la suma de cinco centavos (\$.05) por hora trabajada, que no se exceda de cuarenta (40) horas semanales, para cada empleado que no esté en período de prueba, al "Fondo de Servicios Legales de la Local 32BJ para Operadores de Edificios" ("el Fondo de Servicios Legales"), tal como se establece en el Plan de Servicios Legales que indica los servicios que se prestarán a dicho Plan de Servicios Legales por parte del bufete de Spear Wilderman, P.C. A partir del 1 de enero**

de 2016, el Empleador se compromete a aumentar la contribución a la suma de seis centavos (\$.06) por hora trabajada, que no se exceda de cuarenta (40) horas semanales, para cada empleado que no esté en período de prueba-. A partir del 1 de enero de 2018, el Empleador se compromete a contribuir la suma de siete centavos (\$.07) por hora trabajada, que no se exceda de cuarenta (40) horas semanales, para cada empleado que no esté en período de prueba-.

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

- 15.2. Efectivo desde el 1 de enero de 2013, los beneficios de servicios legales prepagados serán proporcionados a los empleados elegibles y a sus dependientes cubiertos a través de la Local 32BJ de SEIU, Fondo Fiduciario de Servicios Legales del Distrito 36 ("Fondo Legal BOLR "). Los beneficios serán aquellos que son entonces proporcionados por el Fondo Legal BOLR a sus participantes en áreas distintas a la inmigración. Los servicios legales de inmigración serán los actualmente disponibles para los empleados bajo el Fondo Legal Grupal desde el 6 de enero de 2012. La tasa de contribución será de \$0.05 por cada hora trabajada, hasta un máximo de cuarenta (40) horas a la semana para cada empleado elegible. Se entiende y acuerda que en cualquier momento durante la vigencia de este Acuerdo de la Junta de Administradores del Fideicomiso del Fondo Legal de BOLR puede aumentar la tasa de contribución a un máximo de \$0,07 por hora, según su criterio.

ARTÍCULO 16 - DISPOSICIONES APLICABLES A TODOS LOS FONDOS

- 16.1. Si el Empleador no realiza los informes o pagos requeridos a los Fondos, los Fideicomisarios podrán a su discreción única y absoluta adoptar las medidas necesarias, incluyendo pero no limitados a arbitraje inmediato y acción legal, hacer cumplir dichos informes y pagos, junto con los intereses y daños líquidos y determinados conforme a lo dispuesto en los Acuerdos de Fideicomiso de los Fondos, y cualquier y todos los gastos de cobranza, incluyendo pero no limitados a honorarios de abogados, costos y honorarios del arbitraje, costos, honorarios e intereses judiciales.
- 16.2. Cuando un Empleador contribuyente es en mora regular y consistentemente, los Fideicomisarios a su discreción, pueden requerir dicha seguridad según consideren necesario.
- 16.3. El Fideicomisarios de los Fondos harán dichas modificaciones al Acuerdo de Fideicomiso, y adoptarán un reglamento tal, según sea requerido para cumplir con la legislación aplicable, y que en cualquier caso dispone que los empleados cuyo trabajo está dentro de la jurisdicción del Sindicato (el cuál no considerará incluir a cualquier persona en un puesto gerencial importante) sólo pueden ser cubiertos por los beneficios si el edificio en el que están empleados tiene un acuerdo de negociación colectiva con el Sindicato. Toda controversia acerca de la jurisdicción del Sindicato debe ser resuelta por el Mediador si las partes no pueden llegar a un acuerdo.

- 16.4. Los empleados tendrán un período de espera de seis (6) meses antes de tener derecho a ser partícipes en los Fondos, y no se harán contribuciones en nombre de los empleados durante el -período de seis meses. Dado que no haya cambio en la ley actual, efectivo desde el 1 de enero de 2014, el período de espera para las contribuciones al Fondo de Bienestar o al Fondo de Bienestar BOLR será de noventa (90) días.

ARTÍCULO 17 - DÍAS FERIADOS

- 17.1. Los siguientes son designados como vacaciones pagadas para los empleados después del período de prueba: Día de Año Nuevo, Día del Trabajo, Día de los Caídos, el Día de Acción de Gracias, Navidad, Día de la Independencia, y un día feriado variable. Siempre que cualquiera de estos días feriados mencionados caiga en sábado o domingo, se puede guardar el siguiente lunes o el viernes anterior, dependiendo de cuando el edificio está cerrado. Pago de feriados deberá ser igual al salario básico regular de un empleado. Un empleado obligado a trabajar en un día festivo recibirá su salario regular más su paga de vacaciones.

ARTÍCULO 18 - TABLONES DE ANUNCIOS

- 18.1. En dónde se otorgue permiso por el propietario/gerente del edificio, el Empleador deberá proporcionar un tablero de anuncios en una ubicación visible en cada una de las ubicaciones del Empleador, y permitirá que representantes del Sindicato, incluidos los delegados, publiquen noticias relacionadas con asuntos del Sindicato en el tablón de anuncios.

ARTÍCULO 19 - VACANTES Y PROMOCIONES

- 19.1. El Empleador deberá publicar todas las vacantes **por un período de cinco (5) días**. Se dará preferencia para cubrir las vacantes a los empleados ya empleados en un edificio, basado en la antigüedad de construcción, pero la habilidad, la capacidad y las calificaciones también se tendrán en cuenta. Empleados a tiempo parcial tendrán preferencia por antigüedad en la licitación para puestos a tiempo completo.

ARTÍCULO 20 - LA SEMANA LABORAL, LAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y EL MÉTODO DE PAGO

- 20.1. El Empleador deberá establecer una semana laboral regular. Cualquier trabajo realizado por más de cuarenta (40) horas en una semana se pagará como una hora y media del salario regular del empleado. Los empleados que trabajan en más de una ubicación deberán hacer que se combinen sus horas al determinar su pago de horas extraordinarias.
- 20.2. El horario mínimo regular para los empleados será de cuatro (4) horas por noche, **cinco (5) noches a la semana. El requisito de las cinco (5) noches por semana no se aplicará a determinados empleados de fin de semana.**

- 20.3. A los empleados se les deberá pagar un mínimo de cuatro (4) horas por la noche cuando los llamen a trabajar.
- 20.4. Todos los salarios, incluidas las horas extras, se pagarán semanalmente en **efectivo, cheque, o cualquier otro medio permitido por la ley**, con una declaración detallada de las deducciones de nómina. **El pago a través de tarjetas de débito puede no ser requerido para cualquier empleado que elija recibir el pago a través de depósito directo. El Empleador deberá garantizar que los empleados que reciben el pago por medio de una tarjeta de débito cuenten con un medio razonable de realizar retiros simples de efectivo a través de la tarjeta de débito, sin incurrir en un cargo. El empleador deberá educar a los empleados sobre el uso de una tarjeta de débito a través de la distribución de literatura en inglés y en español y a través de reuniones con los empleados.** Si un día habitual de pago es un día feriado, se les deberá pagar a los empleados el día anterior.

ARTÍCULO 21 - DISPUTAS DE AUTORIZACIÓN DE TRABAJO Y ESTATUS

21.1. **Autorización para trabajar y repetición de la verificación**

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

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

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

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

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

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

21.2. Cartas de notificación de inconsistencia de datos o verificaciones telefónicas de la SSA--

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

21.3. Cambio en el número de seguro social o el nombre

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

21.4. Participación en E-verify y programas similares

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

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

definitiva determinación similar de falta de autorización de trabajo.

21.5. **Registros de empleo**

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

ARTÍCULO 22 - SUCESORES, ASIGNACIONES Y SUBCONTRATACIÓN

- 22.1. El Empleador no podrá subcontratar, transferir, arrendar o asignar, en todo o en parte, a cualquier otra persona, empresa, corporación, sociedad, o trabajo o trabajadores que no- son de la unidad, trabajo de la unidad de negociación que actualmente es realizado o que será asignado en lo sucesivo a los empleados en la unidad de negociación, salvo en la medida requerida por las regulaciones gubernamentales con respecto a las empresas de propiedad de minorías o de mujeres, en cuyo caso el empresario deberá garantizar que dichas empresas emplean a empleados de la unidad de negociación bajo los salarios y beneficios previstos en este Acuerdo.
- 22.2. En el caso de que el Empleador venda o transfiera la totalidad o cualquier parte de su negocio o cuentas que estén sujetas a este Acuerdo, el Empleador deberá exigirle al empleador adquiriente que asuma este Acuerdo.
- 22.3. En la medida permitida por la ley, este acuerdo será vinculante para cualquier otra entidad que el Empleador, a través de sus funcionarios, directores, socios, dueños o accionistas, ya sea directa o indirectamente (incluyendo, pero no limitado a través de miembros de la familia), administra o controla, siempre que dicha entidad o entidades realicen trabajos sujetos a este Acuerdo.

ARTÍCULO 23 - NO -DISCRIMINACIÓN

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

ARTÍCULO 24 - SALARIOS

- 24.1. **Hasta el 30 de junio de 2016, la tasa de salario mínimo para el personal de limpieza será de \$12.35.**

Efectivo desde el **1 de julio de 2016**, el salario mínimo para limpiadores será **\$12.75**.

Efectivo desde el **1 de julio de 2017**, el salario mínimo para limpiadores será **\$13.25**.

Efectivo desde el **1 de julio de 2018**, el salario mínimo para limpiadores será **\$13.75**.

- Efectivo desde el **1 de julio de 2019**, el salario mínimo para limpiadores será **\$14.30**.
- 24.2. Todos los limpiadores deberán recibir el salario mínimo por hora establecido anteriormente o los siguientes aumentos, lo que resulte en el salario más alto: **1 de julio de 2016 - \$0.40; 1 de julio de 2017 - \$0.50; 1 de julio de 2018 - \$0.50; y 1 de julio de 2019 - \$0.55.**
- 24.3. A los líderes y albañiles se les pagará \$2.00 por hora más sobre la tasa mínima establecida para limpiadores y recibirán el mismo aumento en --escala según lo previsto anteriormente si esos aumentos resultan en un salario más alto.
- 24.4. Limpiadores de Ventanas
- A los limpiadores de ventanas se les pagará una tasa mínima que se negociará, la cual será superior a la tasa mínima que se paga a los dirigentes o empleados de reparaciones.
- 24.5. Aumento de salario mínimo establecido por la ley.
- El salario mínimo para todos los limpiadores deberá ser en todo momento por lo menos cincuenta (\$0.50) centavos por encima del salario mínimo legal aplicable para limpiadores.
- 24.6. Efectivo desde el 1 de enero de 2014, el Empleador puede pagar a los empleados contratados a partir de esa fecha o después un salario por hora que es \$1.00 por debajo del salario mínimo por hora establecido en la Sección 24.1 anterior. Ese salario inicial se incrementará en \$0.50 dólares por hora después de que el empleado complete seis (6) meses de empleo, y otros \$0.50 por hora después de doce (12) meses de empleo. Dicho empleado también deberá recibir cualquiera de los aumentos anuales de salario por hora negociados que ocurran mientras el empleado está progresando hacia el salario mínimo por hora.

ARTÍCULO 25 - NACIONES MÁS FAVORECIDAS

- 25.1. Si el Sindicato se compromete a diferentes términos y condiciones económicas más favorables para el Empleador en cualquier ubicación, los términos y condiciones se aplicarán a cualquier otro Empleador que asuma esa ubicación durante la duración del acuerdo del Sindicato con el Empleador anterior.
- El Sindicato se compromete a presentar a la Asociación una copia de cada Acuerdo de Negociación Colectiva que se celebra en relación con una ubicación descrita en el Artículo 1 de este Acuerdo dentro de los treinta (30) días siguientes a la ejecución de dicho acuerdo.
- 25.2. En el caso de que el Sindicato suscriba un contrato en o después **del 1 de diciembre de 2019** para un edificio de oficinas comerciales **que se encuentre dentro del ámbito del Artículo 1, Sección 1.1 de este Acuerdo**, los términos y condiciones económicas de las cuales sean más favorables que los términos contenidos en este

Acuerdo, todos los Empleadores tendrán derecho y pueden tener el beneficio completo de todos esos términos más favorables para dicho edificio de oficinas comerciales, previa notificación al Sindicato. Esta cláusula no se aplicará a cláusulas adicionales al contrato celebrados antes del **1 de diciembre de 2019**, aún si los términos de cualquiera de dichos contratos se extienden más allá de esa fecha, dado que tales cláusulas adicionales establezcan un calendario de aumentos de salarios y beneficios.

ARTÍCULO 26 - UNIFORMES

- 26.1. Cuando el Empleador exige uniformes, el Empleador proveerá un mínimo de dos (2) juegos de uniformes o la ropa que requiere que usen los empleados. Posteriormente, el Empleador mantendrá **y, con base en su determinación razonable de necesidad, reemplazará esa ropa cuando el empleado regrese el uniforme o la ropa que se va a reemplazar**. Los empleados serán responsables del lavado de rutina de la ropa. Accesorios apropiados, tales como zapatos, calcetines, camisetas, etc. serán a la vez suministrados por el empleado, excepto cuando estos elementos son requeridos por el Empleador como parte de un uniforme facilitado por el Empleador

ARTÍCULO 27 - FONDO DE PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA

- 27.1. Cada Empleador se compromete a aportar la suma de un centavo \$,015 por hora por cada hora trabajada (sin exceder cuarenta (40) horas a la semana) por cada empleado que ha estado continuamente empleado por lo menos durante treinta (30) días al Fondo de Promoción de la Industria creado por BOLR. Para este propósito las vacaciones pagadas y días feriados se considerarán como horas trabajadas.

A fin de ser capaz de utilizar al "Comité de Quejas", conforme a lo estipulado en la Sección 4.1, Paso 3 y aprovechar los beneficios de este Acuerdo, cada uno de los no-miembros de BOLR debe aportar la suma \$,05- por hora por cada hora trabajada (sin exceder cuarenta (40) horas a la semana) por cada empleado que ha estado continuamente empleado por lo menos durante treinta (30) días al Fondo de Promoción de la Industria creado por BOLR. El Sindicato notificará al BOLR cada vez que no miembros acuerden hacer contribuciones al Fondo de Promoción de la Industria.

- 27.2. El empleador deberá remitir al Administrador de la Local 32BJ de SEIU, Fondo de Fideicomiso de los Operadores de Edificios del Distrito 36, las contribuciones al Fondo de Promoción de la Industria, acompañadas de los formularios proporcionados por el Administrador. Dichas contribuciones se remitirán antes del día 15 de cada mes por todo el dinero adeudado del mes anterior y, a su recepción, serán transmitidas a la vez por el Administrador de BOLR a más tardar al final del mes de la recepción, junto con una copia del formulario de presentación presentado por el Empleador.
- 27.3. Ninguna parte de dicho Fondo de Promoción de la Industria y ninguna parte de las contribuciones se utilizarán para publicidad, propaganda u otros actos anti-sindicales en contra de los intereses del Sindicato; dado, sin embargo, que esto no impedirá la

utilización de las contribuciones para apoyar la posición de BOLR en relación con cualquier negociación colectiva con el Sindicato.

- 27.4. Queda expresamente entendido que dicha contribución al Fondo de Promoción de la Industria no está destinada a ser, y no es, una contribución a los empleados, y ningún empleado o empleador deberá tener ningún interés de propiedad sobre dicho Fondo.
- 27.5. Además, se entiende y acuerda expresamente que dicho Fondo de Promoción de la Industria se aplicará, entre otros propósitos, pero no como forma de limitación a esto, en el pago de los costos operativos de BOLR, incluyendo pero no limitado a, los gastos de gestión de las relaciones públicas, honorarios del abogado, educación pública que se aplican a la industria tratando de establecer buenas relaciones públicas entre la industria de operaciones de edificios y el público en general, el costo para el Empleador de sus representantes en la administración de varios fondos y comités establecidos en este Acuerdo, y cualquier empresa comparable contratada cada cierto tiempo por dichos Empleadores y/o BOLR a continuación.

ARTÍCULO 28 - USO DE EMPLEADOS COMPLEMENTARIOS

- 28.1. **Cada Empleador deberá establecer reservas regionales de empleados suplementarios para llenar las vacantes de puestos temporales en los lugares de trabajo dentro de la jurisdicción de este Acuerdo. Los siguientes términos se aplicarán a esta reserva suplementaria:**
- (a) **Los empleados suplementarios recibirán la tasa inicial y, los aumentos salariales subsiguientes conforme a lo dispuesto en la Sección 24.6 del Acuerdo de Negociación Colectiva, junto con los aumentos salariales anuales según lo dispuesto en la Sección 24.1 de este Acuerdo.**
 - (b) **Los empleados suplementarios serán tratados como empleados de prueba hasta que hayan realizado trabajos para el Empleador en más de cuarenta- y cinco (45) días, momento en el cual quedarán cubiertos por el Artículo 3, Sección 3.1 de este Acuerdo.**
 - (c) **Los empleados suplementarios no tendrán derecho a recibir los beneficios en virtud del presente Acuerdo, con excepción de los días feriados indicados en el Artículo 17. Los empleados suplementarios tendrán derecho a los días feriados remunerados después de que han realizado trabajos para el Empleador en cuarenta-y cinco (45) días, y siempre que trabajen en el último día en que se les ofrezca trabajo antes del día feriado y en el primer día en que se les ofrezca trabajo subsiguiente al día feriado.**
 - (d) **No se deben realizar contribuciones en nombre de los empleados suplementarios al Fondo de Salud de 32BJ para Servicios de Edificios (el "Fondo") o al Fondo Fiduciario de Servicios Legales de BOLR del Distrito 36, Local 32BJ del Sindicato Internacional de Empleados de Servicio.**

- (e) Los empleados que realicen trabajos para el Empleador de al menos cuarenta- y cinco (45) días en calidad de empleado suplementario antes de convertirse en un empleado permanente no estarán obligados a servir un período de prueba, de conformidad con el Artículo 3, Sección 3.1, al convertirse en un empleado permanente.
- (f) El Empleador deberá deducir las cuotas mensuales a nombre de los empleados suplementarios, de conformidad con el Artículo 2.
- (g) El Empleador deberá proporcionar al Líder de Distrito del Sindicato una copia de los informes de remesas mensuales, y también los nombres y las horas de todos los empleados de sustitución y suplementarios que han trabajado para el Empleador durante el mes. Cada instancia en que un Empleador no proporcione la información requerida mensualmente tendrá como consecuencia que el Empleador estará obligado a pagar la suma de Quinientos dólares (\$500.00) al Fondo de Becas de BOLR antes del día 15 del mes siguiente. BOLR notificará al Sindicato acerca de la recepción de cada uno de dichos pagos. Si el Empleador no realiza un pago, el Sindicato se reserva el derecho de reclamar y arbitrar el asunto.
- (h) En caso de que la documentación requerida conforme a la subsección (g) u otra información demuestre que un Empleador ha utilizado empleados suplementarios para llenar una vacante permanente durante más tiempo que el período permitido en virtud de la subsección (k), el Empleador deberá colocar inmediatamente al empleado suplementario con más antigüedad en el puesto vacante, y hacer las contribuciones suficientes al Fondo de tal manera que el empleado sea elegible para los beneficios de inmediato.
- (i) Si un empleado suplementario se niega a llenar una vacante permanente, el empleado podrá ser despedido.
- (j) Un empleado que es despedido temporalmente de un puesto permanente en un edificio y que conserve los derechos de convocatoria para regresar a trabajar de conformidad con el Artículo 6 del presente Acuerdo, será colocado en la reserva suplementaria regional apropiada, si a él/ella no se le ofrece primero otra posición permanente luego del despido temporal. Los empleados despedidos temporalmente deberán llevar su antigüedad a la reserva suplementaria regional, la cual deberá ser considerada como parte de sus servicios a efectos de la antigüedad suplementaria. El Empleador deberá utilizar a los empleados despedidos temporalmente de un edificio en particular para realizar asignaciones suplementarias en ese edificio antes de utilizar otros empleados suplementarios.
- (k) Los empleados suplementarios no se podrán utilizar para llenar una vacante permanente, excepto por un período razonable, que no se

excederá de quince (15) días, o treinta (30) días cuando la vacante se llena a través de una contratación externa, momento en el cual un empleado permanente deba llenar la vacante. Estos mismos plazos se extenderán a la medida necesaria cuando la vacante es el resultado de un despido que permanece en el proceso de queja/arbitraje, si la vacante no puede cubrirse con un candidato interno, o debido a circunstancias fuera del control del Empleador (*p.ej.*, la habilitación de seguridad) que requieren una demora. En tales circunstancias, el Empleador notificará al Sindicato en cuanto a la razón de la demora. La persona que es seleccionada para cubrir una posición permanente se moverá a esa posición en la fecha seleccionada por el Empleador, que será a más tardar el lunes que coincida con, o siguiente al día 15 para un empleado actual, el día 30 para una contratación externa, o el día en que se resuelvan los factores que causan un retraso en uno de esos períodos.

- (l) Las posiciones permanentes serán adjudicadas y las asignaciones suplementarias se efectuarán de conformidad con la antigüedad dentro de cada reserva suplementaria regional, según lo dispuesto anteriormente.
- (m) Las reservas suplementarias regionales están conformadas de la siguiente manera, a menos que el Sindicato y el Empleador convengan con reservas diferentes, en función de las ubicaciones de las cuentas del Empleador:

RESERVA A

West Chester
 Exton
 Great Valley
 Newtown Square
 Malvern
 Berwyn

RESERVA B

Plymouth Meeting
 Blue Bell
 Radnor
 Norristown
 Conshohocken
 King of Prussia
 City Line Avenue
 Collegeville
 Oaks

RESERVA C

Horsham
 Fort Washington
 Willow Grove
 Eastern Montgomery County

RESERVA D

Bucks County

- (n) El Empleador no deberá separar a los empleados suplementarios del empleo a fin de evitar sus obligaciones contractuales con un empleado

que se acumulan una vez que el empleado ha terminado su período de prueba.

ARTÍCULO 29 - ACTIVIDADES SINDICALES EN LOS EDIFICIOS

- 29.1. **El Empleador deberá permitir a los Representantes del Sindicato la libertad razonable para llevar a cabo sus funciones durante sus horas de trabajo. Sin embargo, un Representante del Sindicato debe obtener la aprobación de su supervisor que no esté afiliado al Sindicato antes de salir de su estación de trabajo, y dicha aprobación no deberá negarse de manera injustificada. Si el supervisor no está presente en el edificio, el Representante deberá obtener la aprobación de un empleado con obligaciones principales en el edificio, y si dicho empleado no está presente en el edificio, el Representante se pondrá en contacto con la supervisión vía telefónica para obtener la aprobación.**

A los Representantes del Sindicato no se les puede aplicar la no remuneración para el tiempo de trabajo perdido mientras asiste a una reunión de quejas.

ARTÍCULO 30 - DURACIÓN

- 30.1. Este Acuerdo entrará en efecto a partir del **16 de diciembre de 2015**, hasta e incluyendo **el 15 de diciembre de 2019**.
- 30.2. A la fecha de expiración de este contrato según lo establecido anteriormente, el presente Acuerdo a partir de entonces permanecerá en pleno vigor y efecto durante un periodo prolongado hasta que un acuerdo sucesor haya sido ejecutado. Durante el período ampliado, todos los términos y condiciones del mismo deberán estar en efecto sujetos a las disposiciones de este párrafo. Durante el período ampliado, el Empleador deberá negociar un acuerdo sucesor retroactivo a la fecha de vencimiento, y todos los beneficios y mejoras en el acuerdo que le suceda deberán ser retroactivos, si tal acuerdo lo proporcionase. En el caso de que las partes no logren ponerse de acuerdo sobre los términos de un acuerdo sucesor, cualquiera de las partes, después de tres (3) días de haber presentado una notificación por escrito a la otra, podrá terminar este Acuerdo.

Se ejecuta el día y año escritos anteriormente.

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

POR:

POR:

POR:

POR:

POR:

POR:

**DIVISIÓN DE RELACIONES
LABORALES DE OPERADORES DE
EDIFICIOS DE LA ASOCIACIÓN DE
ADMINISTRADORES Y PROPIETARIOS
DE EDIFICIOS DE PHILADELPHIA,
SECCIÓN SUBURBANA**

POR:

POR:

POR:

POR:

POR:

POR:

CARTA COMPLEMENTARIA #1 PARA TRANSFERENCIAS

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

CARTA COMPLEMENTARIA#2 SOBRE FONDO LEGAL

El Sindicato y BOLR establecerán un comité, incluyendo a los contratistas que operan en los suburbios de Philadelphia, para trabajar con el Fondo Legal para facilitar y mejorar la participación de los participantes del Fondo que trabajan en los suburbios de Philadelphia. El objetivo del comité es maximizar la participación de esos participantes y recomendar cambios en la entrega de los beneficios a los participantes para lograr ese fin.

CARTA COMPLEMENTARIA#3 SOBRE VACACIONES PARA EMPLEADOS NUEVOS

Los empleados nuevos tendrán derecho a vacaciones proporcionales después de completar sus primeros doce (12) meses de servicio. Tales vacaciones se tomarán durante el resto del año calendario en que el trabajador complete dicho servicio.

La fórmula para derivar el derecho del empleado por el resto del año es de la siguiente manera: divida el número de meses que faltan para completar el año entre doce (12); multiplique por cinco (5) días (una (1) semana de vacaciones) por esa fracción, con el resultado, redondeado hacia arriba o hacia abajo para el día completo más cercano (de acuerdo con las reglas matemáticas normales de redondeo), siendo el derecho del empleado por el resto de ese año calendario. El derecho del empleado de vacaciones en cada año calendario siguiente se basará en el número de años de servicio completo prestados por el empleado inmediatamente antes del 31 de diciembre.

Por ejemplo, un empleado contratado el 15 de agosto de 2011 tiene derecho a dos (2) días de vacaciones entre el 15 de agosto de 2012 y el 31 de diciembre de 2012. Esto se calcula dividiendo los cuatro (4) meses completos restantes en el año 2012 (septiembre, octubre, noviembre y diciembre) entre doce (12). Cinco (5) días (una (1) semana- - el derecho de un empleado de vacaciones después de un (1) año de servicio) se multiplica por la fracción (4/12 o 0.33); el resultado, 1.67 días, se redondea a dos (2) días.

Para el año calendario 2013, el empleado tendría derecho a cinco (5) días de vacaciones, después de haber completado sólo un (1) año de trabajo el 31 de diciembre de 2012; para el año calendario 2014, el empleado tendría derecho a diez (10) días de vacaciones, después de haber completado dos (2) años completos de trabajo el 31 de diciembre de 2013.

**CARTA COMPLEMENTARIA #4 PARA LA TRANSMISIÓN ELECTRÓNICA DE LAS
CUOTAS**

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