

# **ACUERDO**

Entre

Unión Internacional de  
Empleados de Servicios,  
Local 32BJ

y

Building and Realty  
Institute of Westchester &  
The Mid-Hudson Region,  
Inc.

1 de octubre de 2018 –  
30 de septiembre de 2022



## ÍNDICE

	<u>PÁGINA</u>
PRIMERO	UNIDAD DE NEGOCIACIÓN..... 3
SEGUNDO	CONTRATACION..... 7
TERCERO	SUBCONTRATACION 8
CUARTO	REDUCCIÓN DE PERSONAL..... 8
QUINTO	LICENCIA POR ENFERMEDAD/ LICENCIA POR ASUNTOS PERSONALES ..... 10
	ABUSO DE SUSTANCIAS..... 12
SEXTO	ARBITRAJE, DISCIPLINA, DESPIDO Y DESALOJO ..... 14
SÉPTIMO	PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO..... 22
OCTAVO	GASTOS DE MUDANZA ..... 23
NOVENO	SEMANA LABORAL.. 24
DECIMO	SALARIOS ..... 29
UNDÉCIMO	HERRAMIENTAS DE TRABAJO,

	DISPOSITIVOS Y EQUIPOS;	
	UNIFORMES, ROPA DE TRABAJO, OVEROLES Y ARMARIOS.....	35
DUODÉCIMO	VACACIONES.....	37
DECIMOTERCERO	DÍAS FERIADOS.....	39
DECIMOCUARTO	MEJORES CONDICIONES LABORALES PREVIAS Y RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS	41
DECIMOQUINTO	ASIGNACIONES DE TRABAJO.....	43
DECIMOSEXTO	EDIFICIOS ECOLÓGICOS .....	45
DECIMOSÉPTIMO	COMITÉ DEL FONDO DE BENEFICIOS .....	46
DECIMOCTAVO:		
A.	RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR.....	46
B.	DELEGADO.....	48
C.	DERECHOS DE LA UNIÓN .....	49
D.	HUELGAS Y CIERRES PATRONALES .....	49
E.	ACUERDOS INDIVIDUALES .....	49
F.	VENTA O CESIÓN .....	50
G.	RECLUTAMIENTO .....	52
H.	FONDO DE SEGURO .....	53

I. FONDO DE JUBILACIÓN Y PENSIONES.....	56
J. FONDO LEGAL PREPAGADO.....	57
K. FONDO DE CAPACITACIÓN.....	58
L. FONDO SUPLEMENTARIO DE JUBILACIÓN Y AHORROS .....	59
M. DEDUCCIÓN DE CUOTAS .....	59
N. ENVÍO DE PAGOS .....	61
O. ENFERMEDAD Y DISCAPACIDAD	65
P. FONDO DE PROMOCIÓN CONJUNTA DE LA INDUSTRIA.....	66
Q. NACIONES MÁS FAVORECIDAS ...	68
R. SERVICIO DE JURADO.....	70
S. EMERGENCIAS DECLARADAS.....	70
T. LICENCIA POR DUELO .....	70
U. DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN .....	71
V. HUELGAS IMPREVISTAS .....	71
W. FINALIZACIÓN DEL EMPLEO .....	71



**ACUERDO** celebrado este día 30 de septiembre de 2018 por y entre la UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS, LOCAL 32BJ, de ahora en adelante llamada la “UNIÓN” y BUILDING AND REALTY INSTITUTE OF WESTCHESTER & THE MID-HUDSON REGION, INC., con sede en 80 Business Park Drive, Suite 309, Armonk, New York 10504, de ahora en adelante llamada la “ASOCIACIÓN” o “BRI”;

**POR CUANTO**, la Asociación está compuesta, consiste de y está conformada por y representa a propietarios, administradores, agentes y/u operadores de edificios de apartamentos, condominios y edificios cooperativos de apartamentos, y otros tipos de estructuras que emplean a afiliados de la Unión (de ahora en adelante llamados “Empleadores”); y

**POR CUANTO**, la Unión representa a la mayoría de los empleados y ha sido debidamente designada como su representante de negociación colectiva; y

**POR CUANTO**, las Partes desean mantener las costumbres imperantes en la industria de conformidad con su experiencia en los convenios de negociación colectiva; y

**POR CUANTO**, las Partes desean promover un mejor entendimiento entre los trabajadores y la gerencia en esta industria, fomentar la tranquilidad y la armonía en el ámbito industrial a favor de la seguridad mutua y el mejoramiento de los propietarios y los empleados, y brindar al público los beneficios derivados de tal paz a nivel industrial; y

**POR CUANTO**, es el profundo deseo de las Partes ofrecer y otorgar ventajas adicionales y seguridad a los empleados y miembros dependientes de sus familias; y

**POR CUANTO**, la Asociación está organizada y autorizada por sus afiliados, de ahora en adelante llamados “afiliados” o “empleadores” a entablar negociaciones colectivas con la Unión para y en representación de sus afiliados actuales y futuros; y ha sido constituida con tal propósito; y

**POR CUANTO**, las Partes por el presente convienen cooperar el uno con el otro y promover sus intereses respectivos; y

**POR CUANTO**, la Unión pacta, acuerda y asume para sí misma y sus afiliados todos los servicios esenciales y la supervisión de los mismos para salvaguardar las propiedades de los Empleadores que son afiliados de la Asociación;



**AHORA, POR LO TANTO**, en consideración de las promesas mutuas, convenios, condiciones y disposiciones aquí expuestas, y en virtud de contraprestación económica válida, se acuerda lo siguiente:

## **PRIMERO**

### **UNIDAD DE NEGOCIACIÓN**

El Empleador-Afiliados de la Asociación, según se indica en el presente, contratarán a afiliados de la Unión en la medida máxima que lo permita la ley, para realizar las funciones y tareas de Superintendente, Asistente de superintendente, Empleado(a) de limpieza, Técnico (Handyman), Limpiador, Bombero, Portero, Operador de elevadores y todas las demás personas necesarias para el mantenimiento de los edificios y terrenos propiedad de dicho Empleador-Afiliados de la Asociación y empleados regularmente por más de dieciséis (16) horas por semana. Cuando se usan en el presente, los términos empleado/a y empleados/as de servicios significará Superintendente, Asistente de superintendente y todos los demás empleados de servicios incluso, Limpiador, Técnico (Handyman), Portero, Bombero, Ayudante, Operador de elevadores y otras categorías laborales aquí

expuestas para describir las tareas de los empleados de servicios. Este Acuerdo también cubrirá a los empleados temporales y/o suplentes. Se denomina empleados temporales y/o suplentes a los empleados que cubren las funciones de un empleado que se encuentra de licencia y continúa recibiendo beneficios, incluso empleados suspendidos o despedidos que siguen recibiendo beneficios. A partir del 1 de enero del 2020, los empleados temporales y/o suplentes no podrán trabajar más de cinco (5) meses en un período de doce meses.

A. La Asociación y sus afiliados reconocen a la Unión como el único y exclusivo representante de negociación colectiva con el fin de negociar los niveles de retribución, salarios, horas de trabajo y todos los demás términos y condiciones relacionados con el trabajo de todos los empleados en las categorías y clasificaciones antes mencionadas.

B. La Asociación y sus afiliados reconocen a la Unión como el único y exclusivo representante de negociación colectiva para sus afiliados y la Asociación y sus afiliados aceptan no negociar de manera individual con cualquiera de dichos afiliados.

C. También será una condición de empleo que todos los empleados cubiertos por este Acuerdo

y contratados en o después de la fecha de entrada en vigor del mismo deberán, en el treinta y un día calendario después del comienzo de dicho empleo, o en la fecha de ejecución de este Acuerdo, lo que sea posterior, hacerse y seguir siendo afiliados acreditados de la Unión o pagar a la Unión la cuota de iniciación y cuotas periódicas que sean obligaciones de los afiliados.

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

E. Los nuevos empleados contratados por los afiliados de la Asociación, con la excepción de la categoría de superintendente, estarán sujetos a un período de prueba durante los primeros noventa (90) días de empleo. Aquellos empleados contratados para el cargo de superintendente estarán sujetos a un período de prueba durante los primeros ciento veinte (120) días de empleo. Los empleados que no han

completado el plazo establecido como período de prueba podrán ser destituidos o despedidos durante dicho período de prueba con o sin causa. Una vez completado el período de prueba se considerará a los empleados como empleados regulares. Para los Superintendentes con vivienda que han trabajado como empleados Temporales y/o Suplentes y luego son contratados para un cargo permanente, el Período de Prueba se podrá extender a ciento cincuenta (150) días a partir de la fecha de contratación o por un plazo adicional de sesenta (60) días a partir de la fecha de contratación como empleado permanente, cualquiera que sea el período mayor.

F. Los empleados ascendidos a una categoría superior deberán cumplir con un período de prueba apropiado para el cargo según se establece en la sección (e) precedente. Los empleados ascendidos a una categoría superior podrán ser reasignados a su cargo previo con o sin causa durante el período de prueba. Si el empleador considera que el empleado no está en condiciones de cumplir con las responsabilidades del cargo superior, el Empleador podrá reasignar al empleado a su cargo previo sin que pierda ninguno de los derechos de los que gozaba en virtud de su cargo previo. En la eventualidad de que un empleado ascendido a superintendente sea reasignado a su cargo previo durante el período de prueba, el

Empleador podrá, si ha contratado a un suplente, despedir al suplente a pesar de que dicho empleado pueda haber trabajado un período superior al período de prueba.

G. Este Acuerdo cubrirá a todos los empleados de servicios en cada edificio sujeto a este Acuerdo en los condados de Westchester, Rockland, Orange, Putnam, Dutchess y Sullivan.

## **SEGUNDO**

### **CONTRATACIÓN**

A. No habrá discriminación contra un empleado por motivos de raza, color, credo, origen nacional, sexo, edad u orientación sexual.

B. No se requerirá a un empleado presentar garantía alguna al Empleador por ningún motivo o razón.

C. Se tendrá en cuenta la antigüedad para todas las asignaciones de vacaciones, despidos temporales y reincorporaciones. Se tendrá en cuenta la antigüedad para todos los traslados, cambios de turno, ascensos y asignaciones a trabajos preferenciales. Se entiende por antigüedad tiempo de servicio en el edificio y/o tiempo de servicio con

el mismo empleador. Además, se dará consideración especial a los graduados de la escuela de capacitación de la Unión, conforme a las vacantes existentes.

## **TERCERO**

### **SUBCONTRATACIÓN**

El Empleador está autorizado a subcontratar trabajos de la unidad de negociación, siempre y cuando los empleados de la unidad de negociación no pierdan su trabajo, horas de trabajo, niveles de remuneración, contribuciones o nivel de plantilla.

## **CUARTO**

### **REDUCCIÓN DE PERSONAL**

En el caso de que un empleador desee reducir el nivel de personal por cualquier motivo, se aplicarán los siguientes procedimientos y reglas:

A. El Empleador-Afiliado notificará por escrito a la Unión con (30) días de anticipación en caso de contemplar una reducción de personal para indicarle a la Unión su intención de reducir el personal.

B. El Empleador y la Unión deberán reunirse lo antes posible para discutir la reducción de personal propuesta por el Empleador. Si las partes acuerdan el nivel de plantilla, fijarán los términos y condiciones de manera que resulten imparciales, justos y equitativos.

C. Si las partes no llegan a un acuerdo, el asunto se presentará ante arbitraje de acuerdo con un orden de prioridades. Las partes convienen someterse al arbitraje en un plazo de veinte (20) días, siempre y cuando el árbitro pueda programar la reunión correspondiente. El arbitraje se llevará a cabo de conformidad con los términos y condiciones de este Acuerdo.

D. El árbitro tendrá presente que se trata de una reducción del trabajo requerido, carga laboral insuficiente para los empleados que ocupan cargos existentes de la unidad de negociación objeto de la reducción propuesta, o el marco económico que sirve de base para la reducción de personal. No se podrá implementar una reducción de personal en virtud de esta cláusula que resulte en una mayor carga laboral para los empleados restantes que exceda de manera regular las 40 horas por semana o resulte en una carga laboral no razonable.

## QUINTO

### **LICENCIA POR ENFERMEDAD/LICENCIA POR ASUNTOS PERSONALES**

El Empleador conviene que todos los empleados a tiempo completo y los empleados regulares de tiempo parcial tienen derecho a diez (10) días por enfermedad y/o asuntos personales con goce de sueldo, cada año calendario. Para los empleados contratados en o después del 15 de septiembre del 2000, un empleado tendrá derecho a un máximo de cinco (5) días de licencia por enfermedad y/o asuntos personales durante el primer año de empleo. Los días por enfermedad se pueden prorratear durante el primer año calendario de empleo. El uso de dos (2) días o más días personales consecutivos debe contar con la autorización del Empleador, el cual no denegará el permiso sin fundamento razonable.

A. Una vez completado el primer año calendario de trabajo, el empleado tendrá derecho a diez (10) días de licencia por enfermedad y/o asuntos personales en cada año calendario sucesivo.

B. En el caso de que el empleado no utilice ninguno de los diez (10) días de licencia por enfermedad y/o asuntos personales estipulados en el presente para cada año calendario, dicho empleado



recibirá en o antes del 1ero. de febrero del año calendario subsiguiente, un monto en efectivo equivalente al monto adeudado por los días de licencia por enfermedad o tiempo personal no utilizados por el empleado.

C. Los Empleados deberán llamar al Empleador antes del horario de inicio de su trabajo, para notificar al Empleador que no podrán asistir al trabajo debido a enfermedad.

D. Un empleado tendrá derecho a tomarse medio (1/2) día por año con goce de sueldo para el solo propósito de concurrir a un establecimiento médico. En caso de no utilizarse, no será acumulativo.

E. Los empleados que no puedan acudir al trabajo por enfermedad, lesión o incapacidad conservarán su antigüedad por 150 días, a excepción de los superintendentes que conservarán su antigüedad por 120 días. El único pago que el Empleador está obligado a efectuar para los empleados que no pueden realizar sus tareas debido a enfermedad, lesión o incapacidad serán los pagos al fondo complementario de beneficios de pensiones por no más de 150 días.

F. Los empleados tendrán derecho a tres (3) días de licencia con goce de sueldo debido al

nacimiento o adopción de un niño. Se deberá presentar un certificado de nacimiento o adopción si el Empleador así lo solicitara.

### **ABUSO DE SUSTANCIAS**

El Empleador podrá requerir al empleado que se haga una prueba para determinar la presencia de sustancias ilegales o alcohol, si a su criterio considera que existe causa razonable para creer que un empleado está consumiendo alcohol o drogas ilegales.

Sólo se podrán utilizar pruebas “de última generación” implementadas por un tercero para detectar la presencia de alcohol o drogas ilegales, incluso procedimientos de cadena de custodia de “última generación” para las muestras y los resultados de la prueba.

En el caso de que se determine que un empleado no se encuentra en condiciones aptas para desempeñar su tarea debido al uso de alcohol, o el consumo de drogas ilegales, o si ha abusado de sustancias controladas de posesión legal, se le ofrecerá a dicho empleado si se trata de la primera infracción, la oportunidad de asistir a un programa de rehabilitación para abuso de sustancias y no estará sujeto a medidas disciplinarias si el empleado completa dicho programa de tratamiento y presenta

evidencia de que ha finalizado el programa con éxito.

En la eventualidad de que los resultados sean negativos en cuanto al uso de alcohol y/o la presencia de drogas ilegales, el Empleador acuerda pagar al empleado el salario y todos los demás beneficios perdidos como resultado del tiempo dedicado a la realización de las pruebas. El expediente personal del empleado no deberá incluir ninguna referencia a tal examen físico y/o pruebas.

En el caso de que el empleado se rehúse a someterse a dichas pruebas descritas previamente, o a seguir el plan de tratamiento recomendado, tal empleado estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido. En el caso de que un empleado cometa la infracción una segunda vez, o esté involucrado en la distribución de cualquier sustancia controlada, él/ella estará sujeto a medidas disciplinarias. El Empleador tomará las medidas de precaución necesarias para conservar la confidencialidad de tales pruebas y los resultados de las mismas. Por ejemplo, sólo tendrán acceso a tales datos o registros aquellos empleados del Empleador que tengan la necesidad de conocer tal información. Los resultados de la prueba sólo serán utilizados para supervisar el uso de sustancias controladas o alcohol por parte de los empleados.

En la eventualidad de que un empleado se acerque a su empleador, antes de ser descubierto, y admita que tiene un problema con el alcohol o el abuso de sustancias, tal empleado no estará sujeto a medidas disciplinarias siempre y cuando el empleado asista a un centro de rehabilitación para drogas y/o alcohol. Esta concesión para el empleado no excederá de tres (3) ocasiones separadas durante el desarrollo del empleo del empleado.

## **SEXTO**

### **ARBITRAJE, DISCIPLINA, DESPIDO Y DESALOJO**

#### **A. Arbitraje**

1. Cualquier disputa, controversia o reclamación que surja en virtud de este Acuerdo entre las partes o entre un Empleador o Empleador-afiliado de la Asociación y la Unión o cualquiera de sus afiliados, primero debe ser presentada por escrito por la parte que indica estar afectada a la otra parte dentro de los 30 días por despidos o suspensiones y 120 días por otras reclamaciones salvo morosidad relacionada con el fondo. La morosidad relacionada con el fondo debe presentarse dentro de los 6 años de haber ocurrido.

a. Paso 1 – Dentro de un plazo de diez (10) días de la notificación de la reclamación, el representante comercial de la Unión y el Empleador, o su representante, se reunirán para discutir la resolución de la misma. Si en este primer paso no se llegara a un acuerdo, las partes pueden simultáneamente continuar con el paso 2 y el paso 3.

b. Paso 2 – Las partes harán su mejor esfuerzo para establecer reuniones el primer martes de cada mes entre los representantes del BRI y la Unión, con el fin de tratar de resolver las reclamaciones que no han sido resueltas en el paso 1. Nada de lo estipulado en el presente impedirá que cualquiera de las partes en virtud del paso 3 presente ante arbitraje una reclamación que no ha sido resuelta en el paso 1.

c. Paso 3 – Cualquiera de las partes puede en un plazo de treinta (30) días a partir del paso 1 presentar una reclamación a un árbitro del contrato que será designado de un panel rotativo de árbitros nombrados de común acuerdo entre la Unión y el BRI. Con respecto a

las reclamaciones que recusan el despido de un empleado que no ha sido resuelta en el paso 1, la Unión debe solicitar un arbitraje dentro de los 15 días de haber concluido la reunión del Paso 1. Los Árbitros serán Amy Itzla, Ron Betso y Martin Ellenberg. La Unión, en la medida posible, establecerá un método expeditivo para el procedimiento de arbitraje, incluso rotación de las designaciones entre el panel de árbitros, y proporcionará información trimestral de dicha rotación al BRI. Al programar audiencias de arbitraje sobre reclamaciones que recusan el despido de cualquier empleado residente, incluidos los superintendentes, las partes tratarán de asegurarse de que sus representantes y testigos para la audiencia estén disponibles dentro de los 30 días del intento de programación de la audiencia. Además, en tales casos, las partes convienen que si el árbitro elegido para la rotación no está disponible dentro de los 30 días del intento de programación de la audiencia, las partes elegirán a otro árbitro del panel que esté disponible dentro de tal período de 30 días, o en la eventualidad de que no esté disponible, en la fecha próxima más cercana. En el caso de que no se haya

programado un Arbitraje en virtud de este párrafo, el Empleador podrá solicitar una reunión con el director del departamento pertinente de la unión para una explicación de la demora. La reunión se celebrará de la manera más expeditiva posible.

Cuando un empleado representado por la Unión presenta una apelación interna ante la Unión con respecto a la decisión de la Unión de no procurar un arbitraje relativo a la reclamación, la Unión notificará inmediatamente al Empleador involucrado acerca de la interposición de la apelación interna, y notificará al Empleador sobre el resultado de la apelación interna. Además, el plazo para solicitar un arbitraje se extenderá a la espera del resultado de la apelación. No obstante, la extensión no excederá de cuarenta y cinco (45) días desde la fecha en que se presentó la apelación ante la unión con respecto a los empleados para quienes el empleador provee alojamiento en el sitio.

El árbitro tendrá facultad para escuchar la disputa y tomar una decisión definitiva al respecto, que tendrá carácter de obligatoriedad para las partes, de conformidad con las leyes del Estado de Nueva York. Los árbitros

sucesores o adicionales serán designados de mutuo acuerdo entre la Unión y el BRI. En el caso de destitución, muerte o renuncia de un árbitro la Unión y el BRI designarán conjuntamente un sucesor o un sustituto temporal.

2. Si alguna de las partes no cumple con estos plazos, se considerará como una renuncia a la reclamación.

3. El árbitro no otorgará más de una suspensión por parte sin el consentimiento de la parte contraria. En el caso de que una de las partes no cumpla con presentarse ante el árbitro designado, tras haberse notificado a dicha parte por escrito, el árbitro queda por el presente facultado a emitir su fallo basándose en el testimonio de la parte que se hizo presente. Las partes renuncian a la cláusula de la Sección 7506(a) de los Principios y Normas del Derecho Civil. El Empleador o la Unión asumirán el costo causado por la no comparecencia a una o más de las audiencias de arbitraje programadas, siempre y cuando las mismas hayan sido debidamente notificadas, dentro de un plazo suficiente.



4. La subdivisión (d) del Párrafo Cuarto es parte integral de este documento, tal como se expone en detalle en el presente.

5. No se discriminará o penalizará a un empleado por asistir, cuando fuere necesario, a un arbitraje, audiencia u otros asuntos relacionados con la constitución de la Unión. A los agraviados que asisten a las reuniones o arbitrajes por reclamaciones se les pagarán las horas regulares durante tal asistencia. Cuando deje de ser necesaria la asistencia del empleado, el empleado deberá regresar para completar su día laboral regular programado.

#### B. Disciplina, despido y desalojo

1. Ningún empleado que haya completado el período de prueba será despedido, desposeído o desalojado sin causa justificada, y en tal caso sólo de conformidad con los términos de este párrafo.

2. En la eventualidad de un despido, el Empleador presentará una notificación por escrito expresando su intención de que ya no se requieren los servicios del empleado y estipulará los motivos.

3. El Empleador renuncia a sus derechos en virtud de la Sección 713 de la Ley de Acciones y Procedimientos de Propiedades Inmuebles de Nueva York en lo que respecta a Superintendentes, Limpiadores u otras personas que ocupan o poseen vivienda como parte de su salario o remuneración o conforme a los términos de su empleo hasta que se haya establecido una causa justificada. El Empleador no removerá de la vivienda las pertenencias personales de dicho empleado, hasta que se haya determinado en el arbitraje una causa justificada, según se estipula en el presente. No obstante, la Unión podrá renunciar a esta cláusula.

4. En el caso de que el árbitro determine que el empleado ha sido despedido con una causa justificada, el árbitro podrá a su criterio extender el plazo del empleado para dejar la vivienda por un período que no excederá de treinta (30) días a partir de la recepción del fallo por parte de la Unión y el Empleado.

5. Ningún Empleador iniciará un proceso de desalojo o procurará cobrar costos por uso y ocupación hasta que no se haya ajustado o determinado la disputa por despido

a través del procedimiento de arbitraje y reclamación.

6. En el caso de que un empleado no desaloje su apartamento dentro de los 30 días de su despido o, en el caso de un despido disputado, 30 días desde el fallo del árbitro confirmando dicho despido, se le podrá deducir \$500.00 por semana de cualquier remuneración final adeudada al empleado. El pago de \$500.00 por semana no se considerará que establece una relación de casero-inquilino sino se considerará más bien como parte de la determinación del monto final adeudado al empleado.

7. Ningún empleado será despedido, desalojado o colocado en despido temporal, ni su empleo terminado de manera alguna, por parte del Empleador a causa de la contratación o empleo de un socio del Empleador, accionista, tenedor de acciones, funcionario o director del Empleador corporativo, o un miembro de la familia o cualquier Empleador individual o Empleador asociado, copropietario o miembro de la familia de un socio, accionista, tenedor de acciones, funcionario o director de un Empleador corporativo.

8. En la eventualidad de que un empleado despedido sea reincorporado en virtud del fallo del árbitro o un acuerdo entre la Unión y el Empleador, el Empleador podrá, al reincorporar al empleado despedido, despedir temporalmente al empleado suplente a pesar de que él o ella pueda haber estado empleado por un período mayor al período de prueba.

## SÉPTIMO

### **PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO**

Al hacer su fallo, el Árbitro determinará si el despido fue por causa justificada, y en tal caso es la intención de las partes que no se pague indemnización por despido alguna. Sin embargo, con independencia a cualquier disposición en sentido contrario establecida aquí el Árbitro puede determinar el pago de indemnización, en el caso de que resulte lo más conveniente y provechoso para las partes respectivas. La indemnización por despido, en el caso de que se otorgue, no será superior a la tasa de dos (2) semanas de salario por cada año de servicio, hasta un máximo de diez (10) semanas.

A. La indemnización por despido si se otorga, se calculará conforme al tiempo de servicio

a una tasa de dos (2) semanas por cada año de servicio, hasta un máximo de diez (10) semanas.

B. Pago de apreciación por jubilación y discapacidad. En el caso de que un empleado se jubile de la Unión o quede discapacitado de manera permanente y, a la fecha de la jubilación o discapacidad, tal empleado ha trabajado para el mismo empleador por lo menos durante doce (12) años, el empleado recibirá una suma global equivalente a diez (10) semanas de salario en apreciación por el servicio prestado por el empleado. En el caso de jubilación, dicho empleado deberá presentar la documentación de jubilación y reunir los requisitos de elegibilidad para cobrar la distribución por jubilación a la fecha en que finaliza el empleo.

## **OCTAVO**

### **GASTOS DE MUDANZA**

Todos los empleados que ocupan una vivienda como parte de su empleo, recibirán un pago de ochocientos cincuenta dólares (US\$850.00) para cubrir los gastos de mudanza. La Unión podrá requerir el depósito de la suma que cubrirá los gastos de mudanza antes de que el empleado deje la vivienda, en el caso de que él o ella haya sido

despedido o el Empleador exija la mudanza. No se pagarán gastos de mudanza cuando el árbitro determine que el empleado ha sido despedido por una causa justificada o deja el empleo voluntariamente sin haber dado una notificación con por lo menos 30 días de anticipación.

## NOVENO

### SEMANA LABORAL

La semana laboral para todos los empleados en cada una de las categorías laborales consistirá de cuarenta (40) horas distribuidas equitativamente a lo largo de cinco (5) días consecutivos de ocho (8) horas de trabajo diario, más una hora para comer tan cerca del mediodía como sea prácticamente posible, todas las cuales son consecutivas. La cláusula de mejores condiciones previas no se aplica a esta cláusula. A la fecha de contratación, el Empleador puede establecer la semana de trabajo dentro de los parámetros precedentes.

A. Empleo a tiempo parcial. A partir del 1 de octubre de 2014, los Empleados programados regularmente para trabajar dieciséis (16) horas por semana o menos serán excluidos de la unidad de negociación y no serán elegibles para los términos y

condiciones de empleo en virtud de este Acuerdo, salvo lo que se indica en el Párrafo 3 a continuación.

1. Los Empleados programados para trabajar más de dieciséis (16) horas por semana se consideran empleados cubiertos con derecho a todos los términos y condiciones de empleo en virtud de este Acuerdo, incluso los beneficios del plan de pensiones y el Fondo suplementario de jubilación y ahorros (SRSP, por sus siglas en inglés). No obstante, la obligación del Empleador de pagar beneficios adicionales por Salud, Asuntos legales y Capacitación estarán limitados a los empleados programados para trabajar regularmente más de veinte (20) horas por semana.

2. A pesar de la exclusión de 16 horas, el Empleador conviene en que todo empleado que realice trabajos de la unidad de negociación, independientemente del número de horas programadas, no recibirá menos que la tarifa del salario mínimo aplicable en virtud del Artículo 10.

3. El Empleador no reducirá las horas de ningún puesto a tiempo completo de la unidad de negociación a 16 horas sin someterse a los términos y procedimientos en virtud del Artículo 4 (Reducción de personal).

B. El día de trabajo para el Superintendente será de ocho (8) horas de trabajo por día dentro de dieciséis (16) horas.

C. Un Superintendente estará disponible para todas las emergencias antes del inicio del día laborable o después, salvo el día libre del empleado. No es obligatorio ni se espera que el superintendente esté en el edificio en su día libre.

Si en un día libre del superintendente hay una emergencia que involucra incendio, inundación, escape de gas y/o la presencia de personal de las fuerzas de seguridad o de bomberos, y el superintendente se encuentra en el edificio y está en condiciones aptas de trabajo, el superintendente debe responder a la emergencia y recibirá un pago a la tasa salarial correspondiente en virtud de este Acuerdo. Si el Superintendente no se encuentra apto para trabajar, él o ella deberá llamar por teléfono al contacto de emergencia designado. Un empleado que está de licencia por duelo no se considera que está apto para trabajar.

D. Siempre y cuando el Empleador cubra el costo de un localizador y/o teléfono celular, el Empleador podrá exigir al empleado que lleve consigo tal localizador y/o teléfono celular y responda a los mensajes o llamadas enviadas por la



administración o servicio de emergencia las veinticuatro (24) horas del día durante su semana de trabajo sin pago adicional. En caso de que el localizador y/o teléfono celular que el Empleador entrega al empleado se pierda o sufra daños, el empleado será responsable de su reemplazo o arreglo en la eventualidad de que se deba al descuido del empleado. A los empleados no residentes se les deberá pagar un mínimo de cuatro (4) horas cuando los llamen para regresar al edificio. Al Empleado se le exigirá que responda solamente al empleador y/o la administración. El empleado y el empleador/agente de administración deberán reunirse lo antes posible para determinar un código a ser utilizado entre ellos.

E. Con respecto a los nuevos empleados, el Empleador tendrá derecho a establecer la cobertura de siete días.

F. Un empleado a quien el Empleador le exige trabajar el sexto día consecutivo de la semana laboral y/o el séptimo día consecutivo de la semana laboral recibirá una remuneración a razón de una y media (1 1/2) veces la tarifa salarial regular por las horas trabajadas el sexto día y a razón del doble por las horas trabajadas el séptimo día.

G. Todo el trabajo realizado por los empleados a excepción del Superintendente en

exceso de ocho (8) horas por día, será pagado a razón de una y media (1 1/2) veces la tarifa salarial regular. Esta disposición no se aplicará a ningún empleado de tiempo parcial que trabaja 20 horas o menos por semana siempre y cuando la excepción de requerimiento de pago adicional por horas extraordinarias: (1) se aplique solamente a los empleados contratados después del 1 de octubre de 2010; (2) cuente con el consentimiento del empleado y se notifica a la Unión; (3) no conduzca a la reducción de personal o de horas trabajadas por un empleado; (4) se paguen horas extraordinarias por cualquier hora trabajada en exceso de 10 horas en un día o en exceso del horario regular del empleado; y (5) no resulte en una reducción del salario que actualmente recibe un empleado de tiempo parcial (por ejemplo, si un empleado de tiempo parcial actualmente trabaja 10 horas por día, 2 días a la semana, ese empleado continuará recibiendo el pago por horas extraordinarias por aquellas horas que excedan las primeras 8 horas).

H. Todo empleado no residente llamado para responder a una emergencia será remunerado de la siguiente manera; a la tasa regular para cubrir el trayecto de la residencia del empleado al predio del Empleador, luego la tarifa por horas extraordinarias para cubrir la prestación de servicios durante la emergencia, y nuevamente la tarifa regular para cubrir el trayecto de regreso del predio del

empleador a la casa del empleado, siempre y cuando tal trabajo de emergencia se realice en un horario no contiguo al turno de trabajo regular de dicho empleado no residente.

## **DÉCIMO**

### **SALARIOS**

Los siguientes aumentos salariales se implementarán durante la vigencia del convenio colectivo de trabajo y se aplicarán a la adenda del contrato salarial correspondiente a cada edificio:

A. A partir del 1 de octubre de 2018, los empleados que trabajan para un afiliado de la Asociación recibirán un aumento de quince dólares (\$15.00) por semana.

B. A partir del 1 de octubre de 2019, los empleados que trabajan para un afiliado de la Asociación recibirán un aumento de veinticinco dólares (\$25.00) por semana.

C. A partir del 1 de octubre de 2020, los empleados que trabajan para un afiliado de la Asociación recibirán un aumento de veinticinco dólares (\$25.00) por semana.

D. A partir del 1 de octubre de 2021, los empleados que trabajan para un miembro de la Asociación recibirán un aumento de quince dólares (\$15.00) por semana.

Ningún empleado percibirá una reducción salarial debido a la aplicación de este Acuerdo.

E. A partir del 1 de octubre de 2018, todos los empleados que trabajan para un afiliado de la Asociación recibirán no menos de las siguientes tarifas salariales:

Superintendente	\$800.00 por semana
Técnico (Handyman)/ Asistente de superintendente	\$780.00 por semana
Otros	\$765.00 por semana

F. A partir del 1 de octubre de 2019, todos los empleados que trabajan para un afiliado de la Asociación recibirán no menos de las siguientes tarifas salariales:

Superintendente	\$825.00 por semana
Técnico (Handyman)/ Asistente de superintendente	\$805.00 por semana
Otros	\$790.00 por semana

G. A partir del 1 de octubre de 2020, todos los empleados que trabajan para un afiliado de la Asociación recibirán no menos de las siguientes tarifas salariales:

Superintendente	\$850.00 por semana
Técnico (Handyman)/ Asistente de superintendente	\$830.00 por semana
Otros	\$815.00 por semana

H. A partir del 1 de octubre de 2021, todos los empleados que trabajan para un afiliado de la Asociación recibirán no menos de las siguientes tarifas salariales:

Superintendente	\$865.00 por semana
Técnico (Handyman)/ Asistente de superintendente	\$845.00 por semana
Otros	\$830.00 por semana

I. Los empleados recibirán semanalmente la tarifa salarial estipulada en virtud de este Artículo.

J. Los empleados que ocupan una vivienda como parte de su remuneración o conforme a los términos de su contrato laboral, recibirán sin cargo,

instalaciones de gas, electricidad y teléfono (salvo llamadas de larga distancia), lo que será una cantidad razonable según el uso para fines residenciales.

K. Todo empleado no residente en un edificio que emplea a más de una persona y que debe pagar tarifa doble en cada tramo de un sistema de transporte público para ir y regresar del trabajo tendrá derecho a recibir gastos de transporte de su Empleador. Tales gastos no serán superiores a \$22.50 por semana. En el caso de un aumento de tarifas, se añadirá un incremento apropiado a la suma existente.

L. El Empleador, de conformidad con la ley, ofrecerá una vivienda adecuada y cómoda para los empleados en el caso de que los empleados deban vivir en el edificio. A un empleado recién contratado, cuya intención es que sea residente en el edificio, se le proporcionará una vivienda comparable en ubicación y comodidad al edificio original designado.

M. Cuando un ayudante, portero o técnico (handyman) ahora ocupan una vivienda legal como parte de su empleo, a él/ella se le otorgará un apartamento de conformidad con el edificio original designado. En la eventualidad de que tales viviendas sean declaradas inhabitables por un organismo

municipal, del condado o estatal o departamento de éstos, el salario de tales empleados deberá aumentar para abarcar el costo de vivir fuera del edificio. En caso de que hubiere una disputa respecto al monto adicional que debe pagarse, tal disputa se presentará ante arbitraje en la forma y manera estipuladas en el presente.

N. El empleado realizará las tareas para las que fue asignado según su categoría laboral, salvo en caso de una emergencia.

O. Si el empleado realiza trabajos que no están dentro del marco de sus tareas regulares, recibirá remuneración adicional. Todo empleado a quien se convoca después del horario regular de trabajo, cuando está de vacaciones o para responder a una emergencia recibirá un pago mínimo de cuatro (4) horas por presentarse a trabajar. Si se convoca al empleado cuando está de vacaciones o en un feriado se le pagarán las horas extraordinarias correspondientes.

P. Todo empleado en un edificio que tenga más dos (2) de las categorías antes mencionadas, que previo a la celebración de este Acuerdo fue contratado para trabajar en una categoría específica pero desde entonces ha estado haciendo tareas que lo ponen en otra categoría laboral que paga un

salario más alto, será reclasificado y se le pagará el salario más alto correspondiente.

Q. No se reducirán las horas de trabajo regulares de ningún empleado a fin de efectuar la reducción salarial.

R. Todos los salarios, se deberán pagar de acuerdo con los términos establecidos por ley. Un Empleador deberá pagar daños por cheques rechazados sujeto al siguiente plan: Primera infracción - 5% del monto del cheque, segunda infracción - 10% del monto del cheque, tercera infracción y subsiguientes - 15% del monto del cheque. El Empleador también es responsable por todos los cargos que el banco del empleado puede cobrarle a él/ella por el cheque rechazado. Si un día habitual de pago es un día feriado, se les deberá pagar a los Empleados el día anterior.

S. En la eventualidad de que el Empleador incumpla en el pago de salarios, dinero de vacaciones, pago por feriados y en el caso que dicho incumplimiento continúe por diez (10) días, la Unión tendrá derecho a declarar tal incumplimiento una violación de este contrato e iniciar procedimientos de arbitraje. Asimismo, en el caso de que se falle en favor de un empleado y el Empleador incumple, omite o se rehúsa a pagar el monto acordado dentro de los diez (10) días del



fallo, la Unión tendrá derecho a iniciar una acción judicial contra el Empleador para cobrar el dinero adeudado al empleado.

T. A partir del 1 de marzo de 2019, siempre y cuando no implique un costo para el empleado, el Empleador tiene la opción de requerir a los empleados que utilicen el depósito directo en el banco designado del empleado. Para los empleados que rechazan el depósito directo, el Empleador podrá requerir a los empleados que utilicen una tarjeta de nómina sin incurrir en costo alguno para el empleado por el uso de tal tarjeta. El empleador proporcionará un recibo de pago en donde se resumirá el sueldo y las deducciones semanales. Un empleador que adopte un plan de depósito directo deberá notificar a sus empleados con tres (3) meses de anticipación.

## UNDÉCIMO

### **HERRAMIENTAS DE TRABAJO, DISPOSITIVOS Y EQUIPOS; UNIFORMES, ROPA DE TRABAJO, OVEROLES Y ARMARIOS**

Se proporcionará a todos los empleados las herramientas razonables, adecuadas, básicas,

razonables y necesarias para realizar sus tareas, en el caso de que el empleado no las posea, ni sea propietario de las mismas o las tenga a su disposición. Dichas herramientas y equipos pertinentes deberán ser tratados con cuidado como propiedad del Empleador y serán mantenidos por los empleados de conformidad con los procedimientos adecuados y las recomendaciones del fabricante. También se pondrá a disposición de los empleados la cantidad suficiente y adecuada de latas o receptáculos para el manejo de desperdicios, basura, desechos y cenizas, según los requerimientos de la ley y las normas y regulaciones del Departamento de Policía, el Departamento de Vivienda, Construcción y Saneamiento. El Empleador deberá proporcionar los suministros apropiados y adecuados para que los empleados puedan realizar su trabajo y tareas de modo eficiente y apropiado. El Empleador pagará todo gasto externo por el mantenimiento de herramientas y equipos.

El Empleador deberá proporcionar a los empleados:

A. En caso de no contar con vivienda, armario o locker apropiado para la ropa.

B. La costumbre en uso actualmente en cada edificio con respecto a los uniformes y la limpieza y mantenimiento de los mismos, continuará durante la vigencia de este acuerdo.

C. Si el empleado lo solicitara, el Empleador deberá pintar cada tres (3) años cualquier apartamento ocupado por el empleado, a expensas del Empleador. El Empleador suministrará los materiales, y el Empleado realizará la pintura en su tiempo libre.

## **DUODÉCIMO**

### **VACACIONES**

Los empleados tendrán derecho a recibir vacaciones con goce de sueldo por anticipado durante cualquier mes del año de la siguiente manera:

A. Los empleados que han trabajado en el edificio seis (6) meses recibirán tres (3) días.

B. Los empleados que han trabajado en el edificio ocho (8) meses recibirán cuatro (4) días.

C. Los empleados que han trabajado en el edificio diez (10) meses recibirán una (1) semana.

D. Los empleados que han trabajado en el edificio dos (2) años o más recibirán dos (2) semanas cada año.

E. Los empleados que han trabajado en el edificio cuatro (4) años o más recibirán tres (3) semanas cada año.

F. Los empleados que han trabajado en el edificio diez (10) años o más recibirán cuatro (4) semanas cada año.

G. Los empleados que han trabajado en el edificio veinte (20) años o más recibirán cinco (5) semanas cada año.

H. El empleado no perderá sus días pagos por vacaciones en el caso de ser transferido por su Empleador a otro edificio en el que el Empleador tiene participación directa o indirecta como propietario, socio, accionista o de alguna otra manera.

I. En el caso de que el período de empleo termine después del 1 de enero, el empleado recibirá el pago por vacaciones prorrateado.

J. Los empleados deberán notificar al Empleador por escrito con 30 días de anticipación indicando los días de vacaciones que desean tomarse, salvo en el caso de emergencia para el cual el empleado puede tomarse hasta dos (2) semanas de su tiempo de vacaciones con una notificación de menos de 30 días de anticipación. Los días de

vacaciones que elige un empleado estarán sujetos a la aprobación del empleador, autorización que no se denegará sin motivo razonable. Todos los empleados (al 11 de octubre del 2000) podrán mantener su nivel actual de vacaciones, y todos los demás están limitados a un máximo de 3 semanas consecutivas.

K. Todos los empleados recibirán su pago por vacaciones durante el período de nómina antes del inicio de su período de vacaciones.

L. Todo Empleador que incumpla con el pago de las vacaciones antes del período de vacaciones acordado, salvo que el empleado haya solicitado otra manera de pago, deberá pagar dos (2) días de sueldo adicionales. El período de vacaciones se definirá como el acordado entre el Empleador y el empleado con por lo menos treinta (30) días de anticipación por escrito.

## **DECIMOTERCERO**

### **DÍAS FERIADOS**

Los empleados tendrán derecho a los siguientes feriados con goce de sueldo:

Día de Año Nuevo, Día del Natalicio de Martin Luther King, Día de los Presidentes, Viernes

Santo, Día de los Caídos, Cuatro de Julio, Día del Trabajo, Día de Colón, Día de Elecciones, Día de los Veteranos de Guerra, Día de Acción de Gracias, Día de Navidad, el día del cumpleaños del empleado y un día libre adicional a elección del empleado con la debida notificación al Empleador.

A. En el caso de que el empleado deba trabajar en los días feriados antes mencionados, el empleado recibirá un día de sueldo adicional.

B. En el caso de que el feriado caiga en un día libre del empleado, el empleado recibirá un día de sueldo adicional.

C. En el caso de que un feriado ocurra durante el período de vacaciones de un empleado, el empleado recibirá un día libre adicional con goce de sueldo.

## DECIMOCUARTO

### **MEJORES CONDICIONES LABORALES PREVIAS Y RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS**

Se entiende y conviene que este Acuerdo de ninguna manera alterará, cambiará, modificará o privará a los empleados de las condiciones que ahora gozan o bajo las cuales trabajan que son mejores a las que se especifican en este Acuerdo. Los empleados continuarán recibiendo tales mejores condiciones durante la vigencia de este Acuerdo. Tales condiciones incluyen y cubren salarios, número de horas, bonificaciones, vacaciones, feriados, privilegios y otros beneficios de los que actualmente gozan los empleados o que estaban en vigencia antes de la celebración de este Acuerdo. Si una bonificación es una bonificación única o una bonificación basada en el rendimiento anual, tales bonificaciones no se considerarán una mejor condición previa ejecutable en virtud de este Artículo. En lo que respecta a los nuevos empleados, para calificar como una mejor condición de trabajo previa, debe entenderse que está implícitamente establecida por el Empleador, el representante del Empleador o el agente con la intención de que se aplique al empleado o empleados. Tales mejores condiciones previas de

trabajo y responsabilidades no perdurarán más allá del término de empleo del empleado(s) para quien(es) fueron establecidas.

A. Un Empleador debe solicitar una reunión con la Unión para hablar acerca de los aumentos en las responsabilidades laborales o la reanudación de tareas que fueron previamente discontinuadas y que la administración busca reanudar.

B. Las disputas que surjan en virtud de los párrafos precedentes se resolverán a través de arbitraje.

C. La semana laboral no se considerará una mejor condición previa y la semana laboral consistirá de ocho (8) horas de trabajo por día, más una (1) hora para almorzar para todos los empleados a tiempo completo, es decir, aquellos empleados que no trabajan a tiempo parcial.

D. Los empleados son responsables de las tareas inherentes a su trabajo y el requerimiento de que los empleados desempeñen estas tareas no está sujeto a esta cláusula.



## DECIMOQUINTO

### **ASIGNACIONES DE TRABAJO**

Las normas laborales de la Local 32BJ/BRI se anulan y se reemplazan de la siguiente manera:

Todos los empleados cubiertos deberán realizar servicios a edificios y trabajo de mantenimiento según sea asignado por el Empleador, sujeto a las siguientes limitaciones:

1. Ningún empleado puede ser obligado a realizar un trabajo que requiera una licencia en virtud de leyes u ordenanzas locales, del condado o estatales.
2. Ningún empleado estará obligado a realizar un trabajo que esté en violación de las regulaciones de la OSHA o del cual el empleado considere razonablemente que es inseguro para llevar a cabo.
3. Ningún empleado puede ser obligado a realizar trabajos que resulten en una carga de trabajo poco razonable.
4. Ningún empleado puede ser obligado a realizar un trabajo que requiera de

habilidades o experiencia más allá de aquellas que el empleado posea.

5. Ningún empleado puede ser obligado a realizar trabajos que resulten en una reducción de personal en el edificio o una reducción en las horas o los salarios para los empleados del edificio.

6. Ningún empleado puede ser obligado a realizar trabajos que el empleado realizó anteriormente para obtener una remuneración adicional sin la continuación de esa remuneración. Sin embargo, el Empleador no estará obligado en virtud de este Párrafo para continuar pagando a un empleado para que realice un trabajo que se le pueda asignar en virtud del Párrafo 8 a pesar de haber pagado al empleado por el desempeño de dicho trabajo en el pasado. Cuando el Empleador quiera terminar con los pagos adicionales en relación a trabajos cubiertos por el Párrafo 8 con respecto a tareas de limpieza, remoción/encerado/pulido, y desvío de todas las tuberías que no correspondan a la red principal (líneas del alcantarillado), el Empleador no finalizará dichos pagos antes del 1 de octubre de 2019 y le notificará al empleado con cuatro (4) semanas de anticipación antes de finalizar dichos pagos.

7. Ningún empleado estará obligado a realizar un trabajo que está fuera del ámbito del trabajo de servicios a edificios.

8. Los empleados realizarán tareas de pintura, colocación de parches, calafeteo, colocación de mosaicos y coloración sin limitación relacionada con el buen desempeño de los trabajos de reparación. A los empleados también se les puede asignar pintar puertas, pisos de salas mecánicas y los trabajos de pintura rutinarios necesarios para mantener las áreas comunes de alto uso, tareas de limpieza, remoción/encerado/pulido, y desvío de todas las tuberías que no correspondan a la red principal (líneas del alcantarillado). Sin embargo, no se les asignará a los empleados realizar trabajos de pintura dentro de las unidades residenciales que no estén relacionados con los trabajos de reparación.

## **DECIMOSEXTO**

### **EDIFICIOS ECOLÓGICOS**

El Empleador y la Unión convocarán a un Comité de edificios ecológicos a fin de establecer formas de

trabajo conjuntas para promover prácticas que fomenten la responsabilidad ambiental y edificios más eficientes en el uso de recursos.

## **DECIMOSÉPTIMO**

### **COMITÉ DEL FONDO DE BENEFICIOS**

A solicitud de cualquiera de las partes, la Unión y el BRI convocarán a un comité a reunirse regularmente con representantes del Comité de Fondo de Beneficios de Building Service 32BJ con el fin de discutir y abordar el mejoramiento de los procedimientos administrativos del Fondo, incluido pero no limitado a la morosidad.

## **DECIMOCTAVO**

### **A. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR**

Que las personas, firmas y corporaciones ahora afiliados de la Asociación o que se convertirán en afiliados posteriormente a la fecha de ejecución de este Acuerdo son y continuarán siendo responsables por y durante el término del presente, independientemente de si dicho afiliado deja de ser afiliado de la Asociación antes de la fecha

estipulada para el vencimiento de este Acuerdo y se considerará que dicha responsabilidad sobrevivirá la terminación de tal afiliación y continuará durante el término completo del mismo.

A. Cada afiliado de la Asociación recibirá una copia de este Acuerdo y estará sujeto a sus términos de manera consistente con las reglas de afiliación para la Asociación o según lo exija la ley vigente con respecto a los convenios de negociación colectiva para empleadores múltiples.

B. La Asociación informará a la Unión de la admisión de nuevos afiliados en la Asociación en un plazo de dos semanas de tal afiliación de conformidad con acuerdos separados en virtud de las normas.

C. La Asociación informará de inmediato a la Unión por correo certificado los nombres de las personas, corporaciones y asociaciones, que han dejado de ser afiliados de la misma. La Unión, a su criterio, puede tratar a dicho Empleador como si nunca hubiera sido afiliado de la Asociación y negociar un nuevo acuerdo, o considerar a tal Empleador sujeto a los términos y condiciones del convenio de negociación colectiva como estaba antes de la terminación de la afiliación en la Asociación.

D. El Empleador indemnizará a todo empleado cuando dicho empleado ha recibido una citación con respecto a infracciones sobre el edificio, salvo en casos de infracciones repetidas o voluntarias. A solicitud del Empleador, se exigirá a dicho empleado que asista a cualquier audiencia, juicio o conferencia relacionados con las citaciones. Dicha citación deberá ser presentada al empleador dentro de los dos (2) días de la fecha en que la recibió el empleado.

## **B. DELEGADO**

La Unión podrá designar a uno de los empleados de servicios del edificio como Delegado. Siempre que sea posible, el Delegado tendrá preferencia de antigüedad.

Los Delegados en edificios con 5 o más empleados tendrán hasta 30 minutos durante su tiempo de trabajo para reunirse con cualquier empleado recientemente contratado en el edificio con el fin de orientar a dicho empleado acerca de la Unión y este Acuerdo. El Delegado notificará con anticipación a la administración con respecto a esta reunión.

La Unión, y sus agentes, tendrán derecho a solicitar y obtener información del Empleador con respecto a la investigación razonable de reclamaciones.

### **C. DERECHOS DE LA UNIÓN**

Los representantes oficiales de la Unión están autorizados para visitar cualquiera de los edificios a cualquier hora del día o la noche cuando los empleados de servicios del edificio estén trabajando en y alrededor del predio.

El empleador suministrará una pizarra de anuncios exclusiva para los anuncios de la Unión y las notificaciones de las reuniones. La pizarra de anuncios se colocará en una zona apropiada utilizada por los empleados y no los inquilinos o el público (por ej. sala de armarios, sala de descanso, etc.)

### **D. HUELGAS Y CIERRES PATRONALES**

No podrá haber huelgas ni cierres patronales durante la vigencia de este acuerdo.

### **E. ACUERDOS INDIVIDUALES**

Los afiliados de la Asociación no celebrarán ningún acuerdo oral o escrito, con ningún afiliado de la Unión contratado como empleado de servicios del edificio y cualquier acuerdo de esta índole será nulo y sin efecto. Este convenio de negociación colectiva reemplazará todo acuerdo previo celebrado entre el Empleador y cualquiera de los Empleados, salvo

cualesquiera mejores condiciones previas que existían o estaban vigentes antes de este acuerdo.

## **F. VENTA O CESIÓN**

En la eventualidad de que un afiliado de la Asociación venda o transfiera título y/o administración de cualquier edificio del que es propietario, mantiene, controla, administra y/u opera según se indica en el presente a otro individuo, sociedad y/o corporación en el que él, ella, ellos o cualesquiera otra persona asociada directa o indirectamente con ellos en su empresa inmobiliaria o por relación familiar, dicho Empleador no quedará exento de responsabilidad en virtud de los términos y condiciones de este Acuerdo hasta el vencimiento del mismo.

A. El Empleador notificará a todo comprador acerca de los términos, condiciones, disposiciones y cláusulas de este Acuerdo y en caso de que no lo haga, asumirá responsabilidad ante la Unión y los Empleados por cualquier daño o pérdida incurrida por motivo de no haber realizado dicha notificación.

B. En el caso de que la Unión y el nuevo propietario hayan sido debidamente notificados y la venta o transferencia es de buena fe, el vendedor quedará eximido de toda responsabilidad en virtud



de este contrato salvo en lo que respecta a los beneficios acumulados hasta la fecha de dicha venta o transferencia. Sin embargo, en la eventualidad de que debido a un cambio de titularidad, operación o control de un edificio o edificios, el nuevo empleador no le ofrezca empleo a un empleado de la unidad de negociación en el edificio o edificios, al salario, horas de trabajo y condiciones laborales vigentes a la fecha, el antiguo Empleador (vendedor) le pagará al empleado o empleados un monto equivalente a doce (12) semanas de salario además de cualquier otra cantidad adeudada por licencias acumuladas u otros pagos en virtud de este acuerdo. Los pagos a los empleados estarán sujetos a que los empleados que reúnan los requisitos para recibir dichos pagos no hayan robado o dañado las herramientas, suministros y equipos del vendedor durante el período transcurrido desde el anuncio de la venta o transferencia y la fecha de cierre de dicha transacción. Nada de lo estipulado en el presente se considerará que limita o disminuye de manera alguna el derecho de la Unión de hacer valer este Acuerdo contra cualquier cesionario de conformidad con la ley vigente en lo que respecta a la normativa sobre sucesión o de otro modo; y tampoco limitará o disminuirá en modo alguno el derecho de la Unión o de cualquier empleado a iniciar un procedimiento de conformidad con las leyes de relaciones laborales estatales o federales, o cualquier estatuto o reglamentos que sean aplicables.

C. En cualquier momento durante el término de este Acuerdo cuando la titularidad de un edificio afiliado sea transferida, el nuevo propietario dentro de un plazo de treinta (30) días posterior a la fecha de adquisición de la titularidad podrá adoptar este Acuerdo a los mismos salarios, sueldo y condiciones laborales y quedará sujeto a los demás términos, condiciones y disposiciones de este acuerdo que cubrían el edificio antes de la transferencia del mismo.

### **G. RECLUTAMIENTO**

En la eventualidad de reclutamiento o alistamiento en la Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, el Empleador acuerda en reincorporar a todos y cualquiera de los afiliados de la Unión cuando sean dados de baja al mismo salario o paga que hubieran recibido de no existir tal reclutamiento o alistamiento sin pérdida alguna de derechos, privilegios o beneficios de los que hayan gozado los empleados a la fecha de su partida. Tales empleados percibirán los beneficios de cualquier mejora en las condiciones laborales que pudieran estar en vigor a la fecha de su reincorporación.

## **H. FONDO DE SEGURO**

Se ha establecido un fondo de seguro apropiado y efectivo que incluye disposiciones en beneficios de los empleados discapacitados, enfermos y lesionados y sus dependientes, y que contempla la hospitalización, la atención médica, beneficios por muerte y otros beneficios incidentales que se pueden obtener o solicitar a cualquier plan de seguro de grupo y/o compañía de seguro. Parte de dichos fondos se utilizarán para comprar beneficios “Médicos importantes” para los empleados.

A. Por el presente, el Empleador acuerda pagar las tasas de contribución mensuales establecidas a continuación, en o aproximadamente el día 10 de cada mes, al Fondo de Salud (Building Service Health Fund) para el Plan Suburbano de Beneficios, en virtud de sus normas y regulaciones a ser utilizadas por dicho Fondo para el beneficio exclusivo de dichos trabajadores empleados por tal Empleador para la compra, adquisición y/o mantenimiento de seguro de grupo para cubrir tales elementos o beneficios asegurables, que pueden o serán emitidos por, y obtenidos de compañías de seguro y/o grupos de seguro para cubrir tales otras formas de atención de salud, hospitalización, cirugía y otros beneficios que dicho Fondo puede proveer o proveerá.

Efectivo:

el 1 de octubre de 2018:

\$1,433.00 por empleado

el 1 de enero de 2019:

\$1,534.00 por empleado

el 1 de enero de 2020:

\$1,589.00 por empleado

el 1 de enero de 2021:

\$1,646.00 por empleado

el 1 de enero de 2022:

93% de la tasa negociada para el Plan Metropolitano en virtud del Acuerdo para Edificios de Apartamentos de 32BJ-RAB, que no superará los \$1,778.00 por empleado.

1. El Empleador pagará estas contribuciones en representación de cada empleado regular que trabaje más de 20 horas por semana. Los nuevos empleados tendrán un período de espera de noventa (90) días antes de tener derecho a ser partícipes en el Fondo de Salud (Building Service Health Fund), y no se harán contribuciones en nombre de los empleados durante el período de 90 días, a pesar de cualesquiera disposiciones que indiquen lo contrario en este Acuerdo.

2. La Unión conviene en solicitar a sus Fideicomisarios que apoyen el nombramiento

de un Fideicomisario de BRI para el otro fondo de beneficios de la 32BJ North al cual los empleadores afiliados al BRI hacen contribuciones.

B. Se entiende que los fondos serán mantenidos y administrados en virtud de los términos y disposiciones de un Acuerdo y Declaración de Fideicomiso existente a la fecha y sus enmiendas correspondientes. Asimismo, se entiende y conviene que el Empleador no estará bajo ninguna obligación en lo que respecta a la aplicación de los fondos pagados al Fondo para la compra y usos arriba mencionados; no obstante, el Fondo de Seguro conviene en suministrar informes a intervalos periódicos a la Asociación en lo que respecta a la implementación del dinero recibido y los beneficios pagados.

C. La Asociación y los Empleadores convienen en poner a disposición del Fondo de Seguro todo y cualquier registro de los empleados contratados, clasificación de los empleados contratados, nombres, números del seguro social y cuentas de los salarios pagados, que el Fondo de Seguro pudiera solicitar para la operación estable y eficiente del Fondo de Seguro, o que las compañías de seguro que cubren a los empleados pudieran requerir.

D. En el caso de que un empleado sea despedido temporalmente, despedido o renuncie, el Empleador está obligado a pagar las contribuciones correspondientes al fondo de beneficios de dicho empleado hasta que el fondo de beneficios del empleado sea notificado, mediante facsímile o correo regular, al supervisor de contribuciones al fondo. El fondo enviará confirmación por correo certificado al remitente dentro de un plazo de siete (7) días de haber recibido la notificación.

## **I. FONDO DE JUBILACIÓN Y PENSIONES**

Las Partes por el presente aceptan mantener el North Pension Fund para los Empleados de Servicios de la Local 32BJ, de ahora en adelante llamado el Fondo de Jubilación y Pensiones, que proporciona los beneficios de jubilación y pensiones conforme fueron acordados y serán acordados y mantenidos por los Fideicomisarios del Fondo creado en virtud de los términos y disposiciones de un Acuerdo y Declaración de Fideicomiso ahora existente y sus enmiendas correspondientes. Todos y cada uno de los Empleadores-afiliados de la Asociación aceptan realizar aportes al Fondo de Jubilación y Pensiones en nombre de cada empleado elegible en los siguientes montos mensuales:

Efectivo:

el 1 de octubre de 2018:	\$312.17
el 1 de enero de 2019:	\$334.02
el 1 de enero de 2020:	\$357.40
el 1 de enero de 2021:	\$382.42
el 1 de enero de 2022:	\$409.19

Tal cantidad será pagada independientemente de si el empleado es afiliado de la Unión, y dicho monto se aplicará exclusivamente para el pago de la administración de beneficios del Fondo de Jubilación y Pensiones y para su mantenimiento continuo.

**J. FONDO LEGAL PREPAGADO**

A partir del 1 de octubre de 2018 y mensualmente en lo sucesivo, el Empleador contribuirá en o antes del día 10 de cada mes, la suma de \$16.63 por mes por empleado al Fondo de Servicios Legales de Building Service 32BJ. El objetivo del fondo es proporcionar asesoramiento legal para representar a los empleados en ciertos asuntos jurídicos. El fondo será mantenido y administrado en virtud de los términos y disposiciones de un Acuerdo y Declaración de Fideicomiso existente, y las enmiendas del mismo.

## **K. FONDO DE CAPACITACIÓN**

A partir del 1 de octubre de 2018, y cada mes subsiguiente, el Empleador contribuirá la suma de \$14.13 por mes por empleado independientemente de si el empleado es afiliado de la Unión, al Fondo de Capacitación, Becas y Seguridad Thomas Shortman. El objetivo de este fondo es proporcionar un programa de capacitación adecuado para los empleados con respecto a todas las destrezas y responsabilidades necesarias para el trabajo. Este programa incluirá capacitación apropiada para todos los empleados en el área de comunicaciones e incluirá la capacitación pertinente para que todos los empleados alcancen un nivel de lectura, escritura y expresión aceptable en inglés americano estándar.

Los afiliados a BRI pueden convenir, o participar en, una Comisión Consultiva del Hudson Valley con el Fondo de Capacitación Thomas Shortman en lo que respecta a asuntos relacionados con maximizar la utilidad y eficacia de la escuela de capacitación, como por ejemplo selección de cursos, disponibilidad y ubicaciones.

A solicitud del Empleador, se podrá requerir a los empleados cubiertos que participen en hasta un (1) curso en el Fondo de Capacitación cada dos (2) años, siempre y cuando el empleado sea remunerado en virtud de los términos de este



Acuerdo por el tiempo requerido para participar en el curso. El Empleador podrá modificar el horario del empleado para que pueda asistir al curso el día en que se lleva a cabo pero no podrá exigir al empleado que trabaje horas adicionales debido a su participación en el curso o exigir al empleado que asista al curso en su día libre regular.

### **L. FONDO SUPLEMENTARIO DE JUBILACIÓN Y AHORROS**

A partir del 1 de octubre de 2018, el empleador contribuirá \$10.00 por semana por empleado al Fondo Suplementario de Jubilación y Ahorros (SRSP, por sus siglas en inglés), en virtud de las reglas y regulaciones de ese Fondo, para cada empleado regular que trabaje más de 16 horas por semana.

Las contribuciones para los empleados al SRSP pueden comenzar a partir del 1 de enero de 2004.

### **M. DEDUCCIÓN DE CUOTAS**

Se establece de mutuo acuerdo que el Empleador, mediante la autorización escrita de los empleados según lo establece la ley vigente, retendrá de los salarios de los empleados, las cuotas de inscripción y afiliación de la Unión y las contribuciones al fondo de acción política. La Unión debe

suministrarle al Empleador los formularios de autorización necesarios.

El Empleador acuerda notificar a la Unión todos los meses respecto al despido de todo empleado y suministrar la fecha de contratación, así como la dirección de todos los nuevos empleados contratados.

Si el Empleador no deduce ni remite a la Unión las cuotas u otras sumas de dinero de conformidad con esta sección antes del último día del mes, el Empleador pagará intereses sobre tales cuotas, a la tasa de uno por ciento al mes a partir del primer día del mes siguiente, a menos que el Empleador pueda demostrar que el retraso fue por una causa justificada, debido a circunstancias fuera de su control.

Las partes reconocen y convienen que el término “cesión por escrito” según se estipula en este Acuerdo incluye las autorizaciones creadas y mantenidas mediante el uso de registros electrónicos y firmas electrónicas, incluidas las llamadas telefónicas grabadas por medios electrónicos, de conformidad con las leyes estatales y federales. Por consiguiente, la Unión, podrá usar registros electrónicos para verificar la afiliación a la Unión, autorización para deducciones voluntarias de las cuotas de la Unión y comisiones por salarios

remitidos a la Unión, y autorización para deducciones voluntarias del salario para ser remitidas a los Fondos ADF, sujeto a los requerimientos de las leyes estatales y federales. El Empleador aceptará confirmaciones de la Unión de que la Unión posee registros electrónicos de tal afiliación y otorgará plena fuerza y vigor a tales autorizaciones como “autorizaciones” para los fines de este Acuerdo.

Los empleadores que no transmitan electrónicamente las cuotas, tarifas de iniciación y todas las tasaciones legales deducidas del salario de los empleados, a la Unión electrónicamente a través de ACH utilizando el portal de autoservicio de la Local 32BJ, tendrán seis meses de la ratificación de este Acuerdo para hacerlo, pero no antes de tres meses a partir de la fecha en que la Unión notifique al Empleador que debe hacerlo. El Empleador podrá solicitar a la Unión el tiempo necesario para capacitarse a fin de estar preparado para efectuar las transmisiones electrónicas durante el período posterior a la notificación.

## **N. ENVÍO DE PAGOS**

El Empleador realizará las contribuciones al Fondo de Salud, Fondo de Pensiones, Fondo de Servicios Legales y Fondo de Capacitación cuando el empleado complete el periodo de empleo inicial de

90 días. No se realizarán contribuciones en nombre de un empleado quien no haya completado el periodo de empleo inicial de 90 días.

El Empleador no estará obligado a contribuir al Fondo Suplementario de Jubilación y Ahorros hasta transcurridos seis (6) meses de la fecha de contratación del empleado. Las contribuciones comenzarán después de los seis (6) meses y no serán retroactivas a la fecha de contratación del empleado.

La obligación del Empleador de pagar contribuciones a los Fondos de Salud, Legal y de Capacitación será en nombre de los empleados que trabajan regularmente más de veinte (20) horas por semana. La obligación del Empleador de pagar contribuciones a los Fondos de Pensiones y SRSP será en nombre de los empleados que trabajan regularmente más de dieciséis (16) horas por semana.

Las partes convienen en que el Empleador no estará obligado a pagar contribuciones al fondo para Empleados Temporales y/o Suplentes, siempre y cuando el Empleador continúe pagando dichas contribuciones en nombre de los empleados que se encuentran en licencia, licencia por discapacidad o ausentes por accidente de trabajo cuyo puesto está cubierto por un Empleado Temporal y/o Suplente. Tampoco se requerirá al Empleador pagar

contribuciones por empleados estacionales, empleados que cubren a un empleado suspendido o despedido cuya destitución está sujeta a una reclamación, o empleados contratados para un proyecto de corto plazo. A partir del 1 de enero de 2020, en ningún caso, un empleado trabajará más de cinco (5) meses en un período de doce (12) meses en cualquiera de estas categorías o una combinación de las mismas. En la eventualidad de que el Empleador contrate al empleado que cubre a un empleado despedido una vez resuelta la reclamación del empleado, la fecha de contratación de dicho empleado será la fecha de contratación como suplente. Al ser contratado como empleado permanente, el Empleado iniciará un período de espera de noventa (90) días antes de tener derecho al fondo médico, de capacitación y legal y el Empleador no hará contribuciones a esos fondos durante el período de noventa (90) días. El Empleador comenzará a realizar contribuciones al fondo de pensiones cuando el empleado Temporal y/o Suplente es contratado como permanente siempre y cuando hayan transcurrido noventa (90) días desde la fecha de contratación. En todos los casos, las contribuciones al fondo de pensiones comenzarán a más tardar el ciento cincuenta y un día de empleo.

Se acuerda que todo monto adeudado a la Unión, Fondo de Seguro, Fondo de Jubilación y Pensiones,

Fondo Legal Prepagado y Fondo de Capacitación será remitido por el Empleador en o antes del día quince del mes siguiente a la fecha de cobro correspondiente. La Unión acepta un período de gracia de quince días para cubrir cualquier emergencia del Empleador u otras eventualidades en la remisión de los pagos. No obstante, en el caso de que el Empleador voluntariamente y/o de manera repetida incumpla con la remisión del dinero según se estipula en este acuerdo o antes de finalizar el período de gracia, el Empleador, además del monto adeudado, pagará como daños y perjuicios liquidados a la cuenta correspondiente de (la Unión, el Fondo de Seguro, Fondo de Jubilación y Pensiones, Fondo Legal Prepagado y/o Fondo de Capacitación) una suma equivalente al cinco por ciento (5%) de la morosidad.

En el caso de que el Empleador incumpla con la remisión del monto mencionado previamente treinta (30) días después de la fecha de cobro correspondiente, el Empleador, además del monto adeudado, pagará como daños y perjuicios liquidados a la cuenta correspondiente de la Unión, el Fondo de Seguro, Fondo de Jubilación y Pensiones, Fondo Legal Prepagado y/o Fondo de Capacitación) una suma equivalente al diez (10) por ciento de la morosidad.

En el caso de que el Empleador incumpla con la remisión del monto mencionado previamente sesenta (60) días después de la fecha de cobro correspondiente, el Empleador, además del monto adeudado, pagará como daños y perjuicios liquidados a la cuenta correspondiente de (la Unión, el Fondo de Seguro, Fondo de Jubilación y Pensiones, Fondo Legal Prepagado y/o Fondo de Capacitación) una suma equivalente al quince (15%) por ciento de la morosidad y los honorarios legales incurridos en el cobro de las contribuciones morosas.

La Unión, después de reunirse con y en virtud de la recomendación de los actuarios, abogados del fondo y fideicomisarios, estará autorizada a reasignar las contribuciones precedentes o cualquier porción de las mismas a uno o más de los fondos antes mencionados, sólo con carácter prospectivo, a partir de la notificación y consentimiento de la asociación. Esta disposición se limitará a una (1) vez en un período de doce (12) meses.

## **O. ENFERMEDAD Y DISCAPACIDAD**

El Empleador, a su propio coste, acuerda proporcionar y procurar cobertura de seguro en caso de pérdida de beneficios pagados por el empleador para todos sus empleados en virtud de la Ley de Beneficios por Discapacidad del Estado de Nueva

York. El costo de la cobertura no se deducirá de los salarios de los empleados.

## **P. FONDO DE PROMOCIÓN CONJUNTA DE LA INDUSTRIA**

Todo empleado en una relación contractual con la Unión acuerda pagar al Fondo de Promoción Conjunta de la Industria (JIAF, por sus siglas en inglés) un monto equivalente a seis dólares (\$6.00) por mes para todos los empleados regidos por este convenio de negociación colectiva. El Instituto del Sector Inmobiliario y de la Edificación ha establecido un Fondo de Promoción Conjunta de la Industria de conformidad con la Sección 501(c)(6) del Código de Rentas Internas. El objetivo del fondo es cubrir todos los costos del Instituto incurridos en el desempeño de sus negocios y actividades regulares, y puede incluir, pero no estará limitado a, lo siguiente:

A. Mejorar las comunicaciones entre los representantes de los trabajadores y la gerencia;

B. Proporcionar un mecanismo para mejorar la relación de negociación colectiva entre las partes con respecto a los asuntos de preocupación mutua, incluidos la mediación y el arbitraje;



C. Analizar y explorar maneras de eliminar problemas potenciales que inhiben el desarrollo y la salud económica de los accionistas de apartamentos en cooperativa de vivienda, junta directiva de condominios y apartamentos de alquiler;

D. Proporcionar programas educativos para promover la propiedad de condominios y apartamentos en cooperativa y la industria de propiedad inmobiliaria;

E. Participar en programas de investigación y desarrollo que abarquen varios aspectos de la industria, incluso, pero no limitado a, seguridad y salud ocupacional, programas de seguro de grupo, relaciones laborales, reciclaje de desechos y nuevos métodos para mejorar el mantenimiento de los edificios;

F. Participar en otras actividades legales relacionadas con o pertinentes al logro de estos objetivos y metas;

G. Hacer contribuciones directamente a organizaciones benéficas o ligas de empresas o asociaciones profesionales y gremiales apropiadas.

Conjuntamente con el resumen de cuenta mensual de las remesas que la Unión le envía al Empleador para contribuciones a los Fondos de Seguro, de

Jubilación y Pensiones, Legal Prepagado y de Capacitación, la Unión incluirá un resumen de cuenta que indica que el Empleador deberá pagar seis (\$6.00) dólares por empleado, por mes al JIAF. El Empleador, no obstante, remitirá sus pagos al JIAF directamente a la Asociación (BRI de Westchester), 80 Business Park Drive, Suite 309, Armonk, New York 10504.

## **Q. NACIONES MÁS FAVORECIDAS**

1. En la eventualidad de que la Unión celebre contratos de renovación con un empleador o empleadores que cubren edificios de apartamentos en los condados de Westchester, Rockland, Orange, Putnam, Dutchess o Sullivan que incluyen términos económicos con respecto a la salud, pensiones, capacitación, beneficios para servicios legales, contribuciones al fondo SRSP, licencia por enfermedad, licencia por vacaciones, feriados y pagos por indemnización, discapacidad, jubilación y asignaciones de apreciación, aumentos salariales y salario mínimo que resultan más favorables que los que se incluyen en este Acuerdo, entonces el BRI y su Empleador-Afiliados cubiertos por este Acuerdo tendrán derecho a beneficiarse de los términos más favorables, previa notificación a la Unión.

2. En el caso de que la Unión celebre contratos de renovación con un empleador o

empleadores cubiertos por el acuerdo entre la Unión y el Empleador-Afiliados del BRI que comenzó el 1 de octubre de 2018 al 30 de septiembre de 2022<sup>1</sup>, que incluyen términos económicos que resultan más favorables a dicho empleador o empleadores que los términos que se incluyen en este Acuerdo, entonces el BRI y su Empleador-Afiliados cubiertos por este Acuerdo tendrán derecho a beneficiarse de los términos más favorables, previa notificación a la Unión.

3. Este Artículo no se aplicará a los edificios recientemente organizados durante el primer período contractual y hasta 13 edificios exentos según lo determine la Unión.

4. La Unión le proporcionará al BRI una lista de los edificios exentos designados en una base continua.

5. Previa solicitud, la Unión le otorgará al BRI el derecho a revisar todos los contratos

---

<sup>1</sup> Para los fines de esta disposición, la lista de afiliados del BRI representados en las negociaciones para el CBA que comenzó el 1 de octubre de 2018, y el 1 de octubre de 2022, será la lista proporcionada por el BRI a la Unión previo al inicio de esas negociaciones. Toda modificación a tales listas se hará de manera conjunta mediante clara notificación a la otra parte.

independientes en cualquiera de las áreas geográficas cubiertas en este acuerdo.

### **R. SERVICIO DE JURADO**

A los empleados a quienes se convoca involuntariamente a prestar servicio de jurado recibirán la diferencia entre su salario y el pago que reciben como jurados durante dicho período, siempre y cuando el mantenimiento del edificio continúe sin alteración y sin costo adicional para el propietario.

### **S. EMERGENCIAS DECLARADAS**

No se harán deducciones del salario del empleado en la eventualidad de una emergencia declarada en el Condado donde se encuentra ubicado el edificio.

### **T. LICENCIA POR DUELO**

Los empleados que sufren la pérdida de un padre, cónyuge, hijo(a), hermano, hermana, nieto(a), abuelo(a) o pariente político (cuñada, cuñado, suegra, suegro, yerno, nuera o abuelos políticos), tendrán derecho a tres (3) días a partir de la fecha de fallecimiento para asistir a un funeral dentro del área triestatal sin pérdida de salario. Si el funeral tiene lugar fuera del área triestatal, los empleados tendrán derecho a una licencia de cuatro (4) días. Si

el funeral es fuera de los Estados Unidos continental, los empleados tendrán derecho a una licencia de cinco (5) días.

#### **U. DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN**

La Unión reconoce que existen derechos y responsabilidades que corresponden exclusivamente al Empleador, como por ejemplo, pero no limitado a, el derecho a establecer reglas razonables, regulaciones, políticas y prácticas, categorías laborales y títulos para los nuevos empleados y determinar el método y la manera de operar.

#### **V. HUELGAS IMPREVISTAS**

En el caso de una huelga imprevista, el empleador podrá despedir a los empleados, y tal despido no está sujeto a la cláusula de arbitraje incluida en el presente acuerdo. Siempre que la Unión mande un representante al sitio y envíe una carta a la administración dentro del mismo día en que recibe notificación de la huelga, el Empleador acepta eximir de responsabilidad a la Unión.

#### **W. FINALIZACIÓN DEL EMPLEO**

Este Acuerdo y todos sus términos y condiciones entrarán en vigor el 1 de octubre de 2018 y

continuarán con plena fuerza y vigor sin reapertura de ningún tipo hasta el 30 de septiembre de 2022.

En la eventualidad de que ninguna de las partes notifique a la otra parte con sesenta (60) días de anticipación previo a la finalización de este contrato, este contrato continuará con plena fuerza y vigor por un período de un (1) año a partir de la fecha de finalización del mismo.

Este acuerdo tiene carácter de obligatoriedad para todos y cada uno de los agentes, empleados, representantes, ejecutores, administradores, sucesores y cesionarios de las partes y para el Empleador-afiliados de la Asociación y sus agentes, empleados, representantes, ejecutores y cesionarios.

En el caso de que cualquiera de las disposiciones de este acuerdo sea declarada ahora o en lo sucesivo o considerada que infringe una ley o regulación gubernamental, entonces sólo esas disposiciones ilegales serán eliminadas del contrato y se considerarán eliminadas del mismo; tal eliminación no afectará las partes restantes del acuerdo, que continuarán en plena fuerza y vigor menos las disposiciones eliminadas.

---

Por: Lenore Friedlaender

En representación de la Unión Internacional de Empleados de Servicios, Local 32BJ

Fecha: \_\_\_\_\_ de octubre de 2018

---

Por: Albert Annunziata

En representación de Building and Realty Institute of Westchester & The Mid-Hudson Region, Inc.

Fecha: \_\_\_\_\_ de octubre de 2018

*Nota: Cualquier disputa con respecto a lenguaje y contenido de este contrato estará basada en su versión inglés.*



