

**CONVENIO**

**Entre**

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

**y**

**UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS  
LOCAL 32BJ**

**PERÍODO:**

**DESDE EL 16 DE DICIEMBRE DE 2019**

**HASTA**

**EL 15 DE DICIEMBRE DE 2023**

## ÍNDICE

	<u>Página</u>
ARTICLE 1 - Reconocimiento .....	1
ARTICLE 2 - SEGURIDAD DE LA UNIÓN Y DEDUCCIONES.....	3
ARTICLE 3 - DESPIDO Y DISCIPLINA .....	5
ARTICLE 4 - AGRAVIO/ARBITRAJE .....	6
ARTICLE 5 - TRANSICIÓN DEL CONTRATISTA.....	8
ARTICLE 6 - ANTIGÜEDAD Y DESPLAZAMIENTO .....	10
ARTICLE 7 - CARGA LABORAL/REDUCCIONES .....	12
ARTICLE 8 - MEJORES TÉRMINOS Y CONDICIONES ANTERIORES .....	12
ARTICLE 9 - CLÁUSULA SOBRE PIQUETES/PROHIBICIÓN DE HUELGA .....	13
ARTICLE 10 - PERMISOS DE AUSENCIA .....	13
ARTICLE 11 - VACACIONES.....	14
ARTICLE 12 - DÍAS PERSONALES.....	15
ARTICLE 13 - PERMISO DE DUELO Y SERVICIO COMO JURADO REMUNERADOS .....	15
ARTICLE 14 - SEGURO MÉDICO.....	16
ARTICLE 15 - FONDO LEGAL .....	18
ARTICLE 16 - DISPOSICIONES APLICABLES A TODOS LOS FONDOS.....	19
ARTICLE 17 - DÍAS FERIADOS .....	20
ARTICLE 18 - TABLEROS DE ANUNCIOS.....	20
ARTICLE 19 - VACANTES Y ASCENSOS.....	21
ARTICLE 20 - LA SEMANA LABORAL, HORAS EXTRA Y MÉTODO DE PAGO .....	21
ARTICLE 21 - AUTORIZACIÓN DE TRABAJO Y DISPUTAS SOBRE EL ESTATUS .....	21
ARTICLE 22 - SUCESORES, ASIGNACIONES Y SUBCONTRATACIÓN.....	23

ARTICLE 23 - PRÁCTICAS DE NO DISCRIMINACIÓN.....	24
ARTICLE 24 - SALARIOS.....	26
ARTICLE 25 - NACIONES MÁS FAVORECIDAS .....	27
ARTICLE 26 - UNIFORMES .....	28
ARTICLE 27 - FONDO DE PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA.....	28
ARTICLE 28 - USO DE EMPLEADOS SUPLEMENTARIOS .....	29
ARTICLE 29 - ACTIVIDADES DE LA UNIÓN EN LOS EDIFICIOS.....	31
ARTICLE 30 - DURACIÓN .....	32
CARTA COMPLEMENTARIA N.º 1	
CARTA COMPLEMENTARIA N.º 2	
CARTA COMPLEMENTARIA N.º 3	

## CONVENIO

Se celebra este convenio con varios empleadores (“Convenio”) el 16 de diciembre de 2019 por y entre **RELACIONES LABORALES DE OPERADORES DE EDIFICIOS (BUILDING OPERATORS LABOR RELATIONS, BOLR) DIVISIÓN DE LA ASOCIACIÓN DE ADMINISTRADORES Y PROPIETARIOS DE EDIFICIOS DE PHILADELPHIA, SECCIÓN SUBURBANA** (de aquí en adelante, “BOLR”), actuando en nombre y representación como tal de sus miembros contratistas (cada uno de los cuales será referido de aquí en adelante como "Empleador") y, por el otro lado, la **UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS, LOCAL 32BJ** (de aquí en adelante, “la Unión”). La Unión y BOLR, con la intención de estar legalmente vinculados por medio del presente, acuerdan lo siguiente:

### ARTICLE 1 - RECONOCIMIENTO

- 1.1. Este Convenio se deberá aplicar a todos los empleados de servicios que laboren en cualquier instalación en los condados de Delaware, Chester, Bucks y Montgomery en Pennsylvania, con la excepción de los edificios de oficinas comerciales de menos de 100,000 pies cuadrados, a menos que los términos y condiciones económicas para edificios residenciales, hospitales, tiendas por departamento, escuelas, instituciones benéficas, educativas y religiosas, pistas de carreras, asilos, teatros, hoteles, centros comerciales, campos de golf, pistas de boliche, almacenes, trabajos de caminos, agencias bancarias e instalaciones industriales se expongan en anexos negociados para cada ubicación cubierta por el presente Convenio. El artículo 9.2 no se aplicará durante las negociaciones de un Convenio Anexo.
- 1.2. El Empleador estará obligado por los acuerdos generales en todas las áreas que correspondan a todo el trabajo que se lleve a cabo dentro de ellas y está sujeto al alcance de estos acuerdos para todas las áreas dentro de la jurisdicción de la Unión, lo que incluye los siguientes acuerdos y convenios sucesores a ello: **(a) los Convenios de Contratistas Independientes o de Realty Advisory Board on Labor Relations, Inc. de 2016; (b) el Convenio de Contratistas de Long Island de 2016; (c) el Convenio de Contratistas de Hudson Valley y del condado de Fairfield de 2016; (d) el Convenio de Contratistas de Hartford/Connecticut de 2016; (e) el Convenio de Contratistas de Nueva Jersey de 2016; (f) el Convenio de Contratistas de BOLR de Filadelfia (Sección Ciudad) de 2019; (g) el Convenio de Contratistas de Delaware de 2016; (h) el Convenio de Contratistas Suburbanos de Pittsburgh de 2019; (i) el Convenio de Contratistas del Distrito Comercial Central de Pittsburgh de 2019; (j) el Convenio de Contratistas de Servicio de Washington de 2019; y (k) el Convenio de Contratistas de New England de 2016.**
- 1.3. El trabajo de caminos y la limpieza final del sitio de 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 o el agente. Los 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 Convenio.

- 1.4. Si el Empleador se hace cargo de un trabajo sujeto a Convenios Anexos, el Empleador y la Unión deberán asumir y estarán obligados por los términos restantes de cualquier Convenio Anexo entre la Unión y el Empleador anterior. Se les deberán suministrar dichos Convenios Anexos con anticipación a los Contratistas que licitan para el trabajo.
- 1.5. Se reconoce a la Unión como la representante exclusiva de negociación colectiva para todas las clasificaciones de empleados de servicios dentro de la unidad de negociación definida anteriormente. El término “empleados de servicios”, tal como se usa en este Convenio, está destinado a cubrir las clasificaciones y los empleados amparados por este.
- 1.6. Previa solicitud por escrito de la Unión, excepto donde sea prohibido por la ley, el Empleador, dentro de un plazo de **siete (7) días hábiles** después de la solicitud por escrito de la Unión, **hará sus mejores esfuerzos** para proporcionarle a la Unión una lista de todas las ubicaciones sujetas al Convenio donde la Unión presta servicios. Previa solicitud por escrito de la Unión, excepto donde sea prohibido por la ley, el Empleador deberá proporcionarle por escrito a la Unión el nombre, la dirección, la clasificación laboral, el número de Seguro Social (últimos cuatro dígitos), las horas de trabajo y la tasa salarial actual de cada empleado asignado a cada ubicación. **En ningún caso el Empleador deberá proporcionar dicha información a la Unión después de (10) días hábiles de que la Unión lo haya solicitado por escrito.** El Empleador deberá notificarle mensualmente por escrito a la Unión el nombre, el número de Seguro Social (últimos cuatro dígitos), la dirección de domicilio, la tasa salarial, la asignación laboral y el turno de cada nuevo empleado contratado por el Empleador. Además, el Empleador deberá notificarle mensualmente por escrito a la Unión sobre todos los cambios en el estado laboral de los empleados, lo que incluye aumentos o disminuciones en las horas de trabajo, cambios en las tasas salariales o en las ubicaciones de trabajo, finalización de la relación laboral o separaciones y cambio en el estatus de temporal a permanente, cuando corresponda.

**Después de que el Empleador por segunda vez dentro del plazo de este Convenio no proporcione la información anterior según sea requerida, 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 le notificará a la Unión sobre la recepción de cada uno de dichos pagos. Si el Empleador no hace un pago, la Unión se reserva el derecho de agravio y de arbitrar el asunto.**

- 1.7. Inmediatamente después de la notificación de que el Empleador se ha convertido en un proveedor de servicios en una ubicación sujeta a este Convenio, el Empleador deberá notificárselo por escrito vía fax a la Unión en sus oficinas principales e indicar la fecha en la que se comenzará la ejecución del trabajo en esa ubicación.
- 1.8. El Empleador no impedirá el acceso de sus empleados en el sitio de trabajo, y la Unión tendrá el derecho de acceder. La Unión no perturbará las labores de los empleados y proporcionará notificación previa por escrito de su visita al sitio de trabajo con cuarenta y ocho (48) horas de antelación como mínimo, a menos que las

circunstancias lo impidan, en cuyo caso la Unión dará la notificación que sea posible. La Unión y el Empleador desarrollarán procedimientos para garantizar el acceso apropiado de la Unión a los sitios de trabajo con requisitos especiales de seguridad. Toda reunión de empleados organizada por la Unión se debe llevar a cabo fuera del horario de trabajo programado de los empleados en el sitio involucrado.

En el caso de que un cliente del Empleador se niegue por escrito a darle acceso a la Unión con el fin de celebrar una reunión de empleados en su sitio, el Empleador le entregará a la Unión una copia de la negativa al acceso por escrito del cliente y permitirá que los empleados asistan a dicha reunión fuera del sitio y que se presenten a trabajar hasta treinta (30) minutos después de la hora de inicio programada y extenderá sus horarios en la misma cantidad de tiempo para evitarles un descuento en sus salarios. Si cualquier empleado se presenta a trabajar más de treinta (30) minutos después de su hora de inicio programada a causa de una reunión de la Unión, estará sujeto a las políticas de asistencia o de llegadas tarde del Empleador.

Cuando una reunión de la Unión se deba celebrar fuera del sitio, la Unión será responsable de escoger el lugar de la reunión, y la Unión y el Empleador dividirán en partes iguales el costo del alquiler, si lo hay.

- 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 a la Unión como su agente de negociación colectiva. Según lo exija la ley, después de que la Unión demuestre que la mayoría de los empleados en una ubicación (o grupo de ubicaciones contiguas) amparados por este Convenio o en cualquier otra agrupación adecuada de ubicaciones, a opción de la Unión, ha designado a la Unión como su representante en las negociaciones colectivas mediante la firma de tarjetas de autorización o peticiones, el Empleador reconocerá a la Unión como el representante exclusivo para esa ubicación o ubicaciones.

## ARTICLE 2 - SEGURIDAD DE LA UNIÓN Y DEDUCCIONES

- 2.1. Será condición para el empleo que todos los empleados cubiertos por este Convenio se hagan y permanezcan siendo miembros de la Unión a los 31 días después de la fecha en que este artículo se aplique a su ubicación laboral o a su empleo, lo que sea posterior.

El requisito de membresía de esta sección se cumple con el pago de las obligaciones financieras de la tarifa de inscripción de la Unión y de las cuotas periódicas impuestas uniformemente. **En caso de que la disposición de seguridad de la Unión del presente Convenio se considere inválida, inaplicable o sin efectos jurídicos en general o con respecto a cualquier Empleador debido a su interpretación o a un cambio en algún estatuto federal o estatal, regla u ordenanza de la ciudad o decisión de cualquier órgano, agencia o subdivisión de gobierno administrativo, la cláusula de seguridad de la Unión permitida en virtud de dicho estatuto, decisión o regulación será ejecutada en sustitución de la cláusula de seguridad de la Unión provista en el presente documento.**

- 2.2. Una vez que el Empleador reciba una carta del Secretario-Tesorero de la Unión en la que se solicite el despido de un empleado porque no ha cumplido con los requisitos de este artículo, a menos que el Empleador cuestione la conveniencia de hacerlo, el empleado deberá ser despedido dentro de quince (15) días de la recepción de la carta si antes de ello no toma las medidas adecuadas para cumplir con los requisitos. Si el Empleador cuestiona la conveniencia del despido, presentará inmediatamente el asunto al Árbitro. Si el Árbitro concluye que el empleado no ha cumplido con los requisitos del presente artículo, será despedido en un plazo de diez (10) días a partir de la entrega al Empleador del aviso por escrito de tal conclusión.
- 2.3. El Empleador será responsable de todos los ingresos perdidos por la Unión a causa de no despedir a un empleado que no es miembro de esta, si la Unión así lo ha solicitado por escrito. En los casos que involucran el retiro de empleados por no pagar los requisitos de este artículo, el Árbitro tendrá la autoridad para evaluar la indemnización por daños y perjuicios.
- 2.4. La Unión tendrá el derecho de inspeccionar los registros de la nómina del Empleador para determinar los empleados que están cubiertos por este Convenio.
- 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, las tarifas de iniciación, del Fondo del Sueño Americano (American Dream Fund, ADF) u otros aportes a fondos políticos, así como todas las evaluaciones legales deducidas del sueldo de los empleados a la Unión a través de transferencia cablegráfica o Cámara de Compensación (Automated Clearing House, ACH) a través del portal de autoservicio de 32BJ, a menos que la Unión 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, las tasas salariales y la fecha de contratación del empleado, la ubicación o el cambio de ubicación del empleado, si el empleado es a tiempo parcial o a tiempo completo y su número de Seguro Social y la dirección del empleado y su clasificación. La Unión brindará cualquier oportunidad de capacitación necesaria al Empleador para facilitar las transmisiones electrónicas.

La Unión designará un representante 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 las llamadas telefónicas 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 a la Unión las cuotas, los aportes al ADF, al Fondo de Salud para Servicios de Edificios de 32BJ y al Fondo de Servicios Legales de Operadores de Edificios de SEIU, Local 32BJ u otros importes de conformidad con esta sección para el día 20 del mes, el Empleador deberá pagar intereses sobre tales cuotas, tarifas de inscripción o aportes a la tasa de uno por ciento mensual a

partir del día 21, a menos que el Empleador pueda demostrar que el retraso fue por 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.
- 2.8. **En el momento de la contratación, el Empleador deberá darles a los nuevos empleados un paquete proporcionado por la Unión que contiene un formulario de solicitud para ser miembro de la Unión, un formulario de autorización de deducciones, un formulario de autorización para el Fondo del Sueño Americano y, donde corresponda, formularios de inscripción para el fondo de beneficios. BOLR se reserva el derecho de aprobar el contenido del formulario que será preparado por la Unión antes de que esta lo someta a acción para la membresía de BOLR. El Empleador enviará a las oficinas de la Unión los formularios (o partes de estos) que el empleado elija llenar y devolver al Empleador. El Empleador permitirá que la Unión se reúna con cada empleado recién contratado que no sea miembro de esta por hasta treinta (30) minutos de tiempo remunerado en el sitio de trabajo del empleado, en una fecha y hora acordadas entre la Unión y la administración del Empleador en el sitio, de conformidad con las obligaciones establecidas en el artículo 1.8 de este Convenio.**

### ARTICLE 3 - DESPIDO Y DISCIPLINA

- 3.1. Los empleados no serán despedidos, suspendidos ni de ninguna manera disciplinados por el Empleador sin causa justificada después de un período de evaluación o prueba de **sesenta y cinco (65) días de trabajo real. Los empleados contratados no serán despedidos, suspendidos ni de ninguna manera disciplinados por el Empleador sin causa justificada después de completar el período de evaluación o prueba de sesenta y cinco (65) días de trabajo real, excepto en el caso de empleados contratados antes de la fecha de entrada en vigor de este Convenio, para quienes continuará el período de prueba de cuarenta y cinco (45) días de trabajo real.**
- 3.2. El Empleador le proporcionará al empleado despedido o disciplinado una declaración por escrito de los motivos para el despido o acción disciplinaria dentro de un período razonable que no exceda los siete (7) días hábiles después del despido o de la acción disciplinaria. El Empleador deberá proporcionarle a la Unión una copia de dicha declaración al mismo tiempo.
- 3.3. Cualquier notificación de advertencia registrada en el expediente personal del empleado no será considerada para los efectos de la evaluación de la sanción después de un período de dieciocho (18) meses, siempre que el empleado no haya cometido una infracción similar en el período de dieciocho (18) meses después de la notificación de advertencia.



- 3.4. Antes de imponer cualquier acción disciplinaria, el Empleador, a solicitud del empleado, deberá dar notificación primero al Delegado Sindical del trabajador y permitirá su presencia cuando se emita la sanción si se encuentra disponible en ese turno en particular.

Se le permitirá al Delegado Sindical en las instalaciones donde trabaja el empleado el tiempo libre necesario para proporcionar representación a los trabajadores sin pérdida de salario, siempre que estas reuniones ocurran dentro del edificio donde trabaja el empleado.

La Unión le proporcionará por escrito al Empleador el(los) nombre(s) del(de los) delegado(s) sindical(es) de cada instalación, y le entregará las actualizaciones por escrito si hay un cambio de delegado en cualquier ubicación laboral. Además, la Unión deberá proporcionarle dicha información al Empleador lo más pronto posible después de que lo solicite por escrito.

#### ARTICLE 4 - AGRAVIO/ARBITRAJE

- 4.1. Si se presentan diferencias entre la Unión y el Empleador en cuanto al significado y a la aplicación de cualquier término o disposición de este Convenio, se hará un serio esfuerzo para resolverlas lo antes posible a través del procedimiento de agravio. Antes de iniciar el procedimiento de agravio, el representante debidamente designado o un agente de la Unión se pueden reunir con un agente debidamente designado del Empleador con el fin de intentar resolver el asunto. Si este esfuerzo no tiene éxito, se debe procesar un agravio de acuerdo con los siguientes procedimientos, o no será considerado. Todas las suspensiones y despidos comenzarán en el paso 2 del procedimiento de agravio.

Paso 1: independientemente de si se convoca a una reunión entre la Unión y los representantes del Empleador según lo permitido anteriormente, se procederá a una conversación entre el supervisor, el(los) empleado(s) agraviado(s) y el Delegado Sindical en un plazo de treinta (30) días calendario después de la ocurrencia del incidente que generó el agravio. Si el asunto no se resuelve en esta reunión, se deberá presentar un agravio a más tardar treinta (30) días calendario después de la decisión del Empleador en esta reunión inicial.

Paso 2: la Unión deberá solicitar una reunión sobre el paso 2 por escrito presentando un agravio en el que indique el nombre del agraviado, el edificio y las disposiciones del Contrato que fueron infringidas. Los representantes del Empleador se reunirán con el representante de agravios de la Unión en un plazo de diez (10) días calendario desde la recepción del agravio por escrito en un intento de resolver el asunto.

Paso 3: si no hay acuerdo satisfactorio o la solución que se alcanza dentro de los veinte (20) días calendario después de que el asunto es discutido entre el representante del Empleador involucrado y la Unión en el paso 2, entonces la Unión deberá presentarle al Empleador y a BOLR el agravio como fue registrado en el

formulario de agravio estándar de la Unión, y un formulario de presentación de agravios en el que se detalle el nombre del agraviado, el nombre del Empleador, el edificio en particular donde surgió el agravio y, en casos no disciplinarios, la disposición del Convenio que la Unión cree que se ha infringido.

El agravio se someterá entonces a un Comité de Agravios formado por dos (2) representantes designados por la Sección Suburbana de BOLR (BOLR/Suburbana) y dos (2) representantes designados por la Unión. Si el formulario de agravios está incompleto, el agravio no se programará para una reunión del Comité de Agravios. La Unión dispondrá de diez (10) días hábiles después de recibir la notificación de BOLR de un formulario de agravio incompleto para completar correctamente un formulario corregido y remitirlo a BOLR. Si la Unión no presenta un formulario de agravio corregido debidamente completado dentro de este período adicional de diez (10) días, el agravio se considerará como presentado inoportunamente en el segundo paso. El Comité de Agravios estará integrado por miembros del personal de la Unión, defensores o ejecutivos y miembros de la Junta BOLR/Suburbana o ejecutivos o aquellos que están en fila para convertirse en miembros o ejecutivos de la Junta BOLR/Suburbana. El Comité de Agravios se reunirá en un plazo de diez (10) días hábiles después de la recepción del agravio 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 Agravios en este paso del procedimiento de agravios será definitiva y vinculante para las partes involucradas, y se considerará como la decisión de un Árbitro. Los procedimientos del Comité de Agravios se acordarán cada cierto tiempo por las partes, **y el Comité de Agravios se reunirá mensualmente según sea necesario.**

Paso 4: cualquier agravio o disputa según lo anterior que no pueda ser solucionado por los representantes de las partes mencionadas, puede ser sometido a un Árbitro imparcial para su decisión; siempre y cuando dicho Árbitro no tenga la potestad de modificar de ninguna manera este Convenio o cualquiera de sus términos. La presentación al Árbitro 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 dar notificación al Empleador involucrado, reservándose el derecho de comparecer también por medio de su propio defensor. Si la Unión desea que una disputa no resuelta sea arbitrada según lo estipulado en el presente, deberá dar notificación al Empleador de su deseo de recurrir al arbitraje en un plazo de treinta (30) días hábiles después de la recepción de la respuesta en el paso 3. Un Árbitro imparcial deberá ser designado de un panel permanente de siete (7) árbitros acordados por las partes. Los árbitros serán asignados en orden de rotación. Cada parte tendrá el derecho a retirar a dos (2) árbitros del panel cada año. Las partes se pondrán de acuerdo en los remplazos para los puestos vacantes de árbitro.

- 4.2. El Comité de Agravios de la alianza BOLR/Suburbana, Local 32BJ deberá estar disponible para los no miembros de BOLR que adopten el Convenio de negociación colectiva de BOLR/Suburbana, Local 32BJ. A dichos no miembros se les aplicará una cuota de \$1,000 pagaderos a BOLR por cada agravio presentado ante el Comité en el cual estén involucrados.

- 4.3. La decisión del Árbitro se deberá presentar por escrito y será definitiva y vinculante para las partes. En caso de un despido, el Árbitro tendrá la facultad de mantener el despido o de ordenar la reincorporación del empleado, con o sin pago por los días perdidos. El costo del Árbitro será cubierto por ambas partes por igual.
- 4.4. No se aceptarán ni procesarán agravios en este procedimiento después de treinta (30) días calendario de haber ocurrido, a excepción de un agravio del que la Unión no haya estado al tanto en el que se alegue pago incorrecto de salarios, beneficios adicionales o incumplimiento de disposiciones de seguridad de la Unión establecidas en el presente; y en dichos casos de salarios, beneficios adicionales o seguridad de la Unión, el agravio se deberá presentar a más tardar treinta (30) días calendario después de que la Unión tenga conocimiento, o que debería haber tenido conocimiento. Los agravios correspondientes a salarios o beneficios adicionales sujetos a este período de presentación no deberán incluir ninguna demanda que requiera pruebas más allá de los registros del Empleador. En ningún caso se concederá el pago retroactivo u otro premio financiero contra un Empleador por cualquier infracción de salarios, beneficios adicionales o disposiciones de seguridad de la Unión de este Convenio que haya sido cometido por otro empleador. Cualquier agravio no apelado en la siguiente etapa más alta del procedimiento de agravio o del arbitraje dentro de los plazos especificados se considerará resuelta sobre la base de la respuesta más reciente del Empleador. El fallo de cualquiera de las partes en el cumplimiento de los plazos del presente artículo ocasionará automáticamente que el agravio sea decidido a favor de la otra parte.

El Empleador acuerda que, en el caso de que la Unión inicialmente se niegue a llevar un agravio 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 de que el empleado agote sus derechos de apelación de conformidad con la Constitución y los Estatutos de la Unión, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: (i) que antes del momento para someter el asunto a arbitraje según lo establecido anteriormente, la Unión le enviará una notificación por escrito al empleado en la que se informe sobre el derecho de apelar la decisión de la Unión de no llevar el agravio a arbitraje, y la Unión le proporcionará al Empleador una copia de esa Notificación de la Apelación; y (ii) que la Unión presente el arbitraje en un plazo de 120 días calendario después de la fecha de la Notificación de Apelación o diez (10) días calendario después de la decisión de la Unión para conceder la apelación del empleado y llevar el agravio a arbitraje.

- 4.5. Todos los plazos establecidos en este artículo se podrán prorrogar de mutuo acuerdo por escrito.

#### ARTICLE 5 - TRANSICIÓN DEL CONTRATISTA

- 5.1. Cuando se asuma o adquiera una cuenta/ubicación cubierta por este Convenio, el Empleador está obligado a retener a los empleados activos existentes y a mantener el mismo número de empleados (y sus horarios) que fueron empleados en la cuenta/ubicación por el Empleador anterior, siempre y cuando la cantidad de personal

no exceda la cantidad en vigencia de noventa (90) días antes de la adquisición, excepto cuando se hayan registrado aumentos en la dotación de personal durante ese período como consecuencia de los requerimientos del cliente. A todo empleador que añada empleados a cualquier tipo de trabajo a la espera de ser despedidos de este, se le exigirá que ubique a los empleados añadidos en su nómina permanentemente. Estos empleados no deberán sustituir a ninguno de los empleados regulares que ya están en la nómina de ese empleador. **Cualquier Empleador que transfiera empleados a cualquier tipo de trabajo a la espera de ser despedidos de este, se le exigirá que los devuelva a sus posiciones previas con su antigüedad completa.** El Empleador no puede reducir la dotación de personal al momento de la adquisición de la cuenta/ubicación, a menos que 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 del servicio con el(los) empleador(es) anterior(es) para todos los propósitos, lo que incluye, entre otros, derechos de antigüedad y vacaciones y finalización del período de evaluación. En la adquisición no se reducirán las tasas de pago, las horas de trabajo ni otros términos y condiciones de los empleados retenidos.
- 5.3. El Empleador estará obligado a dar notificación por escrito a la Unión en el plazo de dos (2) días hábiles después de que el Empleador reciba por escrito la cancelación de una cuenta/ubicación. Dentro del plazo de dos (2) días hábiles después de recibir la notificación de cancelación, el Empleador deberá proporcionarle a la Unión una lista de todos los empleados en la cuenta/ubicación, su tasa salarial, el número de horas trabajadas, las fechas de contratación, los aportes a los fondos de beneficios hechos por los empleados (a través de informes de remesas de los fondos de beneficios y suplementos de dichos informes que detallen cualquier cambio), derecho a vacaciones y días de permiso personales y su uso y el número de días feriados.
- 5.4. Si el Empleador no le da notificación a la Unión como se requiere en la sección 5.3, junto con el hecho de que el empleador sucesor no reconozca a la Unión y para mantener los términos y condiciones de este Convenio, será necesario que el Empleador pague los daños liquidados a los trabajadores afectados iguales a dos meses de salario.
- 5.5. Cuando el Empleador oferta un trabajo cubierto por este Convenio, la Unión les proporcionará de manera oportuna a todos los postulantes invitados, previa solicitud por escrito, la información descrita en el punto 5.3 antes mencionado. Las imprecisiones en la información proporcionada por el Empleador titular no eximirán ninguna obligación de este Convenio del Empleador que adquiera la cuenta/ubicación.
- 5.6. El Empleador deberá proporcionarle a la Unión, en un plazo de cinco (5) días hábiles de la adquisición de la cuenta/ubicación, los nombres, las tasas de pago, las horas y otros beneficios contemplados en la ubicación.

- 5.7. Los derechos de vacaciones o de permiso personal de los empleados no se verán afectados por un cambio de propiedad o administración en el edificio o contratista de limpieza, siempre y cuando los empleados permanezcan contratados por el nuevo propietario o contratista de limpieza sucesor, quienes serán inmediatamente responsables después del pago de estos. El propietario o contratista anterior deberá dar notificación al propietario o contratista sucesor de la cantidad de vacaciones y de permisos personales a los que cada empleado tiene derecho durante el año en el que el contrato cambia, y de la cantidad de vacaciones que cada empleado ya ha tomado, para que el sucesor esté al tanto de los permisos de vacaciones y permisos personales restantes de los empleados en el transcurso de ese año.

Si el contratista sucesor no recibe la información exigida del propietario o contratista anterior deberá ponerse en contacto con la Unión, y esta le proporcionará cualquier información que posea. Si la Unión no posee la información necesaria para el contratista sucesor con el fin de determinar los derechos a vacaciones y permisos personales por el resto del año, deberá obtenerla del contratista anterior de conformidad con lo estipulado en la sección 5.3 de este Convenio. Si el contratista anterior no proporciona esa información en un plazo de tres (3) días calendario después de recibir la solicitud de la Unión por escrito, esta deberá proceder inmediatamente a arbitraje ante el Árbitro frente al panel de Contrato en la fecha más cercana y sin tener que agotar los procedimientos de agravio de este Convenio. Si el Empleador anterior no proporciona la información sobre los días restantes de vacaciones o permisos personales del trabajador, deberá pagar todos los costos relativos a todo arbitraje u otros procedimientos para el cumplimiento de esa medida iniciados por la Unión.

- 5.8. Si el Empleador cede una cuenta en una ubicación cubierta por este Convenio a un contratista sin una unión, la Unión tomará las medidas necesarias razonables para abordar esa pérdida, incluida la vía de demandas legales, y con otras actividades lícitas contra el contratista sin unión y el propietario del inmueble.

#### ARTICLE 6 - ANTIGÜEDAD Y DESPLAZAMIENTO

- 6.1. Después de finalizar el período de prueba, el 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 en su estatus de empleado permanente en una ubicación, el 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 temporal 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 temporales dentro de un edificio, la antigüedad se basará en la duración total de servicio en el edificio.

- 6.3. La antigüedad seguirá acumulándose hasta por un (1) año mientras dure el permiso de ausencia del empleado, el despido temporal o el permiso por compensación de los trabajadores.
- 6.4. Los derechos de antigüedad se pierden si el empleado renuncia, lo despiden por causa justificada, no se presenta a trabajar o no se comunica en un plazo de cinco (5) días después de la notificación de restitución, a menos que demuestre su incapacidad de comunicarse con el Empleador en ese período, o de lo contrario será despedido temporal o definitivamente o cubierto por una demanda de compensación de los trabajadores por más de doce (12) meses.
- 6.5. La antigüedad prevalecerá para la asignación de las selecciones de vacaciones. Las horas extra se ofrecerán a todos los empleados en rotación por orden de antigüedad. Nada de lo contenido en esta disposición pretende evitar que el Empleador ofrezca horas extra a empleados a tiempo parcial en lugar de a empleados a tiempo completo cuando los últimos recibirían pago de horas extra por esas horas.
- 6.6. No habrá transferencia de empleados de una ubicación a otra sin el consentimiento de la Unión.

Si un cliente impide por escrito la presencia de un empleado en una ubicación, pero el Empleador carece de una causa justificada para despedirlo, **el Empleador ubicará al empleado en un trabajo similar en otra sede cubierta por el presente Convenio, sin pérdida de derechos y de antigüedad ni reducción de salario, beneficios o, en la medida de lo posible, horas de trabajo.**

El Empleador no podrá satisfacer la exigencia de un cliente en cuanto a la remoción de un empleado de una ubicación en un esfuerzo por eludir la sección 3.1 de este Convenio.

**En el caso de que un empleado sea transferido a otro edificio y no esté cubriendo un puesto vacante, el Empleador deberá buscar voluntarios con el mismo cargo en el edificio al cual se transfirió ese empleado para que se trasladen al edificio en el que se produjo la transferencia inicial sobre la base de la antigüedad. Si no hay voluntarios, el empleado de menor rango del edificio a donde se transfiere al empleado será seleccionado para la transferencia y recibirá las mismas protecciones ofrecidas al empleado transferido.**

- 6.7. Los empleados despedidos temporalmente tendrán derecho de restitución **por el período menor de su tiempo en el empleo** o por un (1) año **desde la fecha del despido temporal** para los puestos abiertos en las ubicaciones dentro del Condado en el que estuvieron empleados cuando fueron despedidos temporalmente.
- 6.8. Se le concederá un permiso de ausencia por un máximo de doce (12) meses al empleado que no pueda trabajar por tener un puesto pagado por la Unión. Si el permiso finaliza dentro de ese período, el empleado tendrá derecho a volver a la

posición que ocupaba en el momento en el que comenzó el permiso. Después de un período de doce (12) meses, el empleado tendrá derechos de contratación preferente solo para una vacante en la unidad de negociación que surja en el edificio en el que había estado empleado y para que está calificado.

La Unión le dará aviso al Empleador con dos (2) semanas de antelación sobre el permiso de ausencia de un empleado. Además, la Unión le proporcionará al Empleador las fechas de dicho permiso. El permiso de ausencia puede ser reducido y el empleado puede volver al trabajo en virtud de lo estipulado anteriormente, siempre que la Unión avise la fecha de regreso con dos (2) semanas de antelación al Empleador. No se deberá conceder un permiso de ausencia al mismo tiempo a más de un empleado por cada edificio.

#### ARTICLE 7 - CARGA LABORAL/REDUCCIONES

- 7.1. A ningún empleado se le asignará una carga laboral poco razonable.
- 7.2. La fuerza laboral no se deberá reducir excepto si: (a) existe un cambio importante en las especificaciones de las labores o en las asignaciones que ocasione una reducción de trabajo; (b) se eliminan todas o casi todas las tareas de una labor específica; (c) existen muchas vacantes en un edificio; (d) se está reconstruyendo el edificio total o parcialmente; (e) se introducen avances tecnológicos; o (f) existe un cambio en la naturaleza o en el tipo de ocupación del edificio. Si el Empleador desea reducir la mano de obra, deberá dar notificación con tres (3) semanas de anticipación a la Unión en la que incluya los motivos de la reducción. Sin importar lo anterior, si el Empleador recibe un aviso insuficiente del administrador de la ubicación o del propietario sobre las circunstancias que generan una reducción de la fuerza laboral en esas tres (3) semanas, deberá proporcionar la mayor notificación posible según las circunstancias que en ningún caso será menor a una (1) semana de notificación. Durante ese período de notificación, el Empleador acuerda reunirse con los representantes de la Unión, a solicitud de estos, para analizar los motivos de la reducción de la fuerza laboral. Al término del período de notificación, si la Unión no está satisfecha, el Empleador podrá poner en práctica su decisión y la Unión podrá buscar arbitraje de manera acelerada sin recurrir al procedimiento de agravio.

#### ARTICLE 8 - MEJORES TÉRMINOS Y CONDICIONES ANTERIORES

- 8.1. En cualquier ubicación en donde el Empleador mantiene actualmente términos y condiciones más favorables para los trabajadores (o para algunos de ellos) que las previstas en este Convenio para esa ubicación, los términos y condiciones seguirán siendo aplicados a los trabajadores involucrados, a menos que la Unión y el Empleador dispongan lo contrario.
- 8.2. El Empleador deberá asumir en conjunto con la Unión todo Convenio Anexo al llevar a cabo sus operaciones en la cuenta o ubicación a la cual corresponde dicho Convenio Anexo.

## ARTICLE 9 - CLÁUSULA SOBRE PIQUETES/PROHIBICIÓN DE HUELGA

- 9.1. Ningún empleado cubierto por este Convenio estará obligado a apoyar los piquetes legales primarios establecidos por la Local 32BJ u otra Unión Local SEIU en una huelga autorizada, lo que incluye los piquetes establecidos por la Local 32BJ u otra Unión Local SEIU en virtud de una huelga autorizada en otra ubicación laboral. El Empleador no puede sustituir permanentemente ni disciplinar a cualquier empleado que se niegue a pasar por una línea de piquetes.
- 9.2. No habrá paros ni huelgas a no ser que la Unión convoque a una huelga o paro laboral (a) después de notificar por escrito con cuarenta y ocho horas de anticipación si el Empleador ha infringido lo dispuesto en el artículo 1 de este Convenio; (b) si el Empleador no cumple con la Compensación del Árbitro en un plazo de tres semanas después de que el Empleador reciba la compensación; o (c) tras notificar con cuarenta y ocho horas de anticipación por escrito en caso que el Empleador no le haya proporcionado a la Unión la información o las notificaciones estipuladas en el Artículo 5.
- 9.3. El Empleador deberá proporcionarle a la Unión la información del personal al presentar su solicitud para cualquier tipo de trabajo en el que actualmente preste servicios en un plazo de cinco (5) días hábiles de la solicitud. Si esa información no se proporciona, la Unión tendrá derecho a participar en un paro laboral hasta que dicha información se suministre.

## ARTICLE 10 - PERMISOS DE AUSENCIA

- 10.1. Los empleados podrán solicitar un Permiso por Motivos Personales o por Emergencia de sesenta (60) días si han estado empleados por al menos doce (12) meses **(al menos veinticuatro [24] meses para empleados contratados a partir del 16 de diciembre de 2019)**. El empleado debe solicitar el permiso 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 este es compatible con el correcto funcionamiento de la ubicación. **El permiso se puede solicitar por una emergencia, siempre que tan pronto sea posible luego de la solicitud del Empleador, el empleado proporcione la 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. **Durante dicho permiso, el empleado debe usar todos los días personales y de vacaciones no utilizados a los que tiene derecho en el momento en el que comenzó el permiso (en la medida que el número de días de tiempo libre remunerado no utilizado no exceda del período del permiso).**
- 10.2. Los empleadores deberán proporcionarles a los empleados permisos de ausencia para actividades relacionadas con la Unión, siempre que dicho permiso no deba ser negado injustificadamente. La Unión y el Empleador deberán discutir sobre el número y la duración de dichos permisos de ausencia en cualquier período.



- 10.3. El Empleador cumplirá con las disposiciones de las leyes de Permiso Familiar estatales y federales correspondientes, independientemente del número de trabajadores empleados en cualquier ubicación o por el Empleador.

ARTICLE 11 - VACACIONES

- 11.1. Todos los empleados acumularán vacaciones remuneradas de acuerdo con la siguiente programación:

<u>Meses en nómina</u>	<u>Vacaciones remuneradas</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 la programación anterior (ganadas desde el 1 de enero anterior) solo después de completar un (1) año de servicio. Si el contrato del empleado termina antes de completar un (1) año de servicio, no tendrá derecho al pago de dichos días de vacaciones.

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

- 11.2. El tiempo de servicio de un empleado a fines de determinar su derecho a vacaciones deberá ser calculado a partir del 31 de diciembre de cada año. Los empleados nuevos no serán elegibles para recibir vacaciones hasta que hayan completado un año completo de servicio. Con respecto a los empleados contratados a partir del 16 de diciembre de 2011, los empleados nuevos después de completar sus primeros doce (12) meses de servicio, tendrán derecho por el resto de ese año calendario a tomar la cantidad de días de vacaciones calculados al dividir el número completo de meses calendario restantes de ese año entre doce (12) meses y multiplicar el resultado por cinco (5) días. Se proporciona un ejemplo en la carta complementaria anexa a este Convenio. Los empleados contratados después del 16 de diciembre de 2011 recibirán vacaciones según el contrato anterior, pero en ningún caso recibirán menos de lo que hubieran recibido según las prácticas del Empleador según ese contrato.

- 11.3. Para los efectos de este artículo, el pago de un (1) día de vacaciones de un empleado deberá ser igual a la remuneración que recibe cuando trabaja su día laboral regular programado, y el pago de una (1) semana de vacaciones de un empleado será igual a la remuneración que el empleado recibe cuando trabaja su semana laboral regular programada.

Cada empleado recibirá el pago 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 termina voluntaria o involuntariamente, incluso cuando la relación laboral termina por causa de muerte, a partir 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 causas justificadas. Con el fin de recibir la remuneración de dichas vacaciones no utilizadas, el empleado que abandona voluntariamente el empleo debe darle al Empleador una notificación por escrito dos (2) semanas antes de su salida como mínimo.
- 11.5. **Cada vez que se programe la salida de vacaciones de un empleado elegible de al menos una (1) semana que coincida o incluya al menos una de sus semanas de trabajo regulares (por ejemplo, de lunes a viernes), el Empleador deberá pagarle el pago total de sus vacaciones a más tardar el último día de trabajo programado antes del inicio de sus vacaciones. Además, en caso de que se termine la relación laboral con un empleado elegible, el Empleador le pagará dicho tiempo de vacaciones en su último cheque de pago. Cuando el Empleador no haga el pago de vacaciones de conformidad con esta sección, el empleado recibirá un (1) día adicional de pago de vacaciones.**
- 11.6. Dentro de lo posible, la selección y preferencia en cuanto al momento de tomar vacaciones se les concederán a los empleados sobre la base de la antigüedad con respecto a las solicitudes de vacaciones hechas antes del 1 de mayo de ese año. Se otorgarán las solicitudes de vacaciones hechas a partir del 1 de marzo según su orden de recepción, sin importar la antigüedad del empleado. Se entiende, sin embargo, que las vacaciones deben estar organizadas para adaptarse a la conveniencia del Empleador y los horarios, y la determinación final al respecto quedará en el Empleador. Los empleados pueden tomar hasta cinco (5) días de vacaciones en incrementos diarios programados en cada año. El Empleador no negará injustificadamente la solicitud de un empleado para tomar vacaciones. El período de vacaciones comenzará el 1 de enero y se extenderá hasta el siguiente 31 de diciembre, después de que el empleado haya alcanzado la elegibilidad.

#### ARTICLE 12 - DÍAS PERSONALES

- 12.1. A partir del doceavo mes de empleo, todos los empleados a tiempo completo tendrán derecho a cuatro días de permiso personal por año calendario excepto en el primer año de trabajo, en el que tendrán derecho a un número prorrateado de días de permiso personal en el período entre el primer día de su sexto mes de empleo hasta el final del año calendario. El permiso personal no utilizado para cuando finalice el año no será trasladado al año siguiente.

#### ARTICLE 13 - PERMISO DE DUELO Y SERVICIO COMO JURADO REMUNERADOS

- 13.1. En el caso de la muerte de un familiar inmediato (como padres, cónyuge, hijos, nietos, hermanos, padrastros, suegros o abuelos) de un empleado fuera del período de prueba, que requiere la ausencia del empleado de su asignación programada regularmente, se le permitirá tomar un permiso de ausencia de tres (3) días hábiles

consecutivos dentro de los catorce (14) días calendario siguientes a la fecha de la muerte. En ninguna circunstancia la aplicación de esta cláusula ocasionará 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 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 le proporcione notificación previa al Empleador sobre la identidad de la pareja de hecho. El Empleador deberá proporcionarles a los empleados los formularios que les permitan identificar a su pareja de hecho.

Un empleado que esté fuera del período de prueba tendrá derecho a tomar un permiso de ausencia no remunerado de un (1) día para asistir al funeral de hermanastros, sobrinos o tíos.

- 13.2. Cualquier empleado que tenga derecho a permiso de duelo de conformidad con la sección 13.1, se le permitirá tomar hasta cinco (5) días de vacaciones acumuladas en conjunto con el este.
- 13.3. Se le puede solicitar al empleado que presente una prueba de la muerte o de que el fallecido estaba dentro de la clase de los familiares indicados o de que el empleado asistió al funeral.
- 13.4. Un empleado que ha completado su período de prueba y que está obligado a presentarse ante un tribunal para responder a una citación del jurado o para servir como jurado en los días regularmente programados para trabajar se le reembolsará la diferencia entre la cantidad que recibe por el servicio de jurado y su pago habitual. El 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. Se le podrá solicitar al empleado que envíe un certificado de servicio como jurado y una prueba de que haya asistido al juicio como jurado o que se le pagó por dicho servicio.

#### ARTICLE 14 - SEGURO MÉDICO

- 14.1. El Empleador conviene en hacer pagos a un fondo fiduciario de salud, conocido como "Fondo de Salud de Servicios de Edificios 32BJ" ("Fondo"), para cubrir a los empleados amparados por este Convenio o con cobertura de seguro de vida colectivo amparados por tales disposiciones, reglas y reglamentos que sean determinados por los Fideicomisarios del fondo, como se estipula en el Convenio y en la Declaración de Fideicomiso en las tasas de aporte provistas por estos.
- 14.2. Los empleados que estén recibiendo compensación de los trabajadores o beneficios por discapacidad estarán cubiertos por el Fondo de Salud hasta que puedan ser cubiertos por Medicare o por treinta (30) meses a partir de su fecha de discapacidad, lo que ocurra primero.

- 14.3. **Hasta el 31 de diciembre de 2019**, el Empleador deberá aportar al Fondo **\$1,116** mensuales por cada empleado regular a tiempo completo.
- 14.4. A partir del **1 de enero de 2020**, la tasa de aporte al Fondo será de **\$1,172** mensuales por cada empleado regular a tiempo completo.
- 14.5. A partir del **1 de enero de 2021**, la tasa de aporte al Fondo será de **\$1,214** mensuales por cada empleado regular a tiempo completo.
- 14.6. A partir del **1 de enero de 2022**, la tasa de aporte al Fondo será de **\$1,258** mensuales por cada empleado regular a tiempo completo.
- 14.7. A partir del **1 de enero de 2023**, la tasa de aporte al Fondo será de **\$1,317** mensuales por cada empleado regular a tiempo completo.
- 14.8. El Empleador deberá aportar al Fondo \$40 mensuales por cada empleado regular a medio tiempo.
- 14.9. El Empleador deberá hacer aportes al fondo de salud para los limpiadores de ventanas a tiempo completo a la tasa de los empleados a tiempo completo.
- 14.10. Los empleados a tiempo completo se definen como aquellos empleados con un horario regular de treinta (30) horas o más por semana. Los empleados de manera regular por veintisiete y media horas (27½) o más a la semana desde el 15 de diciembre de 2015 continuarán siendo considerados como empleados a tiempo completo a fines de sus derechos al seguro de salud.
- 14.11. Todo Empleador que tenga un plan vigente antes de la fecha de entrada en vigor de este Convenio que proporcione beneficios de salud equivalentes o mejores que los beneficios aquí dispuestos, y cuyo costo para el Empleador sea al menos igual, puede cubrir a sus empleados con este plan actual o con este Fondo. Si los Fideicomisarios deciden que el plan actual no proporciona beneficios equivalentes, pero sí beneficios de salud superiores a uno o más tipos de beneficios de salud según este Fondo, el Empleador puede participar en el Fondo de manera completa o parcial para cobertura de hospitalización o cirugía, y hacer sus pagos al Fondo en un monto determinado por los Fideicomisarios de manera uniforme para todos los Empleadores que participen de manera similar.
- 14.12. Si durante la vigencia del presente Convenio los Fideicomisarios encuentran que el pago previsto en el presente es insuficiente para mantener los beneficios y sus reservas adecuadas, les solicitarán a las partes que aumenten los montos necesarios para mantener tales beneficios y sus reservas. En caso de que los Fideicomisarios no puedan llegar a un Convenio sobre la cantidad requerida para mantener los beneficios y las reservas, la cuestión se llevará a arbitraje.
- 14.13. Luego de la elección de BOLR, y con la aprobación del SEIU Local 32BJ, la Junta del Fondo Fiduciario de Bienestar del Distrito 36 (“Fondo de Bienestar de BOLR”), los beneficios de salud y bienestar a los que los empleados tienen derecho según el

Convenio serán proporcionados por el Fondo de Bienestar de BOLR, siempre que estos beneficios no sean menores que los proporcionados por el Fondo al momento de la transferencia al Fondo de Bienestar de BOLR. En la medida que los beneficios proporcionados por el Fondo de Bienestar de BOLR sean diferentes a los del Fondo para empleados cubiertos, dicha transferencia solo se realizará con la aprobación de la Unión.

- 14.14. Las partes tienen la intención de que el seguro médico proporcionado por el Fondo para los empleados cumplirá, en todos los aspectos y en todo momento, con los requisitos de la Ley de Atención Asequible (Affordable Care Act, ACA). En el caso de que un plan de beneficios de seguro médico proporcionado por el Fondo pueda acarrear una penalización o impuesto de cualquier clase según la ACA sobre un empleador que hace aportes o a cualquier empleado, cualquiera de las partes podrá dar notificación a la otra por escrito de su deseo de reabrir este Convenio para el propósito único y limitado de la negociación de los cambios necesarios para evitar una penalización de la ACA o impuestos o formular recomendaciones a los Fideicomisarios del Fondo con respecto a los cambios necesarios en el(los) plan(es) proporcionado(s) por el Fondo. Las partes se reunirán de manera oportuna para abordar los asuntos pertinentes después de que cualquiera de ellas proporcione el aviso descrito anteriormente. La Unión mantendrá el derecho a huelga en caso de que las partes acuerden reabrir el Contrato y en el caso de que no se llegara a ningún acuerdo.
- 14.15. **Cada Empleador adoptará las disposiciones de, y acuerda cumplir y estar vinculado por, el Convenio de Fideicomiso que establece el Fondo de Bienestar y todas sus modificaciones, y también por la presente designa irrevocablemente como sus representantes a los Fideicomisarios designados como Fideicomisarios del Empleador en dicho Convenio de Fideicomiso, junto con sus sucesores seleccionados en la forma prevista en este, y además ratifica y aprueba todos los asuntos hasta ahora realizados en cuanto a la creación y administración de dicho Fideicomiso, y todas las acciones a ser tomadas por dichos Fideicomisarios dentro del alcance de su autoridad.**

#### ARTICLE 15 - FONDO LEGAL

- 15.1. Cada Empleador **acuerda aportar para todas las remesas adeudadas hasta el 31 de octubre de 2021** la suma de **siete centavos (\$0.07)** por hora trabajada, sin exceder cuarenta (40) horas a la semana, por cada empleado contratado que no está a prueba, al “Fondo de Servicios Legales de Operadores de Edificios de SEIU, Local 32BJ” (“Fondo de Servicios Legales”), como se establece en el Plan de Servicios Legales que enumera los servicios que se prestarán a dicho Fondo de Servicios Legales por el bufete de Spear Wilderman, P. C. **Vigente para todas las remesas adeudadas después del 1 de noviembre de 2021 la tasa de dicho aporte se incrementará a ocho centavos (\$0.08) por hora trabajada, sin exceder cuarenta (40) horas semanales, para todo empleado fuera del período de prueba. Se contarán como horas trabajadas vacaciones remuneradas, días feriados, días personales, feriados personales, servicio de jurado, permiso por duelo y cualquier otro**

tiempo libre por el cual el Empleador le paga al empleado conforme a lo dispuesto en este Convenio.

ARTICLE 16 - DISPOSICIONES APLICABLES A TODOS LOS FONDOS

- 16.1. **Cuando el Empleador admita, o después de una decisión o laudo en cualquier paso del procedimiento de agravio establecido en el artículo 4, que ha incumplido el plazo señalado en la sección 2.6 para remitir a la Unión todas las sumas deducidas a los empleados como cuotas mensuales, evaluaciones o tarifas de inscripción o en transmitir a los Fideicomisarios del Fondo de Bienestar o del Fondo de Servicios Legales, respectivamente, los aportes a dichos fondos, y después de persistir en cualquiera de dichas morosidades por un período de treinta (30) días siguientes a la notificación por escrito de la morosidad dada por la Unión o los Fideicomisarios de dichos Fondos, cualquiera que sea el caso, al Empleador y a BOLR, la Unión podrá, después de dar una notificación de dos (2) días hábiles al administrador del edificio o complejo en particular no obstante las disposiciones de prohibición de huelga en este Convenio, hacer una huelga en contra del Empleador, en el Edificio implicado en particular, para hacer cumplir estos pagos sin tener en cuenta la cláusula de prohibición de huelga, en caso de que la Unión así lo disponga.**

**Además, a cualquier Empleador que entre en morosidad según los artículos 14, 15 y 27 se le aplicarán intereses sobre la totalidad de los saldos principales adeudados y continuará acumulando intereses hasta que se reciba el pago. Dichos intereses se acumularán a la tasa trimestral establecida por el Servicio de Impuestos Internos para los impuestos en mora, de conformidad con la sección 6621(a) del Código de Impuestos Internos. Cualquier Empleador que continúe en morosidad después del aviso mencionado de treinta (30) días deberá pagar, además del importe de morosidad más intereses, un 15 % adicional de la cantidad que el Empleador debió haber transmitido, como daños líquidos y determinados; los Fideicomisarios tendrán el poder de aumentar el mencionado 15 % a su sola discreción en el futuro si se justifica.**

- 16.2. **Si el Empleador no remite las cuotas, honorarios de agencia, tarifas de inscripción, aportes al ADF u otros aportes al Fondo de Acción Política y otros cálculos(colectivamente, “cuotas”) que se deben remitir según el Convenio Colectivo de Negociación durante tres (3) meses o más en el período de vigencia de este Convenio, independientemente de si son meses consecutivos o no, la Unión podrá remitir el asunto al Comité de Agravios según el artículo 4, el cual examinará el caso en su siguiente reunión mensual. Si el Comité de Agravios no resuelve el asunto, la Unión podrá solicitar el arbitraje acelerado para cobrar las cuotas pendientes de pago.**

**En cualquier arbitraje acelerado conforme a esta sección, si la Unión prevalece en cualquier parte de su demanda de las deudas no pagadas, el honorario completo para el arbitraje será sufragado por el Empleador y**

**el Árbitro deberá otorgar intereses sobre la cantidad, en su caso, establecida en el presente Convenio.**

**Para los efectos de esta sección, el arbitraje acelerado se debe llevar a cabo a más tardar catorce (14) días calendario a partir de la fecha en la que la Unión haga la demanda de arbitraje por escrito. El Árbitro será seleccionado del panel de árbitros establecido en la sección 4.1, paso 4 en forma rotatoria y en orden alfabético por apellido hasta que se encuentre un árbitro disponible para realizar una audiencia dentro de dicho plazo de catorce (14) días. Si no hay un árbitro disponible dentro del plazo establecido, las partes deberán seleccionarlo en la fecha disponible más próxima. El Árbitro no concederá ningún aplazamiento, excepto por el consentimiento mutuo de las partes. Toda audiencia de arbitraje acelerado que se celebre conforme a esta sección continuará día a día hasta que se haya completado, y las partes no podrán presentar escritos posteriores a la audiencia. El Árbitro emitirá una decisión y el laudo en un plazo de siete (7) días tras la audiencia más cercana del caso.**

- 16.3. Los Fideicomisarios de los Fondos harán modificaciones a los Convenios de Fideicomiso y adoptarán reglamentos que puedan ser requeridos para cumplir con la ley vigente, y que en todo caso dispondrán que los empleados cuyas labores se encuentren dentro de la jurisdicción de la Unión (que no podrá ser tomada en cuenta para incluir a un empleado en un alto cargo administrativo) podrán estar cubiertos por los beneficios si el edificio en el que trabajan tiene un Convenio de Negociación Colectiva con la Unión. Toda disputa sobre la jurisdicción de la Unión será decidida por el Árbitro si las partes no llegan a un acuerdo.
- 16.4. Los empleados tendrán un período de espera de **noventa (90)** días antes de ser elegibles para participar en los Fondos, y no se harán aportes en nombre de los empleados durante el período de **noventa (90)** días.

#### ARTICLE 17 - DÍAS FERIADOS

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

#### ARTICLE 18 - TABLEROS DE ANUNCIOS

- 18.1. Si el propietario o administrador del edificio lo permite, el Empleador deberá colocar un tablero de anuncios en un lugar visible en cada una de sus ubicaciones, y permitirá que representantes de la Unión, incluidos los delegados, publiquen noticias relacionadas con asuntos de la Unión en el tablero de anuncios.

## ARTICLE 19 - VACANTES Y ASCENSOS

- 19.1. El Empleador deberá anunciar todas las vacantes por un período de cinco (5) días. Se dará preferencia para cubrir las vacantes a empleados ya empleados en un edificio con base en su antigüedad, pero la habilidad, la capacidad y las calificaciones también se tendrán en cuenta. Los empleados a tiempo parcial tendrán preferencia según su antigüedad en la licitación para puestos a tiempo completo.

## ARTICLE 20 - LA SEMANA LABORAL, HORAS EXTRA Y MÉTODO DE PAGO

- 20.1. El Empleador deberá establecer una semana laboral regular. Cualquier trabajo realizado después de haber cumplido cuarenta (40) horas de trabajo en una semana se pagará a una vez y media de la tasa salarial regular del empleado. Los empleados que trabajan en más de un sitio deberán hacer que se combinen sus horas al determinar su pago de horas extra.
- 20.2. El turno mínimo para todos los empleados será de cuatro (4) horas por noche, cinco (5) noches a la semana. El requisito de cinco (5) noches a la semana no se aplicará a empleados designados para el fin de semana.
- 20.3. A los empleados se les deberá pagar un mínimo de cuatro (4) horas por noche cuando los llamen a trabajar.
- 20.4. Todos los salarios, incluidas las horas extra, se pagan semanalmente en efectivo, en cheque o a través de otros medios legales con una declaración detallada de las deducciones de nómina. El pago mediante tarjeta de débito no será necesario para ningún empleado que elija el pago mediante depósito directo. El Empleador deberá garantizar que los empleados que reciban su pago mediante una tarjeta de débito deberán contar con los medios razonables para hacer un retiro en efectivo con la tarjeta de débito sin que se le cobre una tarifa. El Empleador deberá explicarles a los empleados el uso de la tarjeta de débito a través de textos explicativos en inglés y en español y de reuniones presenciales. Si el día de pago regular cae en un día feriado, los empleados recibirán el pago el día anterior. **A solicitud del empleado, el Empleador proporcionará una declaración por escrito de las deducciones de nómina detalladas lo más pronto posible, y en ningún caso después de cinco (5) días hábiles desde la fecha de dicha solicitud.**

## ARTICLE 21 - AUTORIZACIÓN DE TRABAJO Y DISPUTAS SOBRE EL 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 de repetición de la verificación tendrá derecho a estar representado por un delegado sindical.



El Empleador deberá proporcionarle al empleado una notificación por escrito cuando afirme que sus documentos de autorización para trabajar o el Formulario I-9 son deficientes, o que el empleado debe volver a verificar su autorización para trabajar y especificar (a) el documento o documentos que en particular sean considerados como deficientes y por qué así se consideran; (b) los pasos que el trabajador debe tomar para corregir el asunto; y (c) el derecho del empleado de contar con la presencia de un representante de la Unión durante el proceso de verificación o de repetición de la verificación. La notificación se le debe proporcionar a la Unión al mismo tiempo en que se envía al empleado, de manera que esta pueda realizar sus comentarios sobre la comunicación.

Previa solicitud, el Empleador acuerda en reunirse para analizar con la Unión la implementación de un proceso de verificación o de repetición de la verificación en particular. La decisión sobre dicho proceso será determinada por el Empleador.

El empleado tendrá el derecho a elegir cuáles documentos de autorización para trabajar presentará al Empleador durante el proceso de verificación o de repetición de la verificación, siempre que dichos documentos sean genuinos y aceptables por la ley.

El Empleador deberá conceder hasta un máximo de cuatro (4) meses de permiso sin remuneración ni beneficios para que el empleado corrija cualquier problema relacionado con su autorización para trabajar. A su regreso del permiso y luego de 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, puede ser despedido por causa justificada.

#### 21.2. Cartas de incoherencia de datos de la SSA o de otro tipo

A menos que lo exija la ley, ni una carta proveniente de la Administración del Seguro Social (Social Security Administration, SSA) que indique “incoherente” ni una verificación por computadora o por teléfono “incoherente” constituirá asidero para tomar acción adversa contra un empleado, para exigirle que corrija la incoherencia o para repetir la verificación de la autorización para trabajar del empleado. En el momento de la recepción de una carta de incoherencia de datos, el Empleador deberá notificarlo al empleado y proporcionarle una copia de la carta al empleado y a la Unión.

#### 21.3. Cambio de número de Seguro Social o de nombre

Excepto que lo prohíba la ley, cuando un empleado presente pruebas de un cambio en el nombre o en el número del Seguro Social o documentos actualizados de la autorización para trabajar, el Empleador deberá modificar su registro para reflejar dicho cambio y la antigüedad del empleado no se verá afectada. Dicho cambio no constituirá una base para medidas adversas sobre el empleo, independientemente de cualquier información o documentos proporcionados en el momento de la contratación, siempre y cuando las pruebas nuevas sean verdaderas.

21.4. Participación en E-verify y programas similares

Si el Empleador participa en E-verify (verificación electrónica) o en otros programas similares locales o estatales, deberá:

- (a) Proporcionarle a la Unión una copia de su Convenio de E-verify u otro Memorándum de Convenio con la agencia gubernamental respectiva.
- (b) No deberá utilizar E-verify excepto para nuevas contrataciones, a menos que lo exija la ley. Para los fines del programa federal E-verify, un empleado no será considerado como una nueva contratación según lo dispuesto en el Título 8 del Código de Regulaciones Federales (Code of Federal Regulations, CFR), § 274a.2(b)(1)(viii).
- (c) Proporcionarle a cualquier empleado afectado cuatro (4) meses de permiso para corregir una decisión de falta de confirmación definitiva o determinación similar de falta de autorización de trabajo.

21.5. Registros de empleo

En un plazo de diez (10) días hábiles siguientes a la solicitud, el Empleador les proporcionará a los empleados documentos que demuestren el historial laboral de los empleados con el Empleador o en la ubicación.

ARTICLE 22 - SUCESORES, ASIGNACIONES Y SUBCONTRATACIÓN

- 22.1. El Empleador no podrá subcontratar, transferir, arrendar ni asignar, en todo o en parte, a cualquier otra persona, empresa, corporación, sociedad, trabajo o trabajadores que no pertenecen a la unidad, trabajo de la unidad de negociación que está siendo realizado o que será asignado en lo sucesivo a los empleados en la unidad de negociación, excepto en la medida requerida por las regulaciones gubernamentales con respecto a empresas de propiedad de minorías o de mujeres, en cuyo caso el Empleador deberá garantizar que dichas empresas contraten empleados de la unidad de negociación con los salarios y beneficios previstos en este Convenio.
- 22.2. En el caso de que el Empleador venda o transfiera la totalidad o cualquier parte de su negocio o cuentas que estén sujetos a este Convenio, el Empleador deberá exigirle al Empleador adquirente que asuma este Convenio.
- 22.3. En la medida permitida por la ley, este Convenio será vinculante para cualquier otra entidad que el Empleador, a través de sus representantes, directores, socios, dueños o accionistas, ya sea directa o indirectamente (incluye, entre otros, a familiares), administre o controle, siempre que dicha entidad o entidades realicen trabajos sujetos a este Convenio.

## ARTICLE 23 - PRÁCTICAS DE NO DISCRIMINACIÓN

- 23.1. No se discriminará a ningún empleado por motivos de raza, credo, color, edad, discapacidad, origen nacional, sexo, orientación sexual, membresía en una unión o cualquier otra característica protegida por la ley.
- 23.2. **BOLR y la Unión acuerdan que todos los empleados tienen derecho a trabajar en un entorno libre de acoso sexual, y el Empleador no tolerará acoso sexual por parte de compañeros de trabajo o supervisores. El Empleador seguirá los pasos que se establecen a continuación con respecto a las acusaciones de acoso sexual, incluidas las acusaciones contra un tercero (que no sea un compañero de trabajo ni un supervisor).**

### **A. Los ejemplos de acoso sexual incluyen, entre otros:**

- 1. Insinuaciones sexuales no deseadas.**
- 2. Tocar o contactos inapropiados.**
- 3. Chistes ofensivos o conversación de carácter sexual.**
- 4. Mostrar o compartir imágenes o videos lascivos.**
- 5. Degradar a una persona debido a su sexo o identidad de sexo.**
- 6. Otra conducta de naturaleza sexual que interfiera con el desempeño laboral de una persona o que cree un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.**

**B. El Empleador deberá designar un representante o mantener una línea telefónica de ayuda para recibir denuncias de los empleados sobre acoso sexual. Cualquier denuncia o declaración de acoso sexual se debe hacer tan pronto como sea posible para facilitar la investigación del Empleador.**

**C. La Unión cooperará con el Empleador en la realización de cualquier investigación de una denuncia o declaración de acoso sexual. A solicitud de la Unión, y si el empleado que presenta la denuncia no tiene objeciones, el Empleador le proporcionará a la Unión toda la información no privilegiada significativa sobre los hechos subyacentes. Aunque el empleado que presenta la denuncia tenga objeciones, la Unión tendrá derecho a recibir información sobre un empleado de la unidad de negociación que haya sido objeto de una o más acusaciones de acoso sexual. Si el empleado que presenta la denuncia tiene objeciones, el Empleador hará las supresiones necesarias para proteger la identidad de dicho empleado. La Unión mantendrá la confidencialidad de toda la información y documentación proporcionada por el Empleador.**

**D. El aviso al empleado denunciante con respecto a los resultados de la investigación, y cualquier medida que el Empleador tenga la intención de adoptar como consecuencia de sus resultados se realizarán por escrito y, si el empleado no lo objeta, se le proporcionará a la Unión. Aunque el**

**empleado que presenta una denuncia tenga objeciones, la Unión tendrá derecho a recibir los resultados de la investigación si el presunto acosador es un empleado de la unidad de negociación que haya sido objeto de una o más acusaciones de acoso sexual. Si el empleado que presenta la denuncia tiene objeciones, el Empleador hará las supresiones necesarias para proteger la identidad de dicho empleado.**

**E. Al recibir una declaración de acoso sexual por parte de un empleado, el Empleador tomará las medidas razonables para asegurarse de que este no tenga contacto directo con el empleado que presuntamente perpetró el acoso hasta el momento en el que el Empleador haya concluido su investigación y tome una determinación en cuanto a la acusación. El Empleador tiene derecho a transferir a un empleado acusado a otro sitio de trabajo de forma temporal o, cuando sea apropiado, suspenderlo hasta que se complete la investigación. Si es necesario, el Empleador puede transferir temporalmente a ambas (o todas) partes a sitios de trabajo separados hasta que se complete la investigación. Las transferencias temporales en estas circunstancias se harán de común acuerdo con la Unión, la cual no deberá retener injustificadamente su aprobación.**

**E. En el caso de que un empleado haya presentado una demanda de acoso en relación con un tercero (alguien que no sea un empleado del Empleador), el Empleador lo informará al empleador de esa persona y, si el empleado agraviado lo solicita, procurará proporcionarle una ubicación de trabajo alternativa temporal lejos del presunto acosador. Cuando proceda, el Empleador también informará al propietario o al administrador de la propiedad. En la prestación de esos informes, el Empleador solicitará que el empleador tercero o el administrador o el propietario del edificio tome sin demora las medidas apropiadas para impedir la continuación o la repetición del comportamiento cuestionado.**

**G. Cualquier empleado que, después de una investigación adecuada, se determine que ha participado en un acto de acoso sexual contra otro empleado se considerará que ha cometido un acto grave de conducta indebida y estará sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir la culminación de la relación laboral.**

**H. El Empleador no tomará ningún tipo de represalias contra un empleado que presente una demanda de acoso sexual o que participe en una investigación de acoso sexual.**

**I. A solicitud de la Unión, el Empleador le proporcionará a la Unión el nombre de cualquier representante que designe conforme a la Sección 23.2.B para recibir denuncias de acoso sexual, y le entregará a la Unión la documentación relativa a la capacitación que ofrece a sus empleados y supervisores.**

**J. La Unión designará a uno o más representantes para que trabajen junto con los Empleadores en relación con demandas de acoso sexual presentadas a un Empleador o con respecto a un empleado. La Unión le proporcionará a BOLR el nombre del(de los) representante(s) que recibirá(n) capacitación sobre acoso sexual y sobre el manejo de las demandas de acoso sexual. Todas las interacciones entre el Empleador y la Unión con respecto a demandas y asuntos de acoso sexual se realizarán con dicho(s) representante(s) de la Unión.**

ARTICLE 24 - SALARIOS

- 24.1. **Hasta el 30 de junio de 2020**, la tasa salarial mínima para el personal de limpieza será de \$14.30.
- A partir del **1 de julio de 2020**, la tasa salarial mínima para el personal de limpieza será de **\$14.80**.
- A partir del **1 de julio de 2021**, la tasa salarial mínima para el personal de limpieza será de **\$15.35**.
- A partir del **1 de julio de 2022**, la tasa salarial mínima para el personal de limpieza será de **\$15.65**.
- A partir del 1 de enero de 2023, la tasa salarial mínima para el personal de limpieza será de \$15.95.**
- A partir del **1 de julio de 2023**, la tasa salarial mínima para el personal de limpieza será de **\$16.50**.
- 24.2. Todos los empleados de limpieza recibirán ya sea la tasa salarial mínima por hora establecida anteriormente o los siguientes aumentos, cualquiera que sea la tasa salarial más alta:  
**1 de julio de 2020, \$0.50; 1 de julio de 2021, \$0.55; 1 de julio de 2022, \$0.30; 1 de enero de 2023, \$0.30; y 1 de julio de 2023, \$0.55.**
- 24.3. Se les pagará al personal de liderazgo y al de mantenimiento \$2.00 por hora más que la tarifa mínima de los trabajadores de limpieza o recibirán los incrementos según la escala señalada anteriormente si esta es una tasa de pago más alta.
- 24.4. Aumento en la tasa salarial mínima de ley.
- La tasa salarial mínima para el personal de limpieza será en todo momento por lo menos cincuenta centavos (\$0.50) por encima de la tasa salarial mínima legal de ese condado o una porción de esta.
- 24.5. A partir del 1 de enero de 2014, el Empleador puede pagarles a los empleados contratados a partir de esa fecha una tasa salarial mínima por hora de \$1.00 por debajo de la tarifa mínima por hora establecida en la sección 24.1. La tarifa inicial se

incrementará en \$0.50 por hora después que el empleado complete seis (6) meses de empleo, y otros \$0.50 por hora luego de los doce (12) meses de empleo. Dicho empleado también recibirá cualquiera de los incrementos anuales de tarifa por hora negociados que ocurran cuando el empleado llegue hasta la tasa salarial mínima por hora.

- 24.6. **Si el Empleador no le paga a un empleado cuando el pago sea exigible, le adeudará al empleado un pago por penalización igual a la duración de la demora (por ejemplo, el pago realizado el lunes siguiente a la fecha de pago del viernes causará un día adicional de sueldo para el empleado con base en el cronograma diario regular de horas del empleado). Si se produce una demora de más de tres (3) días hábiles con respecto al pago del salario base para todos los empleados en el edificio involucrado y después de darle al Administrador del Edificio un aviso por escrito de al menos dos (2) días hábiles, la Unión podrá, sin perjuicio de las disposiciones de prohibición de huelga de este Convenio, realizar una huelga contra el Empleador en el edificio implicado hasta que se reciba el pago completo del salario base adeudado, en caso de que la Unión así lo decida.**

**Si el Empleador, dos veces en un período de seis (6) meses, no le paga a un empleado una parte de su salario base (pago por horas regulares, excluidas las horas extra y el pago de primas) cuando dicho pago sea exigible, en la segunda ocurrencia el Empleador deberá pagarle al empleado una penalización del 35 % de la cantidad adeudada en la segunda ocasión y en cada ocasión subsiguiente en el período de seis (6) meses; siempre que (i) cada pago incompleto sea de al menos el 10 % del salario base que se le adeude al empleado por la semana de trabajo implicada; (ii) el Empleador en ambas ocasiones haya fallado en rectificar el pago incompleto en un plazo de tres (3) días hábiles después de ser informado sobre el pago incompleto; y (iii) la falta se deba exclusivamente a un error cometido por el Empleador.**

#### ARTICLE 25 - NACIONES MÁS FAVORECIDAS

- 25.1. Si la Unión 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 convenio de la Unión con el Empleador anterior.

La Unión acuerda presentar ante la Asociación una copia de cada Convenio de Negociación Colectiva que se celebre en relación con una ubicación descrita en el artículo 1 de este Convenio en un plazo de treinta (30) días siguientes a la firma del Convenio.

- 25.2. En caso de que la Unión celebre un contrato a partir del 1 de diciembre de 2019, con respecto a un edificio de oficinas comerciales dentro del ámbito del artículo 1.1 mencionado anteriormente cuyos términos o condiciones económicas sean más favorables que los términos contenidos en el presente Convenio, todos los Empleadores tendrán derecho a, y pueden tener el beneficio completo de, cualquier

término que sea más favorable para cualquiera de sus edificios de oficinas comerciales previa notificación a la Unión. Esta cláusula no se aplicará a contratos celebrados antes del 1 de diciembre de 2019, aunque los términos de dichos contratos se extiendan más allá de esa fecha, siempre que dichos contratos establezcan un cronograma de aumento de salarios y beneficios.

#### ARTICLE 26 - UNIFORMES

- 26.1. Cuando el Empleador exige uniformes, proveerá un mínimo de dos (2) juegos de uniformes o la ropa cuyo uso les exige a los empleados. En lo sucesivo, el Empleador mantendrá y reemplazará dicha ropa según la necesidad razonable o determinación luego de que el empleado devuelva el uniforme o la ropa a ser reemplazada. Los empleados serán responsables del lavado de rutina de la ropa. Los accesorios apropiados, como zapatos, calcetines, camisetas, etc., serán provistos y mantenidos por el empleado, excepto cuando estos elementos sean requeridos por el Empleador como parte del uniforme que exige.

#### ARTICLE 27 - FONDO DE PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA

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

Para poder utilizar el “comité de agravios”, de conformidad con lo dispuesto en la sección 4.1, paso 3, y obtener los beneficios de este Convenio, cada no miembro de BOLR debe aportar la suma de \$0.05 por hora por cada hora trabajada (sin exceder cuarenta [40] horas por semana) por cada empleado que ha estado empleado continuamente por al menos treinta (30) días al Fondo de Promoción de la Industria creado por BOLR. BOLR le notificará a la Unión cuando los no miembros acuerden hacer tales aportes al Fondo de Promoción de la Industria.

- 27.2. El Empleador remitirá al Administrador del SEIU, Local 32BJ, Fondo Fiduciario de Bienestar para Operadores de Servicio del Distrito 36 los aportes al Fondo de Promoción de la Industria y adjuntará los formularios proporcionados por el Administrador. Dichos aportes deberán ser remitidos antes del día 15 de cada mes por todo el dinero adeudado en el mes anterior y, después de su recepción, deberán ser transmitidas por el Administrador a BOLR a más tardar al final del mes de la recepción, junto con una copia del formulario de informe presentado por el Empleador.
- 27.3. Ninguna parte de dicho Fondo de Promoción de la Industria ni ninguna parte de los aportes se utilizarán para publicidad, propaganda u otros actos contra los intereses de la Unión, siempre que esto no impida el uso de los aportes para apoyar la posición de BOLR en relación con cualquier negociación colectiva con la Unión.

- 27.4. Queda expresamente entendido que dicho aporte al Fondo de Promoción de la Industria no está destinado a ser, y no es, un aporte a los empleados, y ningún empleado ni 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, lo que incluye, entre otros, gastos de gestión de relaciones públicas, honorarios del abogado, educación pública que se aplica a la industria tratando de establecer buenas relaciones públicas entre la industria de operaciones de edificios y el público en general, costo para el Empleador de sus representantes en la administración de varios fondos y comités establecidos en este Convenio y cualquier empresa comparable contratada cada cierto tiempo por dichos Empleadores o BOLR en lo sucesivo.

#### ARTICLE 28 - USO DE EMPLEADOS SUPLEMENTARIOS

- 28.1. Todo Empleador deberá establecer reservas regionales de empleados suplementarios para llenar vacantes temporales en los sitios de trabajo dentro de la jurisdicción de este Convenio. Los términos siguientes se aplicarán a esa reserva suplementaria:
- (a) Los trabajadores suplementarios recibirán la tarifa inicial y luego los incrementos salariales según se indica en la sección 24.6, además de los incrementos salariales anuales descritos en la sección 24.1.
  - (b) Los empleados suplementarios serán tratados como empleados a prueba hasta que hayan cumplido con el empleo que ejercen para el Empleador por más de **sesenta y cinco (65)** días luego de los cuales estarán amparados por la sección 3.1.
  - (c) Los empleados suplementarios no tendrán derecho a otros beneficios según este Convenio aparte de los días feriados enumerados en el artículo 17. Los empleados suplementarios tendrán derecho a días feriados remunerados luego de que hayan realizado su trabajo por **sesenta y cinco (65)** días, y siempre que hayan trabajado el día anterior al día feriado y el primer día de trabajo posterior al día feriado.
  - (d) No se realizarán aportes en nombre de los empleados suplementarios al Fondo de Salud de Servicios de Edificios de 32BJ ("Fondo") ni a la Unión Internacional de Empleados de Servicios, Local 32BJ, Fondo de Fideicomiso de Servicios Legales de BOLR del Distrito 36.
  - (e) Los empleados que hayan trabajado por lo menos **sesenta y cinco (65)** días para un Empleador como empleado suplementario inmediatamente antes de pasar a ser un empleado permanente no estarán obligados a prestar servicio en período de prueba según se indica en la sección 3.1 al convertirse en empleado permanente.



- (f) El Empleador deberá deducir las cuotas mensuales a nombre de los empleados suplementarios de conformidad con el artículo 2 de este Convenio.
- (g) El Empleador deberá proporcionarle al Líder de Distrito de la Unión una copia de los informes de remesas mensuales, así como los nombres y las horas de todos los empleados suplementarios que hayan trabajado para el Empleador durante el mes. Cada instancia en la 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 dará notificación a la Unión acerca de la recepción de cada uno de dichos pagos. Si el Empleador no hace un pago, la Unión se reserva el derecho de agravio y de arbitrar el asunto.
- (h) En caso de que la documentación requerida conforme a la subsección (g) u otra información demuestren que el Empleador ha utilizado empleados suplementarios para llenar una vacante permanente por más tiempo del permitido según se indica en la subsección (k), el Empleador deberá ubicar inmediatamente al empleado de sustitución con mayor antigüedad y hacer los aportes suficientes al Fondo de modo que el empleado sea elegible para beneficios de inmediato.
- (i) Si un empleado suplementario se niega a ocupar una vacante permanente puede que se termine la relación laboral.
- (j) El empleado que esté despedido temporalmente de un puesto de trabajo permanente en un edificio que conserva los derechos de restitución de conformidad con el artículo 6 de este Convenio deberá ser ubicado en la reserva suplementaria regional correspondiente, si no se le ofrece en primer lugar otro puesto permanente después del despido temporal. Los empleados que son despedidos temporalmente deberán conservar su antigüedad en la reserva suplementaria regional, la cual deberá ser entonces considerada como parte de su servicio para los efectos de antigüedad de sustitución. El Empleador deberá utilizar los empleados despedidos temporalmente de un edificio en particular para llevar a cabo tareas suplementarias en ese edificio antes de utilizar otros empleados suplementarios.
- (k) Los empleados suplementarios no se pueden utilizar para cubrir una vacante permanente, excepto durante un período razonable que no debe exceder los quince (15) días, o treinta (30) días, cuando la vacante sea ocupada mediante una contratación externa, después de los cuales un empleado permanente debe cubrir la vacante. Estos plazos se extenderán en la medida necesaria cuando la vacante sea consecuencia de un despido que permanece en el proceso de agravio o de arbitraje, si la vacante no puede ser cubierta con un candidato interno o debido a circunstancias fuera del control del Empleador (p. ej., una autorización de seguridad) que requiere una demora. En tales

circunstancias, el Empleador dará notificación a la Unión en cuanto a la justificación de la demora. La persona seleccionada para llenar un puesto permanente irá a dicho puesto en la fecha elegida por el Empleador, a más tardar el lunes coincidente o el siguiente luego de 15 días para un empleado actual y de 30 días para un contratado externo, o el día en el que los factores que causan la demora en cualquiera de esos períodos se resuelvan.

- (l) Los puestos permanentes se otorgarán y las asignaciones suplementarias se harán según la antigüedad en cada reserva suplementaria regional según lo dispuesto anteriormente.
- (m) Las reservas suplementarias regionales son las siguientes, a menos que la Unión y el Empleador se pongan de acuerdo en reservas diferentes con base en 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  
Condado de Eastern Montgomery

RESERVA D

Condado de Bucks

- (n) El Empleador no deberá separar a los empleados suplementarios del empleo a fin de evitar sus obligaciones contractuales con estos, las cuales se acumulan una vez que los empleados han terminado su período de prueba.

ARTICLE 29 - ACTIVIDADES DE LA UNIÓN EN LOS EDIFICIOS

- 29.1. El Empleador permitirá libertad razonable a los delegados sindicales para que ejecuten sus funciones durante las horas de trabajo. Sin embargo, el Delegado del Edificio debe obtener la aprobación de su supervisor que no pertenezca a la Unión antes de salir de la estación de trabajo, la cual no deberá negársele sin justificación. Si dicho supervisor no está presente en el edificio, el Delegado deberá obtener la aprobación del empleado líder del edificio y si en el edificio no se encuentra ese

empleado, el Delegado se comunicará vía telefónica con un supervisor para obtener su aprobación.

A los delegados sindicales no se les descontarán las horas de trabajo perdidas por haber asistido a una reunión de agravios.

- 29.2 **La Unión le notificará al Empleador por escrito acerca de todos los Delegados del Edificio designados. Los Delegados del Edificio recibirán un (1) día libre por cada año calendario para asistir a clases de capacitación para Delegados, siempre que se le presente una solicitud por escrito al Empleador con por lo menos una (1) semana de anticipación. El Empleador le reembolsará a un (1) Delegado por edificio o complejo/campus el tiempo de trabajo programado perdido, hasta un máximo de ocho (8) horas de pago regular por día, con un máximo de un (1) día por año calendario.**

#### ARTICLE 30 - DURACIÓN

- 30.1. Este Convenio entrará en vigor a partir del **16 de diciembre de 2019** y expirará el **15 de diciembre de 2023**.
- 30.2. Después de la fecha de expiración de este Convenio y según lo establecido anteriormente, este permanecerá en plena vigencia y efecto durante un período prolongado hasta que un Convenio sucesor haya sido ejecutado. Durante el período ampliado, todos los términos y condiciones de este Convenio deberán estar en efecto sujetos a las disposiciones de este párrafo. Durante el período ampliado, el Empleador deberá negociar un Convenio 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 así lo dispusiese. En el caso de que las partes no logren ponerse de acuerdo sobre los términos de un Convenio sucesor, cualquiera de estas, después de tres (3) días de haber presentado una notificación por escrito a la otra, podrá terminar este Convenio.

Se ejecuta el día y el año escritos anteriormente.

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

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

**POR:**

**POR:**

## **CARTA COMPLEMENTARIA N.º 1 SOBRE TRANSFERENCIAS**

Si un cliente impide por escrito la presencia de un empleado en una ubicación, pero el Empleador carece de una causa justificada para despedir al empleado, la Unión y el Empleador se reunirán para acordar una asignación alternativa para el empleado que proteja sus horas de trabajo, su salario y sus beneficios. Si dicha asignación no está disponible o no se llega a un acuerdo, entonces la disputa se resolverá según las disposiciones del Convenio de Negociación Colectiva.

## **CARTA COMPLEMENTARIA N.º 2 SOBRE EL FONDO LEGAL**

La Unión y BOLR establecerán un comité, que incluya a los contratistas que operen en los suburbios de Philadelphia para que trabajen con el Fondo Legal con el fin de facilitar y mejorar la participación de los miembros del Fondo que trabajen en los suburbios de Philadelphia. La meta del comité es el de maximizar la participación de esos miembros del fondo y recomendar cambios en la prestación de los beneficios a estos para lograr ese fin.

### **CARTA COMPLEMENTARIA N.º 3 SOBRE VACACIONES DE EMPLEADOS NUEVOS**

Los empleados nuevos tendrán derecho a vacaciones *pro-rata* al completar sus primeros doce (12) meses de servicio. Dichas vacaciones se tomarán en el resto del año calendario en el cual el empleado complete dichos meses de servicio.

La fórmula para conocer el derecho del empleado para el resto del año es la siguiente: dividir el número de todos los meses restantes del año entre doce (12); multiplicar por cinco (5) días (correspondientes a una [1] semana de vacaciones) por esa fracción. Ese resultado, redondeado por exceso o por defecto al día completo más cercano (de acuerdo con las normas matemáticas de redondeo), siendo ese el derecho del empleado para el resto de ese año calendario. El derecho a vacaciones del empleado en cada año subsiguiente se basará en el número de años completos de servicio que el empleado trabajó a partir del 31 de diciembre inmediatamente anterior.

Por ejemplo, un empleado contratado el 15 de agosto de 2011 tendría derecho a dos (2) días de vacaciones entre el 15 de agosto de 2012 y el 31 de diciembre de 2012. Este cálculo se hace al dividir los cuatro (4) meses completos restantes en 2012 (septiembre, octubre, noviembre y diciembre) entre doce (12). Cinco (5) días (una [1] semana es el derecho de vacaciones del empleado después de un [1] año de servicio) entonces se multiplica por esa fracción ( $4/12$  o  $0.33$ ); el resultado es 1.67 días, que se redondea a dos (2) días.

Para el año calendario 2013, los empleados tendrían derecho a cinco (5) días de vacaciones, después de completar solo un (1) año completo de empleo a partir del 31 de diciembre de 2012, para el año calendario 2014, el empleado tendría derecho a diez (10) días de vacaciones, después de completar dos (2) años completos de empleo para el 31 de diciembre de 2013.