

## **El Convenio para Contratistas Independientes de Long Island de 2016**

Este Convenio es celebrado entre la Unión Internacional de Empleados de Servicio, Local 32BJ (en adelante "La Unión") y el contratista de limpieza abajo firmante (en adelante "el Empleador").

### **Artículo 1. Reconocimiento**

1.1 Este Convenio regirá para todos los empleados de servicio que trabajan en los Condados de Nassau y Suffolk en el Estado de Nueva York, excluyendo a los empleados que trabajan en edificios de oficinas comerciales de menos de 100,000 pies cuadrados, salvo que los términos y condiciones económicas para los empleados que trabajan en establecimientos que no sean edificios de oficinas comerciales y terminales de transporte sean establecidos en anexos negociados para cada uno de estos establecimientos. Los complejos de edificios comerciales de propiedad comúnmente contigua de 100,000 pies cuadrados o más estarán sujetos a los términos de este Convenio.

1.2 Se reconoce a la Unión como la Representante de negociación colectiva exclusiva para negociaciones colectivas para todas las clasificaciones de empleados de servicios dentro de la unidad de negociación definida anteriormente.

1.3 El Empleador estará obligado por los convenios generales en todas las áreas que sean aplicables a todo el trabajo realizado dentro de ellas y está sujeto al alcance de estos convenios para todas las áreas dentro de la jurisdicción de la Unión, incluyendo los siguientes convenios y convenios sucesores del mismo: (a) el Convenio de Contratistas Independientes o de Realty Advisory Board on Labor Relations, Inc. de 2016; (b) el Convenio de Contratistas del Condado de Hudson Valley y Fairfield de 2016; (c) el Convenio de Contratistas de Nueva Jersey de 2016; (d) el Convenio de Hartford/Connecticut de 2016; (e) el Convenio de Contratistas Independientes o BOLR de Filadelfia de 2015; (f) el Convenio de Contratistas de New England de 2012; (g) el Convenio de Contratistas de Servicio de Washington de 2015; (h) el Convenio de Contratistas Suburbanos de Filadelfia de 2015; (i) el Convenio de Contratistas del Distrito Empresarial del Centro de Pittsburgh de 2015; (j) el Convenio de Contratistas Suburbanos de Pittsburgh de 2015; y (k) el Convenio de Contratistas de Delaware de 2016.

1.4 Tras la ejecución de este Convenio, el Empleador proporcionará a la Unión una lista de todas sus cuentas/ubicaciones sujetas al Convenio en donde presta servicios. Previa solicitud por escrito de la Unión, salvo en la medida en que esté prohibido por la ley, el Empleador proporcionará a la Unión por escrito para cada cuenta el nombre, la dirección, la clasificación laboral, la tasa de sueldo y el turno de cada empleado asignado a cada cuenta. El Empleador podrá, previa solicitud, actualizar esta información a intervalos razonables.

1.5 Dentro de los cinco días hábiles (5) después de la notificación en que el Empleador se ha convertido en un proveedor de servicios en una nueva ubicación sujeta al presente Convenio, el Empleador deberá notificar a la Unión por escrito de la nueva ubicación. El aviso se deberá enviar por correo electrónico a [saldebol@seiu32bj.org](mailto:saldebol@seiu32bj.org).

1.6 El Empleador no impedirá a la Unión el acceso a sus empleados en el lugar de trabajo. La Unión no interrumpirá el trabajo de los empleados y notificará con anticipación razonable. La Unión y el Empleador desarrollarán procedimientos para garantizar el acceso apropiado de la Unión a los lugares de trabajo con requisitos especiales de seguridad.

1.7 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. Cuando lo exija la ley, y después que la Unión demuestre que una mayoría de los empleados en una ubicación (o grupo de ubicaciones contiguas) o en cualquier otra agrupación adecuada de ubicaciones, en opinión 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 de negociaciones colectivas para esa ubicación o ubicaciones.

1.8 El trabajo de ruta es todo el trabajo realizado por el Empleador que no sea en las instalaciones donde el Empleador celebra un contrato directamente con el propietario y/o agente. Para los fines de esta disposición, el trabajo de ruta incluirá las sucursales bancarias.

## **Artículo 2. Seguridad de la Unión y deducciones**

2.1 Será condición del empleo que todos los empleados cubiertos por este Convenio deberán ser y seguir siendo miembros de la Unión en los treinta y uno (31) días siguientes a la fecha en que este Artículo se aplica a su ubicación de trabajo o a su empleo, la que sea posterior. El requisito de afiliación bajo esta sección se cumple con el pago de las obligaciones financieras de la tarifa de inscripción de la Unión y de las cuotas periódicas impuestas uniformemente.

2.2 Tras recibir una carta del Secretario-Tesorero de la Unión solicitando el despido de un empleado por no cumplir con los requisitos de este Artículo, a menos que el Empleador cuestione la conveniencia de tal medida, él o ella deberá ser despedido dentro de los quince (15) días de la recepción de dicha carta, si es que antes él o ella no ha tomado las medidas correspondientes para cumplir con los requisitos. Si el Empleador cuestiona la conveniencia del despido, el Empleador presentará inmediatamente el asunto al Mediador. Si el Árbitro concluye que el empleado no ha cumplido con los requisitos del presente Artículo, se despedirá al empleado en un plazo de 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 la Unión, 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 del Empleador que están cubiertos por este Convenio.

2.5 El Empleador se compromete a deducir cuotas mensuales, honorarios de la agencia, cuotas de iniciación, contribuciones al Fondo de Acción Política o al Fondo del Sueño Americano, del salario de un empleado, cuando sea autorizado por el empleado por escrito de conformidad con la legislación aplicable. La Unión debe suministrarle al Empleador los formularios de autorización necesarios.

En el momento de contratar o a más tardar en el momento en que el empleado es elegible, el Empleador deberá dar a los nuevos empleados un paquete, proporcionado por la Unión, que contiene un formulario de solicitud de afiliación a la Unión, un formulario de autorización para las cuotas y, en su caso, los formularios de inscripción para los fondos de beneficios. El Contratante enviará a las oficinas de la Unión los formularios (o partes del mismo) que el empleado elija llenar y devolver al Empleador. La Unión acuerda en eximir al Empleador e indemnizarlo con respecto a todas las reclamaciones, responsabilidad o culpa que surjan del cumplimiento de este Artículo por parte del Empleador.

2.6 Si el Empleador no deduce o remite a la Unión las cuotas u otros importes de Convenio con este Artículo al vigésimo (20º) día del mes, el Empleador deberá pagar intereses sobre tales cuotas, tarifas de inscripción, o contribuciones a la tasa de uno por ciento (1%) al mes a partir del veintiunavo (21º) día, a menos que el Empleador pueda demostrar que el retraso fue por una buena causa, 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 El Empleador deberá mantener la exactitud de la información de los empleados, y transmitir electrónicamente las cuotas, tarifas de iniciación, y todas las evaluaciones legales deducidas del sueldo de los empleados, a la Unión a través de transferencia bancaria o ACH utilizando el 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 deberá estar acompañada de información sobre la persona para la cual se están transmitiendo las cuotas, la cantidad del pago de las cuotas para cada empleado, la tasa salarial del empleado, la fecha de contratación del empleado, el lugar o cambio de ubicación del empleado, si el empleado es a tiempo parcial o tiempo completo, el número de seguro social, la dirección y la clasificación del empleado. La Unión brindará cualquier oportunidad de capacitación necesaria al Empleador para facilitar las transmisiones electrónicas.

### **Artículo 3. Disciplina y despido**

3.1 Los empleados no serán despedidos, suspendidos ni sancionados por el Empleador sin causa justa después de un juicio de sesenta (60) días calendario o un período de prueba.

3.2 El Empleador deberá dar a un empleado despedido o disciplinado una declaración por escrito de los motivos del despido o disciplina dentro de los cinco días hábiles

después del despido o de la disciplina. Una copia de la declaración será enviada a la Unión al mismo tiempo.

#### **Artículo 4. Queja/Arbitraje**

4.1 Todas las disputas o diferencias que incluyan la interpretación o aplicación del presente Convenio y que surgieran entre el Empleador y la Unión se resolverán según lo estipula este Artículo, excepto en los casos que el presente Convenio especifique lo contrario.

4.2 Todas las quejas deberán presentarse dentro de los treinta (30) días hábiles después de que la Unión tiene o debería haber tenido conocimiento de la disputa, salvo en el caso de violaciones del salario básico, incluidas las contribuciones del Fondo.

4.3 La Unión solicitará una reunión de Paso 2 sobre las quejas no resueltas dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la queja. Si el Empleador no se hace disponible para una reunión de Paso 2 dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la solicitud, la Unión podrá proceder al arbitraje.

4.4 Todas las quejas no resueltas en el Paso 2 quedarán sujetas a arbitraje ante la Oficina del Árbitro del Contrato (OCA, por sus siglas en inglés) según lo estipulan las disposiciones sobre arbitraje del Convenio de Contratistas de RAB de 2012, cuyos términos se incluyen en el presente. Todas las audiencias se celebrarán en el lugar designado por OCA a menos que se acuerde lo contrario entre el Empleador y la Unión.

#### **Artículo 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 a los noventa (90) días antes de la adquisición, excepto cuando se registraron aumentos en el número de personal durante ese período como resultado de los requerimientos del cliente. Cualquier empleador que añada empleados a cualquier tipo de trabajo a la espera de ser despedidos de ese trabajo, se le exigirá que coloque a los empleados añadidos en su nómina permanente. Estos empleados no sustituirán a ninguno de los empleados regulares que ya están en la nómina de ese empleador. El Empleador no puede reducir el nivel de la planilla al hacerse cargo de la cuenta/ubicación a menos que el Empleador pueda demostrar un descenso apreciable en el trabajo por hacer.

5.2 A los empleados retenidos por el Empleador se les dará crédito por la duración de servicio con el empleador(es) anterior(es) para todos los propósitos, incluyendo pero no limitado a derechos de antigüedad y vacaciones, y la finalización del período de prueba. En la toma de cargo no se reducirán los salarios, horas de trabajo ni otros términos y condiciones de los empleados retenidos.

5.3 El Empleador estará obligado a notificarle por escrito a la Unión en el plazo de dos días hábiles (2) después de que el Empleador reciba por escrito la cancelación de una

cuenta/ubicación. Dentro de cinco (5) días hábiles de dicha notificación de cancelación, el Empleador deberá proporcionar a la Unión una lista de todos los empleados en la cuenta/ubicación, sus salarios, número de horas trabajadas o programadas regularmente, fechas de contratación, el número de días de enfermedad, el número de días feriados, las contribuciones benéficas hechas a los empleados, y los beneficios de vacaciones.

5.4 Si el Empleador no notifica a la Unión como se requiere en 5.3, junto con el hecho de que el empleador sucesor no reconoce a la Unión y para mantener los términos y condiciones de este convenio, será necesario que el Empleador pague los daños líquidos y determinados a los trabajadores afectados iguales a dos meses de salario.

5.5 Cuando el Empleador oferta un trabajo cubierto por este Convenio, la Unión proporcionará a todos los postulantes dentro de los cinco (5) días hábiles después de recibir la solicitud por escrito, la información descrita en el párrafo 5.3 antes mencionado. La imprecisión en la información proporcionada por el Empleador titular no eximirá ninguna obligación bajo este convenio del Empleador que adquiere la cuenta/ubicación.

5.6 El Empleador deberá proporcionarle a la Unión, dentro de los cinco (5) días hábiles de hacerse cargo de la cuenta/ubicación, los nombres, los salarios, horas y otros beneficios contemplados en la ubicación.

5.7 Cualquier Empleador que asuma este Convenio será responsable del pago de vacaciones y la concesión de las vacaciones requeridas en virtud del presente Convenio que se pueden devengar con anterioridad a cuando el Empleador asuma el control del edificio, menos cualquier importe pagado o proporcionado para ese año de vacaciones. Cualquier Empleador que asuma este Convenio también será responsable de los días por enfermedad acumulados que no se hayan utilizado. El Empleador saliente deberá proporcionar a la Unión una lista de todos los empleados que trabajen en la cuenta/ubicación, sus fechas de antigüedad y días de beneficios pagados (vacaciones, días por enfermedad, días feriados, etc.), con base en el programa de acumulación en este Convenio dentro de los quince (15) días siguientes a su último servicio de la cuenta/ubicación. La Unión deberá proporcionar esta información al nuevo contratista previa recepción.

## **Artículo 6. Antigüedad y Desplazamiento**

6.1 Después de finalizar el período de prueba, un empleado deberá alcanzar la antigüedad según su fecha de empleo. La antigüedad de un empleado se basará en la duración total del servicio con el Empleador o en la 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. La continuidad del empleo para todos los fines, incluyendo, pero no limitado a las vacaciones, pago por enfermedad, y pago por terminación, no se verá interrumpida a menos que el empleado termine el empleo en el edificio y con la compañía simultáneamente.

6.2 En el caso de un despido debido a una reducción de personal, el orden inverso de antigüedad en la clasificación, donde sea aplicable, deberá seguirse. Las clasificaciones no se basarán en las horas que trabajan los empleados. En caso de desplazamiento, no habrá más de un desplazamiento. Para despidos dentro de un edificio, la antigüedad se basará en la duración total de servicio en el edificio.

6.3 En caso de un despido o reducción del personal, después del despido o reducción del personal de la ubicación (como se define en 6.1), o en caso de un despido debido a la pérdida de un edificio frente a un empleador que no es de la Unión, noventa (90) días después del despido, los empleados pueden ascender al empleado con menor antigüedad dentro de su clasificación de conformidad con el presente Convenio.

6.4 La antigüedad seguirá acumulándose mientras un empleado esté en licencia por menos de seis (6) meses, o hasta por un (1) año para los empleados cubiertos por una reclamación de indemnización para trabajadores.

6.5 Los derechos de antigüedad se pierden si cualquier empleado renuncia, es despedido por causa, no se presenta o no se comunica dentro de siete (7) días hábiles después de la notificación de retiro o es despedido por más de seis meses.

6.6 La antigüedad prevalecerá para la asignación de las selecciones de vacaciones, según lo dispuesto en 12.5. Las horas extraordinarias serán ofrecidas a todos los empleados en rotación por orden de antigüedad. Nada en esta disposición pretende evitar que el Empleador ofrezca horas extras a los empleados a tiempo parcial en lugar de a los empleados a tiempo completo cuando los últimos recibirían pago de horas extras por esas horas.

6.7 No habrá transferencia de empleados de una ubicación a otra sin el consentimiento de la Unión.

### **Artículo 7. Carga/Reducciones Laborales**

7.1 A ningún empleado se le asignará una carga laboral poco razonable.

7.2 El Empleador no podrá reducir la mano de obra asignada a cualquier lugar ya sea por abandono o despido, sin negociar con la Unión primero, dicha negociación que tendrá lugar de forma acelerada. Las horas programadas de los empleados no pueden ser reducidas sin un convenio con la Unión o un cambio válido de las especificaciones de la administración del edificio que requiera de una reducción en horas de los empleados de menor antigüedad.

### **Artículo 8. Licencias**

8.1 Los empleados pueden solicitar hasta sesenta (60) días de Licencia por Emergencia o Razones Personales si tienen al menos doce (12) meses de antigüedad. El empleado debe solicitar Licencia por escrito 30 días antes de la fecha del permiso solicitado. El Empleador no podrá negar injustificadamente la aprobación de dicha licencia dado que la licencia es compatible con el correcto funcionamiento de la ubicación. La licencia por emergencia puede ser solicitada con carácter de urgencia, dado que al regreso del empleado al

trabajo el Empleador podrá solicitar documentación de la emergencia. Ningún empleado tendrá derecho a una licencia por razones personales en más de una vez cada dos años, a menos que sea requerido por la ley.

8.2 El Empleador deberá proporcionar a los empleados las licencias para las actividades relacionadas con la Unión, cuando sea posible, siempre que dicha licencia no sea rechazada de manera poco razonable. La Unión y el Empleador deberán discutir el número y la duración de dichas licencias en cualquier período de tiempo.

8.3 El Empleador cumplirá con las disposiciones de las leyes de Licencia Familiar estatales y federales aplicables, independientemente del número de trabajadores empleados en cualquier ubicación o por el Empleador.

8.4 Los empleados con al menos dos (2) años o más de antigüedad tendrán derecho a una licencia por alguna enfermedad o lesión que no exceda los seis (6) meses.

8.5 El Empleador no deberá contribuir al Fondo de Pensiones durante el período de licencia con respecto a los empleados que tomen dichas licencias. Sin embargo, si dichos empleados son reemplazados durante la licencia o cualquier parte de la misma, el Empleador deberá hacer contribuciones al Fondo de Pensiones para esos reemplazos durante el período que duren.

8.6 Cualquier empleado que solicite una licencia que esté cubierta por los beneficios de salud, tendrá cobertura para dichos beneficios durante el período de la licencia siempre que el empleado solicite la cobertura de salud mientras se encuentre en la licencia y pague al Empleador por adelantado por el costo de la misma.

8.7 Cualquier empleado que esté cubierto para los beneficios de salud quien esté de licencia debido a una indemnización por accidente laboral o discapacidad, seguirá estando cubierto para los beneficios de salud sin necesidad de pagar al Empleador de conformidad con el Artículo 21 del presente.

8.8 Los empleados que estén de licencia no tendrán derecho a reclamar el Seguro de desempleo de Nueva York durante el período de licencia.

### **Artículo 9. Pago por Duelo**

9.1 En el caso de la muerte del familiar directo (padres, cónyuge, hijos, hermano o hermana) de un empleado, el empleado recibirá los próximos tres (3) días subsiguientes de descanso a partir de la fecha de la muerte y se le pagará por cualquier tiempo perdido de su horario regular o pago de feriados como resultado de la ausencia.

9.2 En el caso de muerte de la familia del cónyuge del empleado (suegra, suegro, cuñada, cuñado), el empleado recibirá un día de descanso con el propósito de asistir al funeral y se le pagará por el tiempo perdido debido a la ausencia. Con respecto a los abuelos, el

Empleador deberá conceder un día de descanso remunerado en el día del funeral o el día laboral siguiente, a opción del empleado.

9.3 Se puede solicitar que un empleado presente una prueba de la muerte y/o de que el fallecido estaba dentro de la clase de los familiares indicados y/o que el empleado asistió al funeral.

### **Artículo 10. Servicio en Jurado**

10.1 Un empleado que ha completado su período de prueba y que está obligado a reportarse a la corte para responder a una citación del jurado o para servir como jurado en los días regularmente programados para trabajar será reembolsado con la diferencia entre la cantidad que recibe por el servicio de jurado y su pago habitual. El pago de servicio en jurado se limitará a tres semanas en un año. Ningún empleado puede ser requerido para trabajar en un día que tiene el servicio de jurado.

### **Artículo 11. Licencia por Enfermedad**

11.1 Cualquier empleado regular con al menos un (1) año de servicio, tal como se define en 11.4 a continuación, en la instalación o con el mismo Empleador recibirá en un año calendario del Empleador diez (10) días por enfermedad remunerados para las enfermedades reportadas de buena fe. Los empleados recibirán el pago por enfermedad cuando la enfermedad esté cubierta por los Beneficios por discapacidad y/o los Beneficios de indemnización por accidentes laborales del Estado de Nueva York; sin embargo, no se aplicará el doble cobro ni la duplicación de los Beneficios por discapacidad y/o la indemnización por accidentes laborales, con el pago por enfermedad.

11.2 A los empleados que tienen empleo continuo al final del año calendario y no han utilizado todos los beneficios por enfermedad recibirán en el mes de enero siguiente, el pago de un (1) día completo por cada día por enfermedad no utilizado. Al final del año calendario, el Empleador será responsable de pagar todos los días por enfermedad no utilizados.

11.3 Para los efectos de este Artículo, un (1) año de empleo se deberá alcanzar en la fecha de aniversario del empleo. Al llegar a su fecha de aniversario, el empleado tendrá derecho a una asignación prorrateada de los días por enfermedad durante el resto del año calendario. Los empleados que trabajen menos de 40 horas a la semana de manera regular recibirán una porción prorrateada de los beneficios por enfermedad, calculado sobre una semana laboral de cuarenta horas.

11.4 Cualquier empleado que tenga un registro de asistencia perfecta para el año calendario, recibirá una prima de asistencia de \$125.00 además al pago por los días por enfermedad no utilizados. Asistencia perfecta significa que el empleado no ha utilizado ninguno de los días por enfermedad, salvo que sea un día por enfermedad o licencia no remunerada que califique en virtud de la Ley de Licencia Médica y Familiar, los cuales no serán considerados.

### **Artículo 12. Vacaciones**



12.1 Todos los empleados acumularán vacaciones con goce de sueldo, de acuerdo con el siguiente calendario:

<b>Meses en nómina</b>	<b>Vacaciones remuneradas</b>
6 meses	3 días
1 año	1 semana
2 años	2 semanas
5 años	3 semanas
10 años	4 semanas
25 años	5 semanas

12.2 Un empleado que deja su trabajo por su propia voluntad o que es despedido tendrá derecho a su pago de vacaciones acumuladas y otros beneficios devengados.

12.3 El pago de las vacaciones se realizará con antelación al período de vacaciones y se basará en las ganancias por horas regulares del empleado en las 8 semanas inmediatamente anteriores al período de vacaciones.

12.4 Si un día feriado cae durante unas vacaciones programadas, el empleado, a su opción, recibirá un día extra de pago o un día libre de vacaciones adicional con remuneración, que deberá tomar de la misma manera que un día personal.

12.5 El tiempo libre para vacaciones se programará dando preferencia por antigüedad, siempre que el empleado presente su solicitud de vacaciones por escrito al Empleador antes del 1<sup>ero</sup> de marzo. Las solicitudes de vacaciones que se reciban en o antes del 1 de marzo deberán ser revisadas, aprobadas y programadas por la gerencia para el 1<sup>ero</sup> de abril. Cualquier solicitud de vacaciones recibida después del 1<sup>ero</sup> de abril, se programará a la discreción razonable de la gerencia. El número de empleados que pueden tomar vacaciones en un momento dado estará sujeto al buen funcionamiento de la instalación, pero el permiso no será negado injustificadamente.

### **Artículo 13. Días Feriados y Otras Licencias**

13.1 Los siguientes días feriados son designados como vacaciones pagadas para los empleados después del período de prueba: El Día de Año Nuevo, el Día de Martin Luther King Jr., el Día de los Presidentes, el Día de los Caídos, el Día de la Independencia, el Día del Trabajo, el Día de la Raza, el Día de Elecciones, el Día de Acción de Gracias y el Día de Navidad,

13.2 En el caso que la lista de feriados del edificio no especifique los feriados indicados en 13.1., a los empleados se les otorgará un día de licencia personal remunerado para sustituir el feriado perdido. Los empleados deben notificar al Empleador con dos semanas de anticipación antes de tomar un día personal.

13.3 Siempre que cualquiera de estos días feriados mencionados caiga en sábado o domingo, se puede guardar el siguiente lunes o el viernes anterior, dependiendo de cuando el edificio está cerrado.

13.4 El pago de feriados deberá ser igual al salario básico regular de un empleado. Un empleado obligado a trabajar en un día feriado recibirá una vez y media su salario regular más su pago del feriado. Con el fin de ser elegible para recibir el pago de feriados, el empleado debe haber trabajado al menos un día en la semana previa al feriado.

13.5 Cualquier empleado regular cuyo día libre regular, o cuyo uno de sus días libres regulares, cae en un día feriado del contrato, recibirá el pago de un día adicional, o a opción del Empleador, recibirá un día de descanso adicional con remuneración dentro de un período de diez (10) días antes o diez (10) días después de dicho día libre regular, siempre que dicho día libre adicional se otorgue en conjunción con los dos días libres regulares del empleado, de modo que el empleado reciba un mínimo de tres días libres consecutivos.

13.6 A cualquier empleado que deba trabajar en el Día de Elecciones y que proporcione el aviso legal se le permitirá dos (2) horas libres, las cuales serán designadas por el Empleador, mientras que las urnas están abiertas. Estas dos (2) horas serán incluidas en el día de ocho (8) horas para las que dicho empleado recibe su pago por hora regular, pero no se considerará como horas efectivamente trabajadas para fines del pago de primas.

13.7 Todos los empleados recibirán dos días personales en cada año del contrato. Estos días personales son adicionales a los días festivos indicados anteriormente. Los empleados pueden seleccionar un día libre personal al proporcionar un aviso de cinco (5) días al Empleador, siempre que dicha selección no dé como resultado una reducción de empleados en el edificio por debajo del 75% de la plantilla de personal normal. Las selecciones se realizarán de acuerdo a la antigüedad.

13.8 Cada empleado regular a tiempo completo que haya trabajado en el edificio durante un año o más tendrá derecho, previa presentación de un aviso de una semana a su Empleador, a un día libre en cada año calendario a su tasa de sueldo por hora para visitar la oficina de cualquiera de los fondos de beneficios con el fin de realizar actividades relacionadas con dicha oficina. Dicho empleado recibirá un día libre adicional con remuneración para visitar la oficina del fondo de beneficios si la oficina requiere dicha visita. Para recibir el pago por esos días, el empleado deberá presentar una declaración firmada de la oficina del fondo de beneficios. En el caso de que un empleado decida visitar cualquiera de las oficinas del fondo de beneficios tras haber utilizado esta asignación de un día de conformidad con este párrafo, podrá utilizar cualquiera de sus días por enfermedad para ese propósito.

#### **Artículo 14. Semana y Horas de Trabajo**

14.1 La semana de trabajo para los empleados a tiempo completo consistirá de cinco (5) días consecutivos.

14.2 La jornada de trabajo para los empleados a tiempo completo será de ocho (8) horas con un periodo de media hora de almuerzo no pagado cerca de la mitad de la jornada, según sea posible. No habrá lugar a turnos divididos.

14.3 Cualquier trabajo realizado en exceso de ocho (8) horas en un día o cuarenta (40) horas en una semana, se pagará a una vez y media la tasa regular del empleado.

14.4 Todo el trabajo realizado el sexto día consecutivo se pagará a una vez y media de la tasa regular del empleado.

14.5 Todo el trabajo realizado en el séptimo día consecutivo se pagará al doble de la tasa regular del empleado.

14.6 El horario regular mínimo para los empleados será de cuatro (4) horas por noche.

14.7 Los empleados que trabajan en más de una ubicación deberán hacer que se combinen sus horas, según lo requiera la ley, al determinar su pago de horas extraordinarias.

14.8 Todos los salarios, incluidas las horas extraordinarias, se pagan semanalmente en efectivo o en cheque con una declaración detallada de las deducciones de nómina. Si el día de pago regular cae en un día feriado, los empleados recibirán el pago en el día precedente. El Empleador puede requerir, sin costo alguno para el empleado, que el cheque de un empleado se deposite electrónicamente en el banco designado del empleado o que se utilice una tarjeta de cheque de pago. La Unión deberá ser notificada por el Empleador acerca de este acuerdo.

14.9 Si un empleado se presenta a trabajar, dicho empleado recibirá el número de horas pagadas a los que normalmente tiene derecho ese día, a menos que no haya trabajo disponible debido a un desastre natural, como incendio, inundación, apagón o evento meteorológico.

### **Artículo 15. Asignaciones de Trabajos**

15.1 A un empleado asignado a una clasificación de trabajo diferente o transferido a un lugar de trabajo diferente que ofrece una compensación mayor se le deberá pagar ya sea a su tasa regular de pago o a la tasa de pago en la nueva clasificación de trabajo o en la nueva ubicación, lo que sea mayor.

15.2 Los empleados que están obligados a utilizar sus propios vehículos para viajar de un trabajo a otro deberán ser compensados, a la tasa establecida por el Servicio de Impuestos Internos.

### **Artículo 16. Uniformes**

16.1 El Empleador deberá mantener la política de entregar uniformes en donde esté actualmente en uso. Los uniformes serán provistos sin costo a los empleados y el Empleador deberá cubrir su mantenimiento. Al término de la relación laboral, los empleados deberán devolver sus uniformes al Empleador.

16.2 En el caso de que un empleado deba quitar la nieve, el Empleador le proporcionará la ropa y los equipos adecuados sin costo alguno.

### **Artículo 17. Pago por Terminación**

17.1 En el caso de la terminación del empleo debido a una discapacidad física o mental del empleado para desempeñar sus funciones o por una reducción de la fuerza laboral, el empleado recibirá, además de los días de vacaciones acumuladas, el pago por terminación de acuerdo con el servicio en el edificio o con el Empleador de la siguiente manera:

<b>Empleados con:</b>		<b>Pago:</b>
5 años pero menos de 10 años	-	salario de 1 semana
10 años pero menos de 15 años	-	salario de 2 semanas
15 años pero menos de 19 años	-	salario de 3 semanas
19 años pero menos de 22 años	-	salario de 4 semanas
22 años de servicio o más	-	salario de 5 semanas

Un empleado que sea física o mentalmente incapaz de realizar sus deberes puede renunciar y recibir el pago por terminación indicado si presenta una certificación por escrito de un médico sobre dicha discapacidad en el momento de la terminación de la relación laboral.

17.2 El derecho de aceptar el pago por terminación y de renunciar cuando haya habido una reducción en la fuerza laboral se determinará por la antigüedad. El pago por terminación se le ofrecerá al empleado con mayor antigüedad, y luego al siguiente empleado de acuerdo a la antigüedad de manera descendente hasta que sea aceptado. Si ningún empleado acepta la oferta, el empleado con menor antigüedad del Empleador con base en la antigüedad de toda la compañía (en el alcance geográfico de este Convenio) será despedido y recibirá el pago por terminación aplicable.

17.3 El pago por semanas se refiere al pago por hora regular en el momento de la terminación. Si el Empleador ofrece empleo a tiempo parcial al empleado con derecho al pago por terminación para el período de su empleo a tiempo completo, y si él acepta dicho empleo a tiempo parcial, deberá ser considerado como empleado nuevo para todos los propósitos. Cualquier empleado que acepte el pago por terminación quien sea recontratado en la misma instalación o con el mismo Empleador será considerado como un empleado nuevo para todos los propósitos.

17.4 Para los fines de esta sección, la venta o la transferencia de un edificio no se considerará una terminación del empleo siempre que el empleado o los empleados son contratados por el comprador o cesionario, en cuyo caso deberán conservar su antigüedad en el edificio para todos los efectos.

17.5 La obligación de realizar el pago por terminación será del último empleador para quien un empleado con derecho al pago por terminación estaba trabajando.

## **Artículo 18. Delegados de la Unión y Carteleras de Anuncios**

18.1 El Empleador deberá reconocer a un Delegado de la Unión seleccionado por la Unión para cada edificio/ubicación y cada turno en un edificio/ubicación que tenga al menos 10 empleados.

18.2 Cada Delegado de la Unión recibirá un plazo razonable para reunirse con los empleados nuevos en su edificio asignado para proporcionarles información acerca de la Unión.

18.3 Además, el Empleador proporcionará a los empleados nuevos 30 minutos de tiempo libre remunerado para una reunión una vez al trimestre con la Unión, durante el tiempo de trabajo en el sitio con una notificación por parte de la Unión con cinco días de antelación.

18.4 El Empleador se compromete a eximir por un día a un Delegado de la Unión por edificio y por turno, durante la vigencia del Convenio durante las horas de trabajo con remuneración, para asistir a las clases de capacitación para Delegados, previa notificación por escrito de la Unión de al menos diez días hábiles.

18.5 El Empleador proporcionará una cartelera de anuncios exclusivamente para los anuncios y avisos de las reuniones de la Unión.

## **Artículo 19. Vacantes y Ascensos**

19.1 El Empleador deberá anunciar todas las vacantes. Se dará preferencia para cubrir las vacantes o las posiciones de creación reciente en la unidad de negociación a los empleados ya empleados en un edificio, basado en la antigüedad en el edificio, pero la habilidad, la capacidad y las calificaciones también se tendrán en cuenta. Los Empleados a tiempo parcial tendrán preferencia por antigüedad en la licitación para puestos a tiempo completo.

## **Artículo 20. Reconstratación**

20.1 Cualquier empleado que haya trabajado durante un (1) año o más para el mismo Empleador o en el mismo edificio y quien sea despedido temporalmente, tendrá el derecho a la convocatoria para regresar a trabajar, siempre que el período de despido temporal de dicho empleado no se exceda de nueve (9) meses. La reconstratación se realizará en el orden inverso de acuerdo a la antigüedad de la clasificación laboral o del departamento de los empleados despedidos (es decir, el empleado despedido más reciente en ese departamento tendrá el primer derecho de reconstratación). Los derechos de reconstratación se aplican a todas las vacantes de posiciones permanentes y temporales si se espera que la posición temporal durará un período de al menos sesenta (60) días. La reconstratación es para el edificio/ubicación donde el empleado estaba contratado anteriormente. Sin embargo, si no hay vacantes en el edificio/ubicación anterior del empleado, el empleado tendrá la opción de ejercer sus derechos de reconstratación para una posición en un edificio/ubicación diferente dentro del condado donde el empleado estaba contratado anteriormente, sin pérdida de salario, beneficios, o derecho de antigüedad.

20.2 El Empleador deberá notificar por correo certificado con acuse de recibo, al empleado despedido a su último domicilio conocido, sobre cualquier puesto de trabajo vacante. El empleado tendrá siete (7) días desde la fecha del envío de la carta para expresar, en persona o por correo certificado o registrado, su deseo de aceptar la oferta de trabajo. En caso de que algún empleado no acepte la convocatoria para regresar a trabajar, se enviará un aviso a los empleados calificados hasta agotar la lista de empleados calificados. Sobre la recontractación, se acreditará al empleado el estatus de su antigüedad completa.

20.3 Cualquier empleado que reciba el pago por terminación y es posteriormente recontractado, conservará su pago por terminación y para el propósito de un pago por terminación futuro, percibirá la diferencia entre lo que recibió y lo que tiene derecho a recibir si es despedido posteriormente en una fecha futura. Cualquier dinero por vacaciones remuneradas se acreditará al Empleador contra el derecho actual de vacaciones.

### **Artículo 21. Otros Términos**

21.1 Los empleados recibirán un reembolso por la pérdida de bienes personales, causada por incendios o inundaciones en el edificio.

21.2 Se mantendrán instalaciones sanitarias adecuadas en cada edificio, y casilleros individuales con llave, y la llave para el baño, donde esté disponible, así como jabón, toallas e instalaciones de lavado, los cuales serán proporcionados por el Empleador para todos los empleados. El baño y la sala de casilleros serán para uso exclusivo de los empleados que presten servicio y mantenimiento al edificio.

21.3 Los empleados no serán responsables por cualquier rotura o daño ocasionado por ellos en el desarrollo de su empleo o por daños o pérdida de equipos.

21.4 Todas las referencias al sexo masculino se considerarán que incluyen el sexo femenino.

21.5 Donde el clima frío o de calor extremo cause dificultades a los empleados en el desempeño de sus obligaciones normales, la Unión tiene derecho a solicitar al Empleador que revise los horarios de trabajo a fin de proporcionar a los empleados una ventaja para la retención de calor o frío según pueda ser compatible con el funcionamiento eficiente del edificio.

21.6 Cuando un Empleador después de recibir la notificación por escrito de la Unión de que se encuentra en mora con respecto al pago de salarios, pago de atención médica, pago de pensiones, o cuotas o tarifas de iniciación, ese Empleador tendrá treinta (30) días para corregir cualquier deficiencia en sus libros. Después del período de treinta (30) días, la Unión podrá auditar los libros de ese Empleador. Si la auditoría demuestra que el Empleador ha corregido todas las violaciones, entonces no será considerado como “intencional” y la auditoría deberá ser pagada por la Unión. Si, por otra parte, la auditoría muestra que el Empleador no ha corregido todas las violaciones, entonces se considerará como “intencional” y deberá pagar los gastos de

la auditoría y también las otras partidas acordadas como “daños y perjuicios”, más el 15 % de interés.

21.7 El Empleador deberá hacer todos los esfuerzos posibles para consolidar los trabajos donde sea factible hacerlo a fin de que sus empleados estén cubiertos por el Fondo de Salud. Si la Unión considera que un Empleador no ha logrado una consolidación de trabajos solicitada por la Unión, o que el Empleador requiere algún otro tipo de asistencia, tal como tiempo adicional para efectos de la consolidación, el Empleador puede comunicarse con la Unión por escrito, exponiendo sus razones en detalle. La Unión podrá conceder al Empleador alguna o la totalidad de la asistencia solicitada por medio de una notificación por escrito. Si la Unión rechaza la solicitud del Empleador, debe hacerlo por escrito, y el Empleador efectuará la consolidación solicitada dentro de los quince días siguientes al recibo del aviso de la Unión, o el Empleador estará obligado a efectuar los pagos al Fondo de Salud que sean suficientes para cubrir a los empleados en cuestión, a menos que durante ese mismo período, el Empleador presente el asunto directamente al Árbitro del Convenio. En tales casos, el Árbitro deberá tomar en consideración los siguientes factores: (a) el propósito principal es proporcionar cobertura de salud para el número máximo de empleados en virtud del presente Convenio y para evitar la elusión con respecto a esa cobertura; (b)(1) incapacidad para realizar un trabajo en más de un número determinado de horas debido a las condiciones imperantes en el trabajo, junto con el hecho de que otros trabajos no pueden estar disponibles para el empleado o porque los trabajos están tan aislados que resulta imposible consolidarlos; (2) la negativa de los empleados a trabajar más del número de horas asignadas y la incapacidad de la Unión para sustituir a esos empleados con empleados que están dispuestos a trabajar más horas. Si el Árbitro considera que la negativa de un Empleador a consolidar fue una violación deliberada de los criterios establecidos, el Árbitro puede exigir los pagos a los Fondos de Salud, Pensión o Legal de manera retroactiva.

21.8 El Empleador no deberá exigir, solicitar o sugerir que un empleado o solicitante de empleo tome una prueba de polígrafo o cualquier otra forma de prueba de detector de mentiras.

21.9 El Director de Seguridad contra Incendios asignado regularmente, nombrado por el Empleador y certificado por el Departamento de Bomberos, recibirá el pago de un bono en una suma global de \$500.00 por año el 1 de diciembre de cada año calendario. Si hay más de una persona que se desempeña en la misma posición durante el año, el bono será prorrateado. El Empleador tendrá el derecho de designar al Director de Seguridad contra Incendios.

21.10 El Empleador deberá proporcionar y mantener un lugar de trabajo seguro y saludable para todos los empleados y el Empleador deberá cumplir con todas las leyes federales, estatales y locales en materia de salud y seguridad. El Empleador proveerá todos los materiales necesarios y equipos de protección de forma gratuita. El Empleador deberá proveer ropa de nieve y equipo adecuados para todos los empleados que limpian la nieve.

### **Transferencia Involuntaria**

21.11 Si un empleado es retirado de una ubicación a solicitud por escrito de un cliente, el Empleador podrá retirar al empleado de seguir trabajando en esa ubicación, siempre que haya una razón de buena fe para justificar su retiro, además de la propia demanda. El Empleador deberá proporcionarle a la Unión una copia de dicha demanda por escrito. A menos que el Empleador tenga motivos para despedir al empleado, el Empleador colocará al empleado en un puesto similar en otra instalación dentro del mismo condado cubierto por el presente Convenio, a menos que la Unión y el Empleador acuerden colocar al empleado en un puesto similar en otro condado cubierto por el presente Convenio, sin la pérdida de antigüedad o la reducción de salario o beneficios, y le pagará la Indemnización por Desplazamiento a dicho empleado en el importe establecido a continuación.

<u>Empleados con:</u>	<u>Indemnización por Desplazamiento:</u>
Menos de 12 años de antigüedad	salario de 2 semanas
12 años pero menos de 15 años	salario de 3 semanas
15 años pero menos de 17 años	salario de 6 semanas
17 años pero menos de 20 años	salario de 7 semanas
20 años pero menos de 25 años	salario de 8 semanas
25 o más años	salario de 10 semanas

21.12 En caso de que un empleado sea transferido a otro edificio y no ocupe un puesto libre, el Empleador deberá buscar voluntarios sobre la base de la antigüedad dentro del título del trabajo. Si no hay voluntarios, los empleados de menor rango serán seleccionados para la transferencia y recibirán la Indemnización por Desplazamiento correspondiente y las mismas protecciones brindadas al empleado transferido.

### **Verificaciones de Antecedentes de Seguridad**

21.13 Todos los empleados estarán sujetos a verificaciones de antecedentes de seguridad en cualquier momento, sobre la base de un requerimiento del cliente por escrito. Un empleado deberá cooperar con un Empleador según sea necesario para obtener las verificaciones de antecedentes de seguridad. Cualquier empleado que se niega a cooperar estará sujeto a despido. Los empleados que no pasen la verificación de antecedentes de seguridad estarán sujetos a despido.

21.14 Para los efectos de esta disposición, una causa justa para despedir a un empleado que no haya pasado una verificación de antecedentes de seguridad sólo existe si se establece que uno o más de los resultados de la verificación de los antecedentes de seguridad está directamente relacionado con sus funciones o responsabilidades laborales, o que la continuación del empleo implicaría un riesgo excesivo para la propiedad o la seguridad o el bienestar de los individuos o el público en general o que constituya una violación de cualquier norma o regulación gubernamental aplicable. Si el cliente determina que el empleado no ha pasado una verificación de antecedentes de seguridad, pero el Empleador carece de un motivo válido para despedirlo conforme a esta disposición, se aplicarán los términos de la Disposición de Transferencia Involuntaria.



21.15 Todas las verificaciones de antecedentes de seguridad serán confidenciales y sólo pueden ser reveladas a la Unión cuando sea necesario para la administración de este Convenio y/o según lo requiera la ley. El Empleador deberá pagar todos los costos de las verificaciones de antecedentes de seguridad. El Empleador no puede deducir de los cheques de pago el costo de los exámenes pre-empleo.

## **Artículo 22. Beneficios por Discapacidad/Seguro de Desempleo**

22.1 El Empleador deberá cubrir a sus empleados para que éstos reciban los beneficios en efectivo máximos semanales dispuestos en virtud de la Ley de Beneficios por Discapacidad del Estado de Nueva York sobre una base no contributiva, y también de conformidad con la Ley de Seguro de Desempleo del Estado de Nueva York, bien sea que dichas coberturas son obligatorias o no.

22.2 No cubrir a los empleados hace que el Empleador sea responsable ante un empleado por toda pérdida de los beneficios y del seguro.

22.3 El Empleador cooperará con los empleados en el procesamiento de sus reclamaciones y facilitará todos los formularios necesarios, dirigidos adecuadamente, y publicará una notificación apropiada de los lugares para la presentación de reclamaciones.

22.4 Si el empleado informa al Empleador que está solicitando los Beneficios de indemnización por accidente laboral, por consiguiente, no se pagará la licencia por enfermedad a dicho empleado, a menos que solicite específicamente por escrito el pago de dicha licencia. Si el empleado informa al Empleador que está solicitando los beneficios por discapacidad, por consiguiente, solo se le pagará una licencia por enfermedad de cinco días a dicho empleado (si tiene esa cantidad disponible), a menos que solicite específicamente por escrito el pago de la licencia por enfermedad disponible adicional.

22.5 Cualquier empleado a quien se le exija asistir a su audiencia de Indemnización por accidente laboral, recibirá el pago por sus horas programadas regularmente durante dicha audiencia.

22.6 Cualquier costo al que incurra la Unión para hacer aplicar la disposición de este artículo correrá por cuenta del Empleador.

## **Artículo 23. Fondos de beneficios**

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

23.1. El Empleador hará contribuciones al Fondo Fiduciario de Salud, conocido como “Fondo de Salud de Building Service 32BJ”, pagadero en el momento y de la manera que determinen los Fideicomisarios, para cubrir a los empleados amparados por este Convenio, y a sus dependientes elegibles, con los beneficios de salud que determinen los Fideicomisarios del Fondo de Salud.

23.2 Los empleados en cuyo nombre se realicen contribuciones con arreglo a lo dispuesto en 23.3 o 23.4, y que reciben indemnización por accidente laboral o que están recibiendo beneficios por discapacidad a corto plazo o una pensión por discapacidad del Fondo de Pensiones de Building Service 32BJ deberán, sin costo alguno para el Empleador, estar cubiertos por el Fondo de Salud hasta que puedan ser cubiertos por Medicare o seis (6) meses a partir de la fecha de discapacidad, lo que ocurra primero.

23.3 Para los empleados contratados antes del 1 de enero de 2005, que trabajan regularmente veinticuatro (24) horas o más por semana, y para los empleados contratados en o después del 1 de enero de 2005 que trabajan regularmente veintisiete horas y media (27½) o más por semana, la contribución mensual para cada empleado elegible será:

23.3.1 Efectivo desde el 1 de enero de 2016, \$895

23.3.2 Efectivo desde el 1 de enero de 2017, \$959

23.3.3 Efectivo desde el 1 de enero de 2018, \$1036

23.3.4 Efectivo desde el 1 de enero de 2019, \$1119

23.5 El Empleador deberá realizar las contribuciones de \$78 mensualmente para todos los demás empleados.

23.6 Si el Empleador tiene un plan en vigor con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de este Convenio, que proporciona beneficios de salud equivalentes o mejores que los beneficios previstos en el presente documento, y cuyo costo para el Empleador es al menos tan grande como el dispuesto, el Empleador puede cubrir a sus empleados en virtud de ese plan existente o en virtud de este Fondo. Si los Fideicomisarios deciden que el plan existente no proporciona beneficios equivalentes, pero sí ofrece beneficios de salud superiores a uno o más tipos de los beneficios de salud en virtud de este Fondo, el Empleador puede participar en el Fondo en su totalidad o parcialmente para la cobertura de hospitalización y/o quirúrgica, y realizar sus pagos al Fondo en el importe determinado por los Fideicomisarios de manera uniforme para todos los Empleadores participantes similares.

23.7 Si durante la vigencia de este Convenio, los Fideicomisarios del Fondo de Salud encuentran que el pago previsto en el presente Convenio es insuficiente para mantener los beneficios, y las reservas adecuadas para los mismos, solicitarán a las partes que aumenten los montos necesarios para mantener tales beneficios y reservas. En caso de que los Fideicomisarios no logren un acuerdo sobre la suma requerida para mantener los beneficios y las reservas, el asunto será remitido a arbitraje de conformidad con las disposiciones por entrapamiento del Convenio y Declaración de Fideicomiso.

## **B. Fondo de Pensiones**

23.8 El Empleador deberá continuar realizando las contribuciones a un fondo fiduciario de pensiones conocido como el “Fondo de Pensiones de Building Service 32BJ” para

cubrir a los empleados de la unidad de negociación en todas las ubicaciones en las que actualmente realiza contribuciones (o cuando el Empleador asume una cuenta en la que las contribuciones ya están siendo realizadas en la fecha de entrada en vigencia de este Convenio). Una lista de los sitios cubiertos se adjunta como Apéndice A a este Convenio.

23.9 Los empleados que no pueden trabajar y que están recibiendo indemnización por accidente laboral o beneficios obligatorios por discapacidad a corto plazo deberán seguir acumulando los créditos de pensión sin las contribuciones del Empleador durante los periodos de discapacidad hasta seis (6) meses o el período de discapacidad, lo que ocurra primero.

23.10 A partir del 1 de enero de 2016, la tasa de contribución al Fondo será de cuarenta y seis centavos (\$.46) por hora para todas las horas trabajadas y/o pagadas por cada empleado cubierto por este Convenio, pagadera cómo y cuándo lo determinen los Fideicomisarios.

A partir del 1 de enero de 2017, la tasa de contribución será de cuarenta y ocho centavos (\$.48) por hora para todas las horas trabajadas y/o pagadas por cada empleado cubierto por este Convenio.

A partir del 1 de enero de 2018, la tasa de contribución será de cuarenta y nueve centavos (\$.49) por hora para todas las horas trabajadas y/o pagadas por cada empleado cubierto por este Convenio.

A partir del 1 de enero de 2019, la tasa de contribución será de cincuenta y un centavos (\$.51) por hora para todas las horas trabajadas y/o pagadas por cada empleado cubierto por este Convenio.

23.11 Si el Empleador tiene en vigor un plan de pensiones que ofrece beneficios equivalentes o mejores a los beneficios previstos en el presente, el Empleador puede continuar cubriendo a sus empleados bajo su plan existente en lugar del Fondo, siempre que dicho plan siga proporcionando beneficios equivalentes o superiores a los beneficios previstos en el presente, y será relevado de la obligación de aportar contribuciones al Fondo durante el período de esa otra cobertura. En ningún caso, los Fideicomisarios o alguno de ellos o la Unión, de manera directa o indirecta, por razón de este Convenio, se entenderán que consienten con la extinción, cambio o disminución de cualquier derecho legal, investido o no, que alguna persona pudiese tener en la continuación en la forma existente de cualquier plan de pensión del Empleador, y los Fideicomisarios o cualquiera de ellos y la Unión quedarán exentos por el Empleador con respecto a una acción entablada por cualquier persona cubierta bajo ese plan del Empleador en la que se indique que la reclamación se basa en cualquier cosa realizada de conformidad con este párrafo. Se deberá proporcionar un aviso de la tramitación de dicha acción al Empleador, quien puede defender la acción en nombre del indemnizado.

### **Fondo de Servicios Legales**

23.12 El Empleador hará contribuciones al "Fondo de Servicios Legales de Building Service 32BJ" para cubrir a los empleados a tiempo completo y parcial

programados regularmente que estén cubiertos por este Convenio, con los beneficios que los Fideicomisarios determinen.

La tasa de contribución mensual al Fondo Legal, pagadero cuándo y cómo lo determinen los Fideicomisarios, será de \$16.63.

### **Fondo de Capacitación**

23.13 El Empleador efectuará contribuciones al "Fondo de Capacitación, Becas y Seguridad Thomas Shortman" para cubrir a los empleados a tiempo completo y parcial programados regularmente que estén cubiertos por el presente Convenio con los beneficios que puedan ser determinados por los Fideicomisarios.

La tasa de contribución al Fondo de Capacitación será de \$14.13 por mes por cada empleado, pagadero cómo y cuándo lo determinen los Fideicomisarios.

### **Disposiciones Aplicables a Todos los Fondos**

24.1 Si el Empleador no cumple con presentar los informes o pagos requeridos a los Fondos, los Fideicomisarios podrán a su exclusiva y absoluta discreción, tomar cualquier acción necesaria, incluidas de manera no excluyente, recurrir de inmediato a arbitraje y demanda judicial para hacer cumplir dichos informes y pagos, además de intereses y daños y perjuicios liquidados conforme a lo dispuesto en los Convenios de Fideicomiso de los Fondos, más todo gasto de cobranza, incluidos de manera no excluyente los honorarios de abogados, costos y honorarios del arbitraje, y costos judiciales.

24.2 Todo Empleador que no cumpla de manera periódica y sistemática con sus pagos a los Fondos de Salud, Pensiones, Legal o Capacitación, podrá verse obligado, a elección de los fideicomisarios de los Fondos, a proporcionar al fondo fiduciario correspondiente, un depósito que garantice el pago puntual de tales aportaciones.

24.3 Al acordar hacer los pagos requeridos a los Fondos, el Empleador adopta y estará vinculado por el Convenio y Declaración de Fideicomiso, según pueda ser modificado, y las normas y reglamentos adoptados y que adopten a continuación los Fideicomisarios de cada Fondo en relación con la prestación y administración de beneficios y la cobranza de las contribuciones. Los Fideicomisarios de los Fondos harán dichas modificaciones a los Convenio de Fideicomiso, y adoptarán dichos reglamentos que puedan ser requeridos para cumplir con la ley aplicable.

24.4 El Empleador no hará contribuciones a los Fondos de Salud, Pensiones, Legal y Capacitación en nombre de los empleados durante sus primeros seis (3) meses de empleo.

24.5 Si los Presidentes de Realty Advisory Board on Labor Relations, Inc. y la Local 32BJ determinan, a su discreción y por consentimiento mutuo, antes del comienzo de cualquier año del contrato (o con un aviso de 30 días para la reasignación entre el Fondo de Capacitación, Becas y Seguridad Thomas Shortman y el Fondo de Servicios Legales de Building Service 32BJ), asignar cualquier porción de las contribuciones previstas en alguno de los Fondos a cualquiera de

los demás Fondos, entonces el Empleador acuerda asignar sus contribuciones programadas en una manera similar.

### **Artículo 25. Salarios**

25.1 Los empleados recibirán una tasa salarial mínima por hora o el siguiente aumento por hora, cualquiera que resulte en una tasa salarial más alta:

La tasa salarial mínima para los limpiadores en la fecha de vigencia de este Convenio será de \$11.35 por hora.

A partir del 1 de julio de 2016, la tasa salarial mínima para los limpiadores será de \$11.65 por hora. Todos los limpiadores recibirán la tasa mínima por hora prevista anteriormente, o un aumento de treinta centavos (\$.30) por hora, independientemente del que resulte en la tasa de pago más alta.

A partir del 1 de julio de 2017, la tasa salarial mínima para los limpiadores será de \$12.00 por hora. Todos los limpiadores recibirán la tasa mínima por hora prevista anteriormente, o un aumento de treinta y cinco centavos (\$.35) por hora, independientemente del que resulte en la tasa de pago más alta.

A partir del 1 de abril de 2018, la tasa salarial mínima para los limpiadores será de \$12.20 por hora. Todos los limpiadores recibirán la tasa mínima por hora prevista anteriormente, o un aumento de veinte centavos (\$.20) por hora, independientemente del que resulte en la tasa de pago más alta.

A partir del 1 de octubre de 2018, la tasa salarial mínima para los limpiadores será de \$12.45 por hora. Todos los limpiadores recibirán la tasa mínima por hora prevista anteriormente, o un aumento de veinticinco centavos (\$.25) por hora, independientemente del que resulte en la tasa de pago más alta.

A partir del 1 de abril de 2019, la tasa salarial mínima para los limpiadores será de \$12.70 por hora. Todos los limpiadores recibirán la tasa mínima por hora prevista anteriormente, o un aumento de veinticinco centavos (\$.25) por hora, independientemente del que resulte en la tasa de pago más alta.

A partir del 1 de octubre de 2019, la tasa salarial mínima para los limpiadores será de \$12.95 por hora. Todos los limpiadores recibirán la tasa mínima por hora prevista anteriormente, o un aumento de veinticinco centavos (\$.25) por hora, independientemente del que resulte en la tasa de pago más alta.

25.2 Todas las ubicaciones actuales de los empleadores firmantes que son edificios de oficinas comerciales Clase A o B con 100,000 pies cuadrados o más (incluidos los grupos contiguos) que no estaban cubiertos por el Convenio de Contratistas de Long Island de 2012 estarán cubiertos por el presente Convenio a más tardar el 1 de julio de 2016. Los términos y las condiciones económicas para todas estas ubicaciones y para cualquier ubicación recién

organizada se pueden establecer en cláusulas adicionales para este Convenio negociadas por las partes.

25.3 La tasa mínima para el personal de mantenimiento será de \$1.50 más por hora y para los capataces será de \$1.00 más por hora que la tasa mínima establecida anteriormente.

25.4 Además de las tasas salariales mínimas establecidas anteriormente, en todo momento, a todos los empleados cubiertos por este Convenio se les pagará al menos \$1.00 por hora por encima de la mayor tasa salarial mínima por hora local, estatal o federal aplicable; a todos los capataces se les pagará al menos \$2.00 por hora por encima de ese mínimo; y a todos los miembros del personal de mantenimiento se les pagará al menos \$2.50 por hora por encima de ese mínimo.

### **Artículo 26. Sucesores, Asignaciones y Subcontratación**

26.1 El Empleador no subcontratará, transferirá, arrendará ni cederá, ni en todo ni en parte, a ninguna otra persona, empresa, corporación, sociedad, o trabajadores ajenos a la unidad, ningún trabajo de la unidad de negociación que se esté realizando en la actualidad o que se asigne en lo sucesivo a los empleados en la unidad de negociación, excepto en la medida en que lo exijan las reglamentaciones gubernamentales respecto a las empresas propiedad de minorías o de mujeres, en cuyo caso el Empleador se asegurará de que tales empresas empleen a trabajadores de la unidad de negociación con los salarios y beneficios establecidos en este Convenio.

26.2 En el caso de que el Empleador venda o transfiera la totalidad o cualquier parte de su negocio o cuentas que estén sujetas a este Convenio, el Empleador deberá exigirle al empleador adquirente que asuma este Convenio.

26.3 En la medida permitida por la ley, el presente Convenio será vinculante para cualquier otra entidad que el Empleador o sus directores establezcan u administren que realicen el objeto de trabajo del presente Convenio.

### **Artículo 27. No Discriminación**

27.1 No habrá discriminación contra un empleado presente o futuro por motivos de raza, credo, color, edad, discapacidad, nacionalidad, sexo, afiliación a la unión, o cualquier característica protegida por la ley, incluido, pero no limitado a las reclamaciones realizadas en virtud del Título VII de la Ley de Derechos Civiles, la Ley de Estadounidenses con Discapacidad, la Ley de Discriminación en el Empleo por Motivos de Edad, la Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, el Código de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, o cualquier otra ley, normas o reglamentos similares. Tales reclamaciones estarán sujetas al procedimiento de agravios y arbitraje (Artículo 4) como recurso único y exclusivo para las violaciones. Los Árbitros aplicarán las leyes correspondientes al realizar sus decisiones con base en las reclamaciones de discriminación.

## **Artículo 28. Inmigración**

28.1 Puesto que, durante la contratación de un empleado, es posible que surjan preguntas sobre su condición laboral/inmigratoria o sobre sus datos personales, y que las irregularidades en la documentación de un empleado pueden deberse a errores o a circunstancias fuera de su control, el Empleador acuerda lo siguiente:

- a. En caso de que surja un problema o una inquietud sobre el estado de inmigración o de la idoneidad para el empleo de un empleado que no esté a prueba, el Empleador deberá notificar oportunamente al empleado por escrito.
- b. Si está permitido por la legislación y/o reglamentos aplicables, al empleado afectado se le dará oportunidad razonable para remediar el problema identificado antes de que se tome una acción adversa. Cuando sea necesario, al empleado, de acuerdo con las necesidades operacionales del Empleador, se le permitirá un razonable tiempo libre no remunerado para asistir a los procedimientos pertinentes, o para visitar las agencias pertinentes, con el fin de corregir el problema en cuestión, siempre que el Empleador esté debidamente avisado de ausencias previstas y la verificación de las citas, audiencias y otros procedimientos para el que se solicite el tiempo libre. El Empleador deberá conceder hasta doscientos setenta (270) días de licencia para este fin. A su regreso de la licencia y de haber remediado el problema identificado, el empleado deberá regresar a su puesto anterior, sin pérdida de antigüedad. Sin embargo, la antigüedad no se acumulará durante dicha licencia. Si el empleado no soluciona el problema dentro de los doscientos setenta (270) días, el empleado puede ser dado de alta y el Empleador no tendrá ninguna otra obligación de conservar su puesto.
- c. Cualquier cambio legal en la documentación del empleado, nombre o número de seguro social no se considerarán un nuevo empleo o una interrupción en el servicio, y no deben ser causa de acción adversa.
- d. A menos que lo prescriba la ley o una reglamentación, una carta proveniente de la Administración del Seguro Social que indique “no compatibilidad” no constituirá asidero para tomar acción adversa contra un empleado ni podrá exigírsele a un empleado que vuelva a verificar su autorización. El Empleador remitirá sin demora una copia de la carta de no compatibilidad que reciba a la Unión.

## **Disposición sobre los Derechos de Veteranos**

28.2 Se acatarán todas las leyes y reglamentos válidos sobre la recontractación y empleo de veteranos.

### **Artículo 29. Naciones Más Favorecidas**

29.1 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.

29.2 En caso de que la Unión celebre un contrato el o luego del 1 de diciembre de 2019, dentro del ámbito geográfico del Artículo 1.1 (excepto para los edificios/complejos para los cuales este Convenio autoriza acuerdos de cláusulas adicionales), cuyos términos o condiciones económicas sean más favorables para dicho Empleador que los términos contenidos en el presente convenio con respecto a ese edificio, el Empleador tendrá derecho a y puede tener el beneficio completo de los términos más favorables para cualesquiera de sus edificios similares dentro del área definida en el Artículo 1.1 luego de notificárselo a la Unión. Esta cláusula no se aplicará a los contratos celebrados antes del 1 de diciembre de 2015, aunque los términos de dichos contratos se extiendan más allá de esa fecha.

### **Artículo 30. Mejores Condiciones y Términos previos**

30.1 En cualquier lugar en donde el Empleador está manteniendo actualmente términos y condiciones que son más favorables para los trabajadores (o algunos de ellos) que las previstas en este Convenio para esa ubicación, los términos y condiciones seguirán siendo aplicados a los trabajadores afectados a menos que la Unión y el Empleador dispongan lo contrario.

### **Artículo 31. Piquete/Sin Cláusula de Huelga**

31.1 Ningún empleado cubierto por este Convenio estará obligado a pasar los piquetes legales primarios establecidos en una huelga autorizada, incluyendo los piquetes establecidos por la Local 32BJ 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.

31.2 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 Mediador dentro de tres semanas después de que el Empleador reciba la compensación, o (c) tras notificar con 48 horas de anticipación por escrito en caso que el Empleador no haya proporcionado a la Unión la información o las notificaciones estipuladas en el Artículo 5. En relación con (b), la Unión podrá exigir el pago de los salarios perdidos a cualquier empleado por el período en que participó en esa actividad. En cumplimiento del laudo o sentencia y el pago de los salarios perdidos, esa actividad deberá cesar.

31.3 El Empleador no realizará el trabajo de los empleados en huelga si la Unión está llevando a cabo una huelga autorizada.



31.4 El Empleador deberá proporcionarle a la Unión la información del personal al presentar su solicitud para cualquier tipo de trabajo que actualmente preste servicios dentro de los cuatro (4) 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. Durante el período de paro laboral, los empleados continuarán recibiendo sus salarios regulares y beneficios.

### **Artículo 32. Convenio Completo**

32.1 Este Convenio contiene el acuerdo completo entre la Unión y el Empleador y reemplaza cualquier otro acuerdo anterior entre ellos.

### **Artículo 33. Duración**

33.1 Este Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2016 y expirará el 31 de diciembre de 2019.

33.2 A la fecha de expiración de este Convenio según lo establecido anteriormente, el presente Convenio a partir de entonces permanecerá en pleno vigor y efecto durante un periodo prolongado hasta que un convenio sucesor haya sido ejecutado. Durante el período ampliado, todos los términos y condiciones del mismo deberán estar en efecto sujetos a las disposiciones de este párrafo. Durante el período ampliado, el Empleador deberá negociar un convenio sucesor retroactivo a la fecha de vencimiento, y todos los beneficios y mejoras en el convenio que le suceda deberán ser retroactivos, si tal acuerdo lo proporcionase. En el caso de que las partes no sean capaces de llegar a un acuerdo sobre los términos de un convenio sucesor, la Unión a los tres (3) días de darle al Empleador una notificación oral o por escrito, puede participar en cualquier interrupción o huelga, sin que ello finalice cualquier otra disposición de este convenio, hasta que el convenio sucesor sea concluido.

Local 32BJ de SEIU

Empleador\_

Por: \_

Por: \_

Fecha: \_

Fecha: \_

### **NOTA COMPLEMENTARIA SOBRE LIMPIADORES DE VENTANAS Y EXTERMINADORES**

Las partes acuerdan que se reunirán para negociar una cláusula adicional que aborde los términos y condiciones únicos y especiales de los limpiadores de ventanas y los exterminadores.

### **NOTA COMPLEMENTARIA SOBRE LA POLÍTICA NACIONAL DE ENERGÍA**

Las partes se comprometen a respetar los términos de cualquier política nacional obligatoria sobre energía.

### **NOTA COMPLEMENTARIA SOBRE LAS OPORTUNIDADES DE TRABAJO A TIEMPO COMPLETO**

La Unión y el Empleador acuerdan establecer un Comité Conjunto para examinar la forma en que se debe aumentar el número de trabajadores a tiempo completo empleados en el sector.

### **NOTA COMPLEMENTARIA SOBRE CLASIFICACIONES**

Las partes tienen la intención de que los “empleados de servicio”, tal como se usa en este Convenio, cubran las clasificaciones y los empleados cubiertos bajo el Convenio de Contratistas RAB de 2016.

### **NOTA COMPLEMENTARIA SOBRE MEJORES CONDICIONES Y TÉRMINOS PREVIOS**

Las partes aceptan y entienden que el Artículo 29 no exige que el Empleador mantenga los horarios de los empleados que resulten en horarios continuos que se excedan de cuarenta (40) horas de trabajo cada semana. En lugar de mantener esos horarios, el Empleador puede reasignar las horas extras programadas regularmente a otros empleados de la unidad que estén programados actualmente para menos de 27 horas y media a la semana.

Las partes también acuerdan y comprenden que nada de lo dispuesto en el Artículo 5 requiere que un Empleador asuma una cuenta de un contratista signatario de la unión para mantener las horas de un empleado que ya está contratado por el Empleador en otro lugar si ello tendrá como consecuencia que el empleado esté regularmente programado para las horas extras. Por ejemplo, si un Empleador ya emplea a un empleado en un sitio de trabajo A por cuarenta (40) horas a la semana y luego asume el trabajo en el sitio de trabajo B de otro empleador donde el empleado también trabaja veinte (20) horas a la semana, el Empleador no estará obligado a retener al empleado en ambas ubicaciones. En lugar de ello, el Empleador deberá ofrecer al empleado la posibilidad de elegir la ubicación en que desea continuar su empleo y las horas con el Empleador. El empleado conservará su antigüedad general de la empresa y la antigüedad de su edificio en la ubicación en la que él/ella continúe su empleo. El Empleador debe cubrir la vacante del puesto del empleado en la ubicación en la que el empleado rechace continuar el empleo.

**NOTA COMPLEMENTARIA SOBRE VERIFICACIONES DE ANTECEDENTES  
Y SEGURIDAD**

Por la presente confirmamos nuestro entendimiento de que un Empleador no puede invocar el Artículo referente a las Verificaciones de Antecedentes de Seguridad en relación con un resultado de “no compatibilidad” con el Seguro Social.

## **APÉNDICE A – UBICACIONES DEL FONDO DE PENSIONES**

300 Broadhollow Road

5 Dakota Drive

1325 Franklin Avenue

15 Hempstead Garden Drive

120 Hicksville Road

Huntington Quadrangle

1985 Marcus Avenue

2001 Marcus Avenue

90 Merrick Avenue

626 Rexcorp Plaza

900 Stewart Avenue

990 Stewart Avenue

741 Zeckendorf Blvd.

Chase Banks

Nassau Community College

New York Institute of Technology