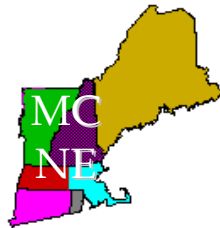


ACUERDO

Entre

**CONTRATANTES DE SERVICIO
DE NUEVA INGLATERRA**



y



**UNION INTERNACIONAL DE
TRABAJADORES DE SERVICIO
LOCAL 32BJ**

Octubre 1, 2016 a Septiembre 30, 2020

CONTENIDO

ARTÍCULO	PAGINA
Artículo 1 Obligaciones Mutuas.....	1
Artículo 2 Jurisdicción Territorial	1
Artículo 3 Reconocimiento	2
Artículo 4 Afiliación Sindical	5
Artículo 5 Definición de Categorías.....	6
Artículo 6 Deducciones y Retenciones.....	7
Artículo 7 Salarios	8
Artículo 8 Horas Extras.....	11
Artículo 9 Días Feriados.....	12
Artículo 10 Vacaciones	13
Artículo 11 Días de Enfermedad y Días Personales	15
Artículo 12 Pago por Duelo	16
Artículo 13 Licencia sin Pago	16
Artículo 14 Actuación como Jurado	18
Artículo 15 Beneficios del Seguro Colectivo	18
Artículo 16 Pensiones	22
Artículo 17 Fondo de Entrenamiento	23
Artículo 18 Fondo Fiduciario de Contratistas de Mantenimiento	24
Artículo 19 Fondo de Servicios Legales	24
Artículo 20 Estipulaciones Aplicables al Fondo de Salud de 32BJ, el Fondo de Entrenamiento, el Fondo de Pensión, el Fondo de Mantenimiento, y el Fondo Legal de 32BJ	24
Artículo 21 Tiempo de Viaje y Gastos de Viajes	25
Artículo 22 Uniformes	26
Artículo 23 Accidentes de Trabajo	26
Artículo 24 Contratos de Gobierno	27
Artículo 25 Política de No Discriminación	27
Artículo 26 Antigüedad	28
Artículo 27 Seguridad	29
Artículo 28 Servicio Militar	30
Artículo 29 Derechos de la Gerencia	30
Artículo 30 Transferencias	31
Artículo 31 Cambio de Contratos.....	32
Artículo 32 Otros Acuerdos	34
Artículo 33 No Reducción de Estándares	35
Artículo 34 Huelgas y Cierres de Empresa	35
Artículo 35 Divisibilidad de las Cláusulas	36
Artículo 36 Otros Nombres Comerciales	36
Artículo 37 Visitas al Trabajo	36
Artículo 38 Representantes de la Unión	37

Artículo 39 Delegados	38
Artículo 40 Auditorías	39
Artículo 41 Procedimiento de Querellas.....	39
Artículo 42 Ofensas Mayores	44
Artículo 43 Tiempo Probatorio	46
Artículo 44 Deducciones y Retenciones del Fondo COPE	46
Artículo 45 Inmigración	47
Artículo 46 Alcance del Contrato	48
Artículo 47 Ley de Ausencia Familiar y Medica	49
Artículo 48 Horas de Trabajo, Cambios de Tarea y Cargas de Trabajo	50
Artículo 49 Revisión/Autorización de Seguridad	52
Artículo 50 Trabajos de Tiempo Completo	53
Artículo 51 Horas Adicionales	58
Artículo 52 Reducción de Horas	59
Artículo 53 Vigencia del Acuerdo	59
Apéndice A - Salarios	61
Apéndice B – Lista de Edificios.....	67
Apéndice C – Procedimientos de Delincuencia	
Fondo de Pensiones de Trabajadores de Servicio de Mass.....	70
Fondo de Empleados de Servicios a Edificios de Boston	72
Apéndice D – Muestra: Autorización de Divulgación y Revelación:	
Ley de Informe Justo de Crédito.....	74
Apéndice E - Procedimiento para el Estado New Hampshire	76
Carta Adjunta – Trabajadores de Servicio de Mantenimiento	78
Carta Adjunta – Tasa Compuesta de Seguro Médico y Trabajo de Tiempo Completo	70

CONTENIDO – ORDEN ALFABÉTICO

ARTÍCULO		PÁGINA
Artículo 23	Accidentes de Trabajo	26
Artículo 14	Actuación como Jurado	18
Artículo 4	Afiliación Sindical	5
Artículo 46	Alcance del Contrato	48
Artículo 26	Antigüedad	28
	Apéndice A - Salarios	61
	Apéndice B – Lista de Edificios.....	67
	Apéndice C – Procedimientos de Delincuencia	
	Fondo de Pensiones de Trabajadores de Servicio de Mass	70
	Fondo de Empleados de Servicios a Edificios de Boston	72
	Apéndice D – Muestra: Autorización de Divulgación y Revelación: Ley de Informe Justo de Crédito.....	74
	Apéndice E - Procedimiento para el Estado New Hampshire	76
Artículo 40	Auditorías	39
Artículo 15	Beneficios del Seguro Colectivo	18
Artículo 31	Cambio de Contratos.....	32
Artículo 24	Contratos de Gobierno	27
Artículo 44	Deducciones y Retenciones del Fondo del Sueño Americano.....	46
Artículo 6	Deducciones y Retenciones.....	7
Artículo 5	Definición de Categorías.....	6
Artículo 39	Delegados	38
Artículo 29	Derechos de la Gerencia	30
Artículo 11	Días de Enfermedad y Días Personales	15
Artículo 9	Días Feriados.....	12
Artículo 35	Divisibilidad de las Cláusulas	36
Artículo 20	Estipulaciones Aplicables al Fondo de Salud de 32BJ, el Fondo de Entrenamiento, el Fondo de Pensión, el Fondo de Mantenimiento, y el Fondo Legal de 32BJ	24
Artículo 17	Fondo de Entrenamiento	23
Artículo 19	Fondo de Servicios Legales	24
Artículo 18	Fondo Fiduciario de Contratistas de Mantenimiento	24
Artículo 51	Horas Adicionales	58
Artículo 48	Horas de Trabajo, Cambios de Tarea y Cargas de Trabajo	50
Artículo 8	Horas Extras.....	11
Artículo 34	Huelgas y Cierres de Empresa	35
Artículo 45	Inmigración	47

Artículo 2	Jurisdicción Territorial	1
Artículo 47	Ley de Ausencia Familiar y Medica	49
Artículo 13	Licencia sin Pago	16
Artículo 33	No Reducción de Estándares	35
Artículo 1	Obligaciones Mutuas.....	1
Artículo 42	Ofensas Mayores	44
Artículo 32	Otros Acuerdos	34
Artículo 36	Otros Nombres Comerciales	36
Artículo 12	Pago por Duelo	16
Artículo 16	Pensiones	22
Artículo 25	Política de No Discriminación	27
Artículo 41	Procedimiento de Querellas.....	39
Artículo 3	Reconocimiento	2
Artículo 52	Reducción de Horas	59
Artículo 38	Representantes de la Unión	37
Artículo 49	Revisión/Autorización de Seguridad	52
Artículo 7	Salarios	8
Artículo 27	Seguridad	29
Artículo 28	Servicio Militar	30
Artículo 21	Tiempo de Viaje y Gastos de Viajes	25
Artículo 43	Tiempo Probatorio	46
Artículo 50	Trabajos de Tiempo Completo	53
Artículo 30	Transferencias	31
Artículo 22	Uniformes	26
Artículo 10	Vacaciones	13
Artículo 53	Vigencia del Acuerdo	59
Artículo 37	Visitas al Trabajo	36
	Carta Adjunta – Trabajadores de Servicio de Mantenimiento	78
	Carta Adjunta – Tasa Compuesta de Seguro Médico y Trabajo a Tiempo Competo	70

ACUERDO celebrado el día **30** de **Septiembre** del 2016 entre cada contratista miembro de los **CONTRATISTAS DE MANTENIMIENTO DE NUEVA INGLATERRA** aquí firmante, sus subsidiarios, sucesores, y cesionarios, de aquí en adelante denominados “**el Empleador**” y la **UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIO** (*SEIU en inglés*), **LOCAL 32BJ**, de aquí en adelante denominado “**el Sindicato o la Unión**”. La Unión y el Empleador expresamente acuerdan y se comprometen que los derechos y las obligaciones de la gerencia creados por este Convenio Colectivo se atribuirán exclusivamente a los contratistas individuales firmantes, y que los Contratistas de Mantenimiento de Nueva Inglaterra existe como entidad únicamente para el fin de negociar el presente Acuerdo.

ARTÍCULO 1

OBLIGACIONES MUTUAS

1.1 El Empleador, la Unión y los miembros de la Unión acuerdan que intentarán tratarse mutuamente con dignidad y respeto. El Empleador se obliga de buena fe cumplir con todas las disposiciones del Acuerdo. La Unión se obliga a si misma y a sus miembros de buena fe cumplir con todas las disposiciones del Acuerdo, y que los trabajadores harán su trabajo conscientemente y eficientemente bajo los términos del Acuerdo.

ARTÍCULO 2

JURISDICCIÓN TERRITORIAL

2.1 Este Acuerdo cubrirá el Estado de Massachusetts y el Estado de Rhode Island. Las partes han entrado en un Acuerdo Voluntario de Reconocimiento para varias partes del Estado de New Hampshire, adjunto al presente Acuerdo como el Apéndice “D”.

ARTÍCULO 3
RECONOCIMIENTO

3.1 El Empleador reconoce al Sindicato como agente exclusivo de las negociaciones de los trabajadores que participan en la Industria de Mantenimiento de Edificios por Contrato, dondequiera que se les emplee dentro de la jurisdicción territorial, para prestar los servicios de conserjería, que incluye a todos los capataces, conserjes, porteros, trabajadores de limpieza, portería, ascensoristas, despachadores, trabajadores de tareas diversas y cuidadores de campo, trabajadores de jardinería ornamental; si no están cubiertos por los Acuerdos de otros Sindicatos, pero excluyendo a:

1. Todos los ejecutivos, supervisores asalariados, trabajadores de ventas y trabajadores de oficina.
2. Todos los trabajadores con autoridad para contratar, despedir, disciplinar, o de otra manera efectuar cambios en el estatus de los trabajadores en su trabajo.
3. Todos los trabajadores que regularmente no trabajen por encima de quince (15) horas por semana, a menos que se les asigne a dichos trabajadores un horario regular. Todos los trabajadores excluidos deberán ser pagados a una escala de paga no menor a la escala mínima aplicable al tiempo particular de su empleo.

3.2 Dondequiera que la palabra “trabajador” se use en este acuerdo, se aplicará sólo a los trabajadores cubiertos por este Acuerdo y no a ninguno de los trabajadores excluidos y, a excepción del sub-párrafo (3) anterior, ninguna de las provisiones de este Acuerdo se aplicará a los trabajadores excluidos. Los “pronombres masculinos” se aplicarán tanto al género masculino como al femenino, a menos que el contexto indique claramente lo contrario.

3.3 El Empleador será obligado por los aplicables acuerdos de área para todo el trabajo realizado dentro y sujeto al alcance de estos acuerdos para todas las áreas dentro de la jurisdicción de la Unión, incluyendo los siguientes acuerdos y sus acuerdos sucesivos:

- a. El “2016 Independent or Realty Advisory Board on Labor Relations, Inc., Contractors Agreement”;
- b. El “2016 Long Island Contractors Agreement”;
- c. El “ 2016 New Jersey Contractors Agreement”;
- d. El “2016 Hudson Valley and Fairfield County Contractors Agreement”;
- e. El “2015 Philadelphia BOLR or Independent Contractors Agreement”;
- f. El “2015 Washington Service Contractors Association Agreement”;
- g. El “2015 Philadelphia Suburban Contractors Agreement”;
- h. El “2016 Delaware Contractors Agreement”;
- i. El “2015 Pittsburgh Central Business District Contractors Agreement”;
- j. El “2015 Suburban Pittsburgh Contractors Agreement”; y
- k. El “2016 Hartford/Connecticut Contractors Agreement”

ARTÍCULO 4

AFILIACIÓN SINDICAL

4.1 El Empleador está de acuerdo en que todos los trabajadores empleados actualmente, como una condición de su empleo, se integren al Sindicato dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes a la fecha de vigencia de este Acuerdo, y continúen con su afiliación durante la vigencia de este Acuerdo. Consistente con las leyes aplicables, un trabajador no necesita ser un miembro formal del Sindicato y puede satisfacer esta obligación de membresía si paga al Sindicato la cuota básica como se define por ley.

4.2 Todos los trabajadores nuevos se integrarán al Sindicato y/o tomarán los pasos necesarios para comenzar a pagar la cuota principal dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes a su contratación y también se les exigirá, como

una condición de su empleo, que continúen con su afiliación durante la duración del Acuerdo.

4.3 Se entiende que el Empleador no estará obligado a hacer deducciones de cuota hasta y a menos que el trabajador haya presentado el Formulario de Autorización de Deducción de Cuota al representante apropiado del Empleador. Provisto que el Empleador haya recibido como es requerido; el Formulario de Autorización de Deducción de Cuota firmado por el trabajador, el Empleador deberá incorporar los miembros aplicables al Sindicato y/o a los pagadores de la cuota básica; como sea aplicable, en un día determinado de cada mes para facilitar el procedimiento de la oficina del Sindicato y dicho día será flexible.

ARTÍCULO 5

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

5.1 Para propósito de este Contrato, se aplicarán las siguientes clasificaciones:

Categoría “A” – Los trabajadores con un horario regular de más de 29 horas,

Categoría “B” – Los trabajadores con un horario regular entre 16 y 29 horas, teniendo 29 horas cumplidas como límite,

Categoría “C” – Los trabajadores con un horario regular de menos de 16 horas,

Categoría “D” – Los trabajadores casuales.

5.2 Los trabajadores bajo las Categorías A, B, y C pagarán la cuota inicial y las cuotas mensuales, cuál lo estipulado por el Sindicato para cada Categoría. Los Artículos de este Acuerdo se aplicarán, como está estipulado, a través del Acuerdo.

5.3 Los trabajadores casuales son contratados en base de día, evento u horario irregular y deben, como condición de empleo pagar una cuota establecida por la Unión. Los trabajadores casuales tendrán derecho a todos los términos y

condiciones del Acuerdo inclusive el ARTICULO 7 – SALARIOS, con excepción de cualesquier términos y condiciones económicos no-salariales aquí contenidos.

5.4 El Distrito Financiero Central debe incluir las siguientes áreas: Distrito Financiero, Downtown Crossing, West End, Fenway, Back Bay, South End, Seaport, Government Center, North End.

ARTÍCULO 6

DEDUCCIONES & RETENCIONES

6.1 Al recibir una autorización escrita y firmada por cada trabajador, el Empleador acuerda en deducir cuotas mensuales y/o “cuotas básicas”, como sea aplicable, del salario devengado, y remitir tales cuotas al Sindicato. El Empleador además acuerda, al recibir tal autorización, en deducir la Cuota de Iniciación, que sea aplicable, y remitirla a la Unión. El reporte de las cuotas remitidas proporcionado por el Empleador deberá indicar para cada trabajador: el nombre, el sitio de trabajo y el horario normal.

6.2 Tales cuotas mensuales y cuotas iniciales deberán ser pagadas por el Empleador al Sindicato a no más tardar el último día del mes siguiente al mes para el cual sean deducidas. Todo pago hecho después de esa fecha estará sujeto a una multa al seis por ciento (6%) por mes, computados diariamente.

6.3 El Empleador debe mantener información correcta sobre los trabajadores, y remitir electrónicamente a la Unión la cuota, cuota de iniciación, Fondo del Sueño Americano, y todas las comisiones legales deducidos del pago de los trabajadores. Esta remisión electrónica debe hacerse por ACH o transferencia bancaria utilizando el portal de autoservicio de 32BJ, a menos que la Unión indique por escrito que la cuota se remita de forma no electrónica. La transmisión debe ser acompañada por la información sobre la persona por la cual se remite la cuota, la cantidad de cuota pagada por cada trabajador, la tarifa salarial y fecha de contratación del trabajador, el lugar de trabajo (o cambio de lugar de trabajo), si el trabajador es de tiempo parcial o tiempo completo, el número de seguro social, la dirección y la clasificación del trabajador. La Unión

debe proporcionar al empleador la oportunidad por el entrenamiento necesario para facilitar las transmisiones electrónicas.

6.4 Si el trabajador no retira su autorización de cuota al final de un año siguiente a la fecha de autorización, o al final del contrato actual, lo que ocurra primero, será considerado una renovación de la autorización, irrevocable durante otro año, o hasta que venza el próximo contrato, lo que ocurra primero.

6.5 Cuando se contratan, el Empleador debe entregar a los nuevos trabajadores, según proporcionado por la Unión, un formulario autorizando la deducción de cuota, solicitud de membrecía en la Unión, y donde sea apropiado, formularios de inscripción para los beneficios. El Empleador debe mandar a la oficina de la Unión los formularios (o porciones del formulario) que le trabajador opta completar y entregar al Empleador.

ARTÍCULO 7

SALARIOS

7.1 Los salarios, durante la vigencia de este Acuerdo, serán pagados conforme se establece en el “Apéndice A”, el cual se adjunta al presente y forma parte de este Acuerdo.

7.2 El Apéndice “A” consiste de catorce (14) programas salariales:

1. Boston Metropolitano: El área que comprende todas las localidades dentro de un radio de quince (15) millas desde la Alcaldía de Boston. Se resolverá cualquier asunto referente a si un edificio esté dentro o fuera del radio de quince (15) millas utilizando el GPS Waypoint Format como medida.

2. Los Suburbios: El área que comprende todas las localidades de Massachusetts dentro de un radio de veinticinco (25) millas desde la Alcaldía de Boston, que incluye la Ciudad de Worcester; y excluye a Boston Metropolitano, los Centros Comerciales y Establecimientos de Ventas al Por Menor. Se resolverá cualquier asunto referente a si un edificio esté dentro o fuera del radio de veinticinco (25) millas utilizando el GPS Waypoint Format como medida.

3. Centros Comerciales: Incluye los centros comerciales, que excluye las localidades de la Ciudad de Boston y Cambridge.

4. Ventas al Por Menor: Centros de ventas al por menor, que excluye las localidades de las Ciudades de Boston y Cambridge.

5. New Bedford: El área que incluye la ciudad de New Bedford, Massachusetts.

6. Springfield: El área que incluye la Ciudad de Springfield, Massachusetts.

7. Westborough: El área que incluye el Pueblo de Westborough, Massachusetts.

8. Worcester: El área que incluye la Ciudad de Worcester.

9. Providence, Rhode Island: El área que incluye la Ciudad de Providence.

10. Los Suburbios de Rhode Island (fuera de la Ciudad de Providence).

a. El salario debe seguir el programa de aumentos del Apéndice “A”.

b. Para los edificios de menos de 50.000 pies cuadrados y para el trabajo de ruta, los salarios serán determinados mutuamente cuando haya necesidad según el Artículo 7 – SALARIOS, sección 7.4 del Contrato Maestro.

c. Para el trabajo de ruta definido como los sucursales de bancos, centros de pago, almacenes al detalle, e instituciones de 10.000 pies cuadrados o menos, los salarios serán determinados mutuamente cuando haya necesidad según el Artículo 7 – SALARIOS, sección 7.4 del Contrato Maestro.

11. Edificios Pequeños:

a. Para los edificios de 75.000 pies cuadrados o menos que no están actualmente representados por la Unión y están dentro un radio de cinco (5) a quince (15) millas de la Alcaldía de Boston, el Empleador puede pagar el salario establecido para el área de los Suburbios.

b. Para los edificios de 100.000 pies cuadrados o menos que no están actualmente representados por la Unión y están dentro un radio de

quince (15) a veinticinco (25) millas de la Alcaldía de Boston, el Empleador debe seguir los aumentos del Apéndice “A”.

12. Trabajo de Ruta: Se defina como los sucursales de bancos, centros de pago, almacenes al detalle, e instituciones de 10.000 pies cuadrados o menos. El Empleador debe seguir los aumentos del Apéndice “A”.

13. Residencial: En el Distrito Financiero Central de Boston, el área médica de Longwood, el Fenway y la Ciudad de Cambridge, se aplicarán los salarios del área Metropolitana de Boston. En todas las demás áreas, se aplicarán los salarios de los Suburbios en los edificios con menos de 400 unidades. En las otras áreas dentro de quince (15) millas de la Alcaldía de Boston con edificios de 400 unidades o más, se agrega una prima de sesenta centavos (\$0.60) por hora a los salarios de los Suburbios. Los salarios deben seguir los aumentos del Apéndice “A”. En el caso de que la Unión logre una densidad de sesenta y cinco por ciento (65%) del mercado, el Empleador acuerda en re-abrir las negociaciones sobre los salarios.

14. Distritos Escolares Públicos y Edificios Municipales: Se define como todas las escuelas públicas y edificios municipales fuera del Área Metropolitana de Boston y Cambridge.

7.3 En el caso que la Unión pueda demostrar que el Empleador limpia sesenta y cinco por ciento (65%) de los edificios comerciales de oficinas mayores de 25.000 pies cuadrados (densidad de sesenta y cinco por ciento o 65%) en las ciudades de New Bedford, Springfield, Westborough y Worcester, el Empleador acuerda en abrir las negociaciones sobre los salarios en cualesquier de las ciudades ante mencionadas para la cual la Unión puede mostrar que haya logrado esta densidad. La Unión necesita poder demostrar que tiene la densidad de sesenta y cinco por ciento (65%) de la ciudad pertinente cuando entrega el aviso. Cualesquier negociaciones bajo la presente cláusula serán limitadas a los salarios para cualquiera de las ciudades mencionadas anteriormente, y todos los términos y condiciones del Acuerdo se mantendrán en plena vigencia.

7.4 Otros salarios programados para el resto del Estado de Massachusetts deberán ser determinados mutuamente según surja la necesidad.

7.5 Los trabajadores que están por encima de la escala salarial establecida aquí deberán recibir sus aumentos en una cantidad igual al aumento estipulado en la escala mínima del programa salarial, aplicable cada vez que el mínimo salarial aumente.

7.6 Se ha acordado que todos los salarios serán pagados semanalmente. Si un día Feriado cae en un viernes, se les pagará a los trabajadores el día anterior.

7.7 El Empleador puede obligar, sin costo al trabajador, que el cheque del trabajador sea depositado en el banco designado del trabajador, o que se utilice una “tarjeta de pago.” Los trabajadores tendrán la opción de rechazar el depósito electrónico o el uso de la “tarjeta de pago.” El Empleador debe avisar a la Unión de este arreglo cuando se implemente. El Empleador proporcionará a los trabajadores y la Unión la información pertinente explicando el proceso y las pólizas de cada servicio de nómina, entre ellas los cobros y el remplazo de tarjetas.

7.8 Los trabajadores que trabajan en áreas biomédicas o farmacéuticas de buenas prácticas en fabricación (GMP por sus siglas en inglés) o salas asépticas deben recibir un dólar (\$1.00) encima del salario mínimo en este acuerdo, siempre y cuando llenen los requisitos de la posición.

ARTÍCULO 8 **HORAS EXTRAS**

8.1 Las horas extras se pagarán a una escala de hora y media (1½) sobre la escala regular de pago de los trabajadores cubiertos por este Acuerdo, por todas las horas trabajadas por encima de las cuarenta (40) horas en cualquier semana.

ARTÍCULO 9
DÍAS FERIADOS

9.1 Todos los trabajadores regulares de la Categoría A, B y C tendrán derecho a los siguientes días feriados sin pérdida de pago:

Año Nuevo	Día de la Independencia
Día de Martín Luther King	Día del Trabajo
Día del Presidente	Día de Cristóbal Colon
Día del Patriota*	Día de los Veteranos
Día de la Victoria**	Día de Acción de Gracias
Día en Memoria de los Caídos	Navidad
*Solo se aplica en Massachusetts	**Solo se aplica en Rhode Island

9.2 Cuando no se trabaje en el día feriado, este no contará como horas trabajadas con respecto al régimen de horas extras. Sin embargo, cuando se trabaje el día feriado, se contarán las horas trabajadas con respecto al régimen de horas extras, aun cuando se paguen a tiempo y medio por trabajar el día feriado. El Empleador debe pagar las contribuciones a los Fondos descritos en los Artículos 15 y 16 para los días feriados, sin tomar en consideración si sean trabajados o no. El Empleador también debe reportar a los Fondos todas las horas de los días feriados, trabajadas o no trabajadas.

9.3 Será requisito que aquellos trabajadores que reciban el pago del día feriado tengan que trabajar las horas completas del día laborable anterior y el día laborable posterior al día feriado, y si están programados a trabajar el día feriado lo deben trabajar, a menos que estén de vacaciones programadas. Si el trabajador trabaja el día feriado y utiliza un día personal o día de enfermedad bajo el contrato en su día laborable anterior o su día laborable posterior al día feriado, también debe recibir el pago del feriado.

9.4 Cuando un feriado caiga en un día de trabajo del horario normal del trabajador, es su obligación trabajar si así lo requiere el Empleador, pero deberá ser compensado a una proporción de tiempo y medio (1 ½) sobre su salario por

hora, además de cualquier pago al cual tenga derecho por el día feriado. Esto es aplicable para todos los trabajadores de las Categorías A, B, y C.

9.5 Cuando el Empleador piensa usar un día en sustitución del feriado con base a la adopción de la política de cualquier edificio, debe avisar a la Unión con catorce (14) días de anticipación antes del día feriado del contrato.

9.6 Se entiende que el Empleador tiene el derecho a usar un día en sustitución del feriado, con base a la adopción de la política de cualquier edificio en particular.

9.7 Se entiende que los días feriados están garantizados, siempre y cuando se cumpla con todos los requisitos y no surja una necesidad dentro del horario regular de trabajo del trabajador.

9.8 En el caso de que un Contratista reemplace a otro Contratista en un día feriado reconocido, será obligación del nuevo Contratista hacer el pago del día feriado.

ARTÍCULO 10

VACACIONES

10.1 Cada trabajador regular en las Categorías A, B y C quien, en el aniversario de su día de empleo, haya trabajado 80% de sus horas del horario regular durante los doce 12 meses previos, deberá recibir vacaciones con paga basados en el tiempo de servicio continuo.

10.2 Los trabajadores deben recibir vacaciones de acuerdo con el siguiente programa:

Servicio Continuo

Menos de un año

Un (1) año

Dos (2) años

Cinco (5) años

Diez (10) años

Quince (15) años o más

Vacaciones

-0-

Una (1) semana

Dos (2) semanas

Dos (2) semanas y tres (3) días

Tres (3) semanas

Cuatro (4) semana

10.3 El Empleador debe pagar las contribuciones a los Fondos descritos en el Artículo 15, Beneficios del Seguro Colectivo, y Artículo 16, Pensión, para todas las horas para las cuales los trabajadores reciban el pago de vacaciones según este Artículo.

10.4 Las licencias autorizadas deberán contar hacia el ochenta por ciento (80%) de las horas del horario regular necesarias para que el trabajador sea elegible para recibir las vacaciones, excepto que la cantidad de vacaciones deba ser reducida por razón basada en el tiempo de la licencia autorizada. Las vacaciones anuales de un trabajador deberán empezar en el aniversario de sus días de empleo más reciente, y no deberán acumular las vacaciones de año en año.

10.5 Los recién empleados deberán trabajar un (1) año completo (12 meses) antes de ser elegibles para vacaciones. Una vez que el trabajador hay alcanzado su primera fecha de aniversario, el/ella será elegible para tomar y/o a su opción, recibir el pago de una semana de vacaciones como se establece en el próximo párrafo, sujeto a cualquier reducción por razón aplicable.

10.6 Para propósitos de este Artículo, un (1) día de vacaciones para el trabajador deberá ser igual a las horas del horario regularmente trabajadas cada día de trabajo; excluyendo horas extras. Una (1) semana de vacaciones para el trabajador deberá ser igual a las horas del horario regularmente trabajadas cada semana de trabajo, excluyendo el tiempo extra.

10.7 Los trabajadores pueden tomar las vacaciones sujetos a que el Empleador lo autorice y las necesidades operacionales lo permitan. Sin embargo, el trabajador debe haber completado su aniversario aplicable antes de tomar sus vacaciones. La aprobación de las vacaciones solicitadas será a prerrogativa del Empleador y la antigüedad prevalecerá tal cual sea práctico y compatible con los requisitos operacionales del Empleador. Los trabajadores tienen la opción de recibir el pago en lugar de las vacaciones en su fecha de aniversario. Los trabajadores que ejerzan la opción de recibir el pago de vacaciones en su fecha de aniversario tendrán derecho a tomar tiempo de vacaciones en una fecha futura. Los cheques de vacaciones serán emitidos por semana, separados del cheque normal de la nómina.

10.8 En el caso de que un Empleador pierda un contrato, el Empleador sucesor deberá reconocer los años de servicio continuo del trabajador con el Empleador anterior para propósito de determinar el derecho a vacaciones del trabajador.

10.9 Si el trabajador esta despedido o deja su empleo por cualquier razón, el Empleador debe pagar al trabajador que tiene más de un (1) año de servicio las vacaciones acumuladas basadas en la cantidad de tiempo transcurrido de la fecha de aniversario de empleo a la fecha de terminación del trabajador. Las vacaciones serán calculadas según el siguiente método:

- a. Número de días transcurridos de la fecha de aniversario de empleo a la fecha de la terminación de empleo, dividido por 365 días y multiplicado por la concesión de vacaciones del trabajador.

En el caso de que los contratistas firmantes al Acuerdo cambien en un edificio, tanto el contratista perdiendo la cuenta como el que adquiere la cuenta deben pagar su parte de las vacaciones acumuladas basado en el método anteriormente descrito.

ARTÍCULO 11

DÍAS DE ENFERMEDAD Y DÍAS PERSONALES (TIEMPO LIBRE PERSONAL)

11.1 Cada trabajador de las Categorías A, B y C deberá ser elegible para ocho (8) días pagos combinados de enfermedad y personales, cada año del calendario. Los trabajadores pueden usar estos días como días personales o días de enfermedad.

11.2 Los trabajadores de la Categoría “D” deben acumular una (1) hora de tiempo de enfermedad por cada treinta (30) horas trabajadas hasta un máximo de cuarenta (40) horas en un año del calendario.

11.3 Acumulación Proporcional (a partir de enero 1, 2017): Los trabajadores nuevamente contratados deben recibir la proporción del Tiempo Libre Personal en base de su fecha de contratación, una vez que completen sesenta (60) días de antigüedad. La Proporción será el número de semanas completas hasta Enero 1, dividido por 52, y multiplicado por ocho (8) días. Los trabajadores contratados por el contratista sucesor en un cambio de contratista deben recibir la Proporción de los Días de Tiempo Libre Personal durante el primero año calendario bajo la misma fórmula, sin periodo de espera. Los trabajadores trabajando menos de cinco (5) días por semana deben recibir la proporción de los ocho (8) días de tiempo de enfermedad o personal pagado, calculado en base de las horas promedio por semana divididas por 40 y multiplicados por ocho (8) días.

ARTÍCULO 12
PAGO POR DUELO

12.1 En el caso de la muerte de un familiar inmediato del trabajador (por ejemplo, padre, madre, hermana, hermano, hijos, nietos, esposo, esposa y/o cónyuge), el trabajador tendrá derecho a tener libre los tres (3) días inmediatamente siguientes o tres (3) días alrededor del funeral, o, si el trabajador tenga que viajar internacionalmente, tres días durante los treinta (30) días siguientes a la muerte. El trabajador tendrá derecho a que se le reembolse cualquier tiempo perdido hasta un máximo de tres (3) días, de su horario regular como resultado de su ausencia. En el caso de la muerte de un abuelo, padres de crianza, hijos de crianza, suegro o suegra, cuñado o cuñada, yerno o nuera, tía o tío; el trabajador tendrá derecho a un (1) día libre dentro de los tres (3) días inmediatamente siguientes y tendrá derecho a que se le reembolse cualquier tiempo perdido de su horario regular como resultado de su ausencia. El Empleador debe pagar las contribuciones a los Fondos descritos en Artículo 15, Beneficios del Seguro Colectivo, y Artículo 16, Pensión, para todas las horas para las cuales los trabajadores reciban el pago de duelo según este Artículo.

ARTÍCULO 13
LICENCIA SIN PAGO

13.1 El Empleador puede conceder licencia sin paga a cualquier trabajador que, por razones de fuerza mayor, solicite licencia sin paga del trabajo. La licencia sin paga deberá ser permitida sólo a discreción del Empleador, sujeto a su negocio y sus requisitos operacionales siempre y cuando el Empleador determine que el trabajador tiene una razón válida para tomar dicha licencia y que otras pólizas de licencia del Empleador (por Ej.: retiro familiar o médico, retiro por duelo, actuación como jurado, servicio militar, etc.) sean, o no aplicables, o hayan sido agotadas. Un trabajador debe proveer al empleador de la mayor información y el tiempo que desea para tomar la licencia sin paga, tanto como sea posible; pero en cualquier caso el trabajador debe avisar con no menos de catorce (14) días calendarios de anticipación, excepto en

circunstancias de fuerza mayor que sean determinadas por el Empleador, o en caso de licencia por duelo según definido en el Artículo 12 – PAGO POR DUELO.

13.2 Los trabajadores con cinco (5) años de servicio o más tendrán derecho a una licencia sin paga durante un periodo de no más de dos (2) semanas, que se puede tomar junto con las vacaciones del trabajador en los intervalos de tres (3) años. Si un día feriado cae durante el periodo de las vacaciones, el trabajador recibirá el pago de un día normal para el feriado. Si un día feriado cae durante el periodo de licencia sin paga, el trabajador no tendrá derecho al día feriado.

13.2 La cantidad máxima de permiso que puede ser otorgada bajo la póliza de licencia será de tres (3) meses a la discreción única del Empleador, dependiendo de su negocio y sus requisitos operacionales. El Empleador también puede requerir documentación razonable dependiendo de la razón para la licencia.

13.4 Para ser elegible para la licencia sin paga, el trabajador debe tener por los menos un (1) año de servicio continuo antes de la fecha efectiva de la licencia. Para efectos de determinar el tiempo de servicio con el Empleador, el tiempo perdido en la licencia autorizada (incluyendo, lo agregado, licencia otorgado bajo ésta póliza y/o licencia otorgada bajo cualquier otra póliza del Empleador) se contará como servicio continuo; sin embargo, cuando el período total de licencia de un trabajador exceda seis (6) meses consecutivos en un período de doce (12) meses, tal licencia por encima de seis (6) meses no será contado como servicio continuo.

13.5 El Empleador no será responsable por cualquiera de las contribuciones y/o pagos aplicables de salud y bienestar durante cualquier licencia otorgada bajo este Artículo excepto cuando se requiera bajo la ley aplicable.

13.6 Cualquier pedido de licencia a otorgar bajo este Artículo debe ser presentado por escrito. Si el Empleador otorga licencia, el Empleador deberá ponerlo por un escrito con la fecha del período de licencia otorgado, incluyendo la fecha del comienzo y el final de la licencia. El trabajador deberá reportarse a trabajar en la fecha especificada al final de la licencia y volverá a la misma posición, provisto que tal posición esté disponible al tiempo que el trabajador regrese. Si ha ocurrido una reducción en la fuerza laboral durante la licencia, la disponibilidad de posición se determinará por señoría. Si tal posición no está disponible, el Empleador tendrá que hacer de buena voluntad el

esfuerzo de colocar al trabajador en una posición equivalente, siempre que tal posición esté disponible al tiempo que el trabajador regrese a trabajar.

13.7 Sujeto a los Párrafos 13.1 al 13.5 de este Artículo, el trabajador puede pedir una licencia sin paga para trabajar con la Unión. Tal licencia no deberá ser negada sin razón; provisto de que no más de un (1) trabajador por sitio, por turno esté por licencia sin paga para este propósito, en cualquier tiempo dado.

ARTÍCULO 14

ACTUACIÓN COMO JURADO

14.1 A cualquier trabajador a quien se le exija reportarse para actuar como jurado en el día y horas de su horario de trabajo, se le pagará la diferencia entre la cantidad recibida por su actuación como jurado y la cantidad que hubiera ganado trabajando en su horario regular el día de trabajo con la escala de las horas ordinarias. El Empleador debe pagar las contribuciones a los Fondos descritos en los Artículos 15 y 16 para todas las horas para las cuales los trabajadores reciban el pago de actuación como jurado según este Artículo.

14.2 Con el fin de recibir dicho pago del Empleador, el trabajador deberá facilitar evidencia del Tribunal con respecto a dicha actuación y la cantidad que le haya sido pagado por el mismo Tribunal.

ARTÍCULO 15

BENEFICIOS DEL SEGURO COLECTIVO

15.1 A partir de Octubre 1, 2016 hasta Diciembre 31, 2016:

15.2 Por cada trabajador regular en la Categoría “A”, cada Empleador deberá pagar al Fondo de Empleados de Servicios a Edificios de Boston (“Fondo BBSE”), a partir del 1ro de octubre del 2016, \$1,006.09 por mes. Las contribuciones entrarán en vigencia a partir del primer (1^{er}) día del mes después de los noventa (90) días de empleo continuo del trabajador. A partir del 1ero de enero del 2017, el Empleador debe terminar las contribuciones al Fondo BBSE de 615, y hacer las contribuciones de acuerdo al Párrafo 15.9.

Para los Empleadores obligados a contribuir al Fondo de Salud de 32BJ a partir de enero 1, 2017, las contribuciones al Fondo BBSE de 615 arriba descritas serán dirigidas y depositadas al Fondo de Pensiones de los Trabajadores de Servicio de Massachusetts. A partir de enero 1, 2017, las contribuciones al Fondo de Pensiones de los Trabajadores de Servicio de Massachusetts serán según las estipulaciones de Artículo 615, Pensiones.

15.3 El Empleador deber hacer contribuciones de \$1,333.25 por mes al Fondo para todos los trabajadores de tiempo completo que fueron empleados el 30 de septiembre, 2012, en los edificios de más de 450.000 pies cuadrados en el Distrito Financiero Central de la Ciudad de Boston. Esta contribución representa una tasa compuesta que se les dará a estos trabajadores actuales del Distrito Financiero Central el derecho de elegir la cobertura familiar sin costo personal. A partir del enero 1, 2017, el Empleador debe terminar las contribuciones al Fondo BBSE de 615, y hacer las contribuciones de acuerdo al Párrafo 15.9. Para los Empleadores obligados a contribuir al Fondo BBSE a partir de enero 1, 2017, las contribuciones al Fondo BBSE descritas en las últimas dos párrafos serán dirigidas a y depositadas en el Fondo de Pensiones de los Trabajadores de Servicio de Massachusetts. A partir de enero 1, 2017 las contribuciones al Fondo de Pensiones de los Trabajadores de Servicio de Massachusetts serán de acuerdo a las estipulaciones del Artículo 16, Pensión.

15.4 El Empleador continuará las contribuciones de \$35.00 por mes al Fondo BBSE para los trabajadores de tiempo parcial en el Distrito Financiero Central que recibieron cobertura dental y de la vista bajo el Acuerdo anterior hasta el 31 de diciembre, 2016. Si el trabajador de tiempo parcial que reciba esta cobertura renuncia o es despedido, el Empleador no tiene la obligación de seguir esta cobertura para cualquier trabajador nuevamente contratado. A partir del 1ro de enero del 2017, el Empleador debe terminar las contribuciones al Fondo BBSE de 615, y la elegibilidad por este beneficio terminará. A más tardar el 15 de enero, 2017, el Empleador debe pagar \$250 a cada trabajador que fue elegible por este beneficio el 31 de diciembre, 2016.

15.5 Durante el periodo de octubre 1, 2016 a diciembre 31, 2016, el Empleador debe pagar la contribución mensual del trabajador asegurado, mientras esté hospitalizado o discapacitado por una enfermedad cubierta, durante no menos de seis (6) meses, siempre y cuando se le dé al Empleador la verificación medica debida.

En el caso de que el trabajador esté programado a trabajar más de veinte y nueve (29) horas por semana durante noventa (90) días del calendario, el trabajador tendrá derecho a recibir las mismas contribuciones al Fondo de Beneficios de Seguro Colectivo a partir de la decimotercera (13ra) semana que reciba cualquier otro trabajador de la Categoría “A”.

15.6 Dichos fondos se pagarán al Fondo BBSE a más tardar el quinceavo (15vo) día del mes por el cual se haga la contribución.

15.7 El Empleador acuerda en participar en y cumplir con las reglas del Fondo de Empleados de Servicios a Edificios de Boston. Está de acuerdo en hacer todas las debidas contribuciones de manera oportuna y completa según prescrito por los Fideicomisarios. También está de acuerdo en entregar los reportes requeridos del trabajo completado, y además entregar los reportes exigidos del trabajo completado y los registros financieros relevantes.

15.8 El Empleador adopta y ratifica como las suyas las posiciones tomadas por los Fideicomisarios del Fondo. El Empleador entiende que los Fideicomisarios adoptan varias políticas y procedimientos en administrar los Fondos, y el Empleador está de acuerdo en cumplir con estas políticas y procedimientos, o sea implementados ahora o en el futuro.

Dicho Fondo BBSE será administrado por cuatro (4) Fideicomisarios, dos (2) elegidos por el Sindicato y dos (2) elegidos por los Empleadores. Cualquier decisión para aumentar y/o reducir los beneficios bajo este Acuerdo será hecha en su totalidad solo por los Fideicomisarios.

15.9 A Partir del Primero de Enero, 2017 El Empleador acepta pagar al fondo fiduciario de salud “Building Service 32BJ Health Fund” (32BJ Fondo de Salud) bajo las estipulaciones, normas y reglamentos según determinados por los Fideicomisarios, de acuerdo con lo estipulado en el Acuerdo y Declaración de Fideicomiso, para cubrir a los trabajadores de la Categoría “A” cubiertos por este Acuerdo y sus dependes elegibles. Esta contribución se utilizará para el beneficio de salud familiar del Tri-State Plan proporcionado por el 32BJ Fondo de Salud.

15.10 El Empleador debe hacer contribuciones al 32BJ Fondo de Salud. La contribución mensual al Fondo de Salud para cada trabajador cubierto debe ser:

A partir de enero 1, 2017, \$907.00 (90 por ciento de la taza)

A partir de enero 1, 2018, \$963.00 (88.5 por ciento de la taza)

A partir de enero 1, 2019, \$997.00 (85.0 por ciento de la taza)

A partir de enero 1, 2020, \$1066.00 (84.2 por ciento de la taza)

15.11 El Empleador y la Unión reconocen que:

- (i) las contribuciones descritas el Párrafo 15.9 solas no son suficientes para proporcionar el beneficio descrito en el Párrafo 15.8;
- (ii) el Fondo 615 BBSE ha concluido un acuerdo (el “acuerdo entre fondos”) con el Fondo de Salud de 32BJ, bajo lo cual el Fondo 615 BBSE debe hacer contribuciones adicionales por parte de los trabajadores descritos en el Párrafo 15.8. Este acuerdo tiene como fin asegurar para estos trabajadores y sus dependes el beneficio de salud familiar del Tri-State Plan descrito en el Párrafo 15.8, conllevando a la participación de estos trabajadores en el Fondo 615 BBSE y el Fondo de Salud de 32BJ;
- (iii) el Plan de Salud de 32BJ proporcionará el beneficio de salud familiar del Tri-State Plan, a condición de que reciba tanto las contribuciones estipuladas en el Párrafo 15.9 y las contribuciones adicionales descritas en el acuerdo entre fondos; y
- (iv) se pueden cancelar los términos de acuerdo entre fondos por el Fondo de Salud BBSE o por el Fondo de Salud de 32BJ, sin causa, con aviso escrito de noventa (90) días a la otra parte. En caso de que se termine el acuerdo, el Empleador y la Unión acuerdan lo siguiente:

1. El requisito del acuerdo colectivo actual de que el Empleador pague contribuciones al Fondo de Salud de 32BJ terminará a partir de la fecha en que termine la obligación del Fondo de Salud BBSE de pagar al Fondo de Salud según con el acuerdo entre fondos (“la fecha de terminación”).
2. En esta fecha de terminación, el Empleador debe comenzar a pagar las contribuciones anteriormente remitidas al Fondo de Salud de 32BJ, al Fondo de Salud 615 BBSE en la misma tasa de las contribuciones obligatorias al Fondo de Salud de 32BJ.
3. La Unión y el Empleador deben recomendar a los Fideicomisarios del Fondo de Salud 615 BBSE que, al terminar el acuerdo entre fondos y cambiar la entrega de las contribuciones del Empleador según el Párrafo 2 arriba, los Fideicomisarios deben adoptar un nuevo beneficio de salud familiar con

beneficios sustancialmente equivalentes al beneficio de salud familiar del Tri-State Plan descrito en el Párrafo 15.8.

4. En el caso de que los Fideicomisarios del Fondo de Salud BBSE rechacen la recomendación de la partes según estipulado en el párrafo 3 arriba o de otra forma fallen en proporcionar cobertura de salud familiar para los trabajadores afectados, en o antes de la fecha de terminación estipulada en el Párrafo 2 arriba, cualquier de las partes puede re-abrir este acuerdo colectivo acerca del asunto de las contribuciones y los beneficios del fondo de salud, con aviso escrito a la otra parte.

15.12 Cuentas de Salario Prevalcientes: El Empleador debe pagar según la ley de salarios prevalcientes. El 1^{ero} de enero y el 1^{ero} de julio, el Empleador debe medir el promedio de las horas de los últimos seis (6) meses. El trabajador con un promedio de más de veinte y nueve (29) horas por semana tendrá derecho al seguro de salud familiar durante los 6 meses comenzando el próximo mes completo. El trabajador con un promedio entre veinte (20) y veinte y nueve (29) horas por semana tendrá derecho al seguro de salud individual durante los seis (6) meses comenzando el próximo mes completo. El trabajador con un promedio entre quince (15) y veinte (20) horas tendrá derecho a la cobertura “Part Time Plus Wrap Around Coverage”. El trabajador con un promedio de menos de quince (15) horas no tendrá derecho al seguro de salud, a menos que permanezca elegible de un periodo anterior.

ARTÍCULO 16

PENSIONES

16.1 Todo Empleador pagará al Fondo de Pensiones de los Trabajadores de Servicio de Massachusetts (“Fondo de Pensiones”), \$0.50 por hora (hasta un máximo de 2,080 horas por año, fuera del tiempo extra) por cada trabajador de las Categorías “A, B y C”, a partir del primer día del mes siguiente a sus ciento ochenta (180) días de empleo continuo. A partir del 1ro de enero del 2019, la contribución para los trabajadores de la

Categoría “A” se aumentará a \$0.55 por hora. A partir del 1ro de enero del 2017, el Empleador debe contribuir por todas las horas trabajadas.

16.2 El Empleador firmante acuerda en participar en y cumplir con las reglas del Fondo de Pensiones de los Trabajadores de Servicio de Massachusetts. Está de acuerdo en hacer todas las debidas contribuciones de manera oportuna y completa según prescrito por los Fideicomisarios, y también está de acuerdo en entregar los reportes exigidos del trabajo completado y los registros financieros relevantes.

El Empleador firmante adopta y ratifica como las suyas las posiciones tomadas por los Fideicomisarios del Fondo. El Empleador entiende que los Fideicomisarios adoptan varias políticas y procedimientos en administrar los Fondos, y el Empleador está de acuerdo en cumplir con estas políticas y procedimientos o sea implementados ahora o en el futuro.

16.3 Las contribuciones al Fondo de Pensión se pagarán a más tardar al veinteavo (20avo) día del mes siguiente para el cual se haga la contribución. Cuando los Fideicomisarios del Fondo de Pensiones determinen que un Contratista es negligente en sus pagos, podrán imponer una garantía y/o fianza en efectivo por la suma mensual de la contribución del Contratista, aunque en ningún caso dicha garantía y/o fianza será menor de \$2,000.00.

ARTÍCULO 17

FONDO DE ENTRENAMIENTO

17.1 Los Empleadores contribuirán cuatro centavos (\$.04) por hora para cada hora trabajada hasta un máximo de cuarenta (40) horas por semana por parte de todos los trabajadores de las Categorías A, B y C al Fondo de Entrenamiento de Servicios a Propiedades de Nueva Inglaterra. A partir del enero 1, 2017, la contribución será de seis centavos (\$.06) por hora trabajada; y se debe eliminar la cantidad máxima de cuarenta (40) horas por semana. A partir del enero 1, 2019, la contribución será de ocho (8) centavos (\$.08) por hora trabajada. El Fondo será un Fondo multi-empleador Taft Hartley y tendrá Fideicomisarios de la Gerencia y de la Unión que administrarán la operación y las actividades del nuevo Fondo.

ARTÍCULO 18

FONDO FIDUCIARIO DE CONTRATISTAS DE MANTENIMIENTO

18.1 El Empleador debe continuar contribuyendo dos centavos (\$.02) por hora para cada hora trabajada hasta un máximo de cuarenta (40) horas por semana por parte de todos los trabajadores de las Categorías A, B y C a un Fondo Fiduciario de Contratistas de Mantenimiento. A partir de enero 1, 2017, se debe eliminar la cantidad máxima de cuarenta (40) horas por semana. A partir de enero 1, 2020, el Empleador debe contribuir tres centavos (\$.03) por hora. El Fondo será un Fondo multi-empleador Taft Hartley y tendrá Fideicomisarios de la Gerencia y de la Unión que administrarán la operación y las actividades del Fondo Fiduciario.

ARTÍCULO 19

FONDO DE SERVICIOS LEGALES

19.1 Los Empleadores deben contribuir al Fondo de Servicios Legales 32BJ (Building Service 32BJ Legal Services Fund) para cubrir a los trabajadores de las Categorías A, B y C cubiertos por este Acuerdo con los beneficios según determinados por los Fideicomisarios del Fondo. A partir del 1^{ero} de enero del 2017, la contribución al Fondo Legal será de ocho centavos (\$.08) por hora trabajada para cada trabajador elegible; pagadero en el tiempo y de la forma determinado por los Fideicomisarios. A partir del 1^{ero} de enero del 2018, la contribución será de dieciséis centavos (\$.16) por cada hora trabajada por cada trabajador elegible, pagadero en el tiempo y de la forma determinado por los Fideicomisarios.

ARTÍCULO 20

ESTIPULACIONES APLICABLES AL FONDO DE SALUD DE 32BJ, EL FONDO DE ENTRENAMIENTO, EL FONDO DE PENSIÓN, EL FONDO DE MANTENIMIENTO, Y EL FONDO LEGAL DE 32BJ

20.1 A menos que esté especificado en este Acuerdo, los trabajadores nuevamente contratados tendrán un periodo de espera de noventa (90) días antes de tener el derecho

de participar en los Fondos, y no se hará ninguna contribución por parte de los trabajadores nuevos durante el periodo de noventa (90) días.

20.2 Si el Empleador no hace los reportes o contribuciones a los Fondos, los Fideicomisarios pueden a su sola y absoluta discreción tomar cualquier acción necesaria, incluyendo -- pero sin limitarse a --- el arbitraje inmediato del caso y juicio ante las cortes, para que se cumpla con presentar dichos reportes y pagos, junto con los intereses devengados e indemnizaciones por daños y perjuicios, tal como se estipula en los acuerdos de fideicomiso de los Fondos; así como todos y cada uno de los gastos de cobranza, incluyendo—pero sin limitarse a--honorarios legales, costos de arbitraje, y costos y gastos de litigio en la corte.

20.3 Si el Empleador se atrasara consistentemente en sus aportaciones a los Fondos, se le podrá exigir, a discreción de los Fideicomisarios de los Fondos, un depósito que garantice el pago puntual de tales aportaciones.

20.4 Al convenir pagar las aportaciones requeridas a los Fondos, el Empleador, por la presente, adopta – y se registrará por – el Convenio y Declaración de Fideicomiso, tal como sea enmendado, y las normas y reglas adoptadas o a adoptarse de ahora en adelante por los Fideicomisarios de cada Fondo en conexión con la estipulación y administración de beneficios y la cobranza de las aportaciones. Los Fideicomisarios de los Fondos harán las enmiendas a los Convenios de Fideicomiso y adoptarán las normas que exija la ley vigente.

20.5 Las horas pagadas de tiempo extra, días feriados, vacaciones, días de enfermedad y servicio como jurado se deben considerar horas trabajadas por fines de los Fondos de Pensión, Mantenimiento, Legal y Entrenamiento.

ARTÍCULO 21

TIEMPO DE VIAJE & GASTOS DE VIAJES

21.1 Todo trabajador será compensado por el tiempo de viaje a una tasa no menor a la que le corresponda a su clasificación y será reembolsado por todos los gastos de transportación.

21.2 El tiempo y los gastos de viaje se considerarán pagaderos a un trabajador sólo cuando viaje entre la oficina del Empleador y el punto de operaciones y/o entre los puntos de operaciones.

ARTICULO 22

UNIFORMES

22.1 Los uniformes que se les requiera a los trabajadores, serán entregados por el Empleador, y no se hará ninguna deducción a cuenta de los mismos. Se supone que los uniformes usados por los trabajadores de cualquier establecimiento son usados como una condición de empleo si dichos uniformes son de diseño, color y/o material similares, y/o forma parte del patrón decorativo del establecimiento, y/o distinguen al trabajador como un trabajador de la industria. Cualquier insignia o identificación del empleador, si es obligatoria como condición de empleo, será considerado parte del uniforme. A los trabajadores del sexo femenino se les proporcionará un guardapolvo como uniforme cuando lo exija el Empleador.

22.2 El Empleador se encargará del lavado, limpieza y/o mantenimiento de dichos uniformes sin costo alguno para el trabajador.

22.3 El Empleador no pedirá ningún depósito a los trabajadores por el uniforme y/o por algún otro propósito.

22.4 El Empleador proporcionará ropa de protección contra las inclemencias del tiempo, cuando sea necesario. En el caso de que el trabajador pierda la ropa que se le haya proporcionado, él o ella será responsable del valor de su reemplazo.

ARTICULO 23

ACCIDENTES DE TRABAJO

23.1 El Empleador conviene en cubrir a los trabajadores bajo la Ley de Accidentes en el Trabajo ('Workers Compensation') de Massachusetts, sobre la base de un sistema sin el pago de contribuciones, sea o no que dicha cobertura sea obligatoria. Durante el periodo Octubre 1, 2016 a Diciembre 31, 2016, el Empleador debe continuar pagando su porción de las primas del seguro médico durante los primeros seis (6) meses mientras

un trabajador no puede trabajar debido a una lesión compensable cubierto bajo la Ley de Accidentes en el Trabajo.

ARTICULO 24

CONTRATOS DE GOBIERNO

24.1 No obstante lo contemplado en otras estipulaciones de este Acuerdo, las escalas de salarios, beneficios y condiciones de empleo por los servicios prestados de acuerdo a los Contratos con cualquier agencia, departamento y/o división del Gobierno de los Estados Unidos y/o por los servicios prestados en cualquiera de los predios arrendados y/o alquilados por tal agencia, departamento y/o división serán por lo menos las escalas de salarios, beneficios y condiciones de empleo establecidos por la Secretaría de Trabajo. Dichas escalas de salarios, beneficios y condiciones de empleo se aplicarán sólo a las instalaciones establecidas en este Artículo. Los trabajadores deben recibir por lo menos los aumentos estipulados en el Apéndice A.

24.2 Los trabajadores empleados en los edificios cubiertos por la Ley de Salarios Prevalcientes de Massachusetts deben recibir por lo menos los salarios y beneficios estipulados por la Ley de Salarios Prevalcientes. Los Empleadores deben licitar este trabajo de acuerdo con estos requisitos.

ARTICULO 25

POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN

25.1 No debe haber discriminación, restricción o coerción por parte del Empleador y/o sus representantes y/o la Unión y/o sus representantes contra ningún trabajador por su(s) membresía y/o no-membresía y/o participación o no participación en la Unión y/o sus actividades.

25.2 Las partes acuerdan que tampoco se discriminará contra cualquier trabajador basándose en la raza, sexo, religión, edad, origen nacional, incapacidad física y/o mental, orientación sexual, y/o estatus de veterano y además, ninguna de las partes deberán hostigar sexualmente – como se define el término bajo las leyes aplicables – contra ningún trabajador. Las partes también acuerdan que un trabajador que escoja

seguir una reclamación que surja bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, la Ley de Americanos Incapacitados, la Ley de Discriminación y Empleo, la Ley de Practicas de Empleo Justo de Massachusetts y/o cualquier reclamo similar de discriminación que surja bajo las reglas, estatutos y/o regulaciones (“reclamos de discriminación”); locales, estatales y/o federales, deberá hacerse de acuerdo a este Artículo.

25.3 El trabajador puede, a su discreción, dar seguimiento a su reclamo de discriminación de varias formas: (1) a través del procedimiento de querellas o arbitraje (Artículo 37) o (2) a través de otro foro disponible por ley, incluyendo, pero no limitado, con cualquier acción judicial estatal o federal y/o cualquier agencia administrativa de prácticas de empleo justo estatal o federal. Una vez el trabajador haya dado seguimiento en cualquier foro de reclamación particular de discriminación, o reclamo relacionado, tal foro deberá ser el único y exclusivo foro para tal reclamo. Los árbitros deberán aplicar las leyes pertinentes para rendir una decisión con respecto al reclamo de discriminación, y pueden conceder indemnizaciones según lo estipulado en las leyes aplicables.

25.4 Es la intención de las partes prevenir, a través de este Artículo, litigios innecesarios de disputas en múltiples foros y fomentar la consolidación de los procedimientos en un sólo foro.

ARTÍCULO 26

ANTIGÜEDAD

26.1 El Empleador reconoce los principios de antigüedad de los trabajadores cubiertos por este Acuerdo cuando las calificaciones tales como habilidad y rendimiento sean considerados relativamente iguales por el Empleador. El Empleador, en los casos de despidos, recontrataciones, promociones y destituciones, les dará preferencia a los trabajadores mediante la aplicación de los principios de antigüedad de la Compañía y/o del edificio, como el Empleador lo considere necesario para los intereses de una mejor administración.

26.2 La antigüedad se perderá bajo las siguientes circunstancias:

1. Un despido temporal continuo durante un periodo de nueve (9) meses o más;

2. Si renuncia el puesto;
3. Despido por causa justa inclusive:
 - a. Despido por tres (3) días consecutivos de ausencia sin aviso al Empleador;
 - b. Despido por falta de regresar de un despido temporal dentro de siete (7) días del aviso escrito;
4. Ausencia por una enfermedad documentada durante un periodo de más de un (1) año.

26.3 Según el ARTÍCULO 45 – INMIGRACIÓN, el trabajador que proporciona documentación válida y es contratado de nuevo por el Empleador dentro de nueve (9) meses del despido, no perderá su antigüedad.

26.4 En el caso de un despido temporal, el Empleador acepta avisar la Unión tan pronto como sea posible.

ARTÍCULO 27

SEGURIDAD

27.1 La Unión y el Empleador reconocen la importancia de mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Para lograr este fin, cualquier aparato de protección u otro equipo de seguridad y/o provisiones necesarias para una asignación de trabajo, como sea determinado por el Empleador y/o requerido bajo las leyes aplicables, será proporcionado a los trabajadores sin costo y será utilizado por los trabajadores en la ejecución de sus asignaciones de trabajo. Además, cualquier máquina y/o aparato mecánico proporcionado a los trabajadores y requerido para la ejecución de sus deberes; serán mantenidos en buenas condiciones y/o reemplazado por el Empleador.

27.2 El Empleador deberá mantener una póliza de compensación por accidentes de trabajo para todos los trabajadores. El Empleador deberá anunciar la notificación requerida de las compensaciones a trabajadores en un lugar prominente y visible para los trabajadores, que contenga el nombre de la compañía de seguro, su dirección y número de teléfono.

27.3 En una situación cuando en el lugar de trabajo y/o el Empleador tenga establecido un procedimiento de emergencia y requiera la evacuación del lugar de trabajo y un trabajador es dirigido a desalojar el edificio, el trabajador deberá ser pagado por la

duración de la evacuación o hasta el final de su turno, lo que sea menor. Los trabajadores deben seguir todos los procedimientos de emergencia y regresar al trabajo cuando lo indique el supervisor.

27.4 La Asociación debe desarrollar una guía de entrenamiento sobre el hostigamiento sexual para todo empleado. La Unión tendrá la oportunidad de revisar y presentar sugerencias acerca del contenido antes que se distribuya.

ARTÍCULO 28

SERVICIO MILITAR

28.1 Un trabajador que sea llamado a prestar servicio militar, o los voluntarios al servicio en cualquier rama de las fuerzas armadas de los Estados Unidos, será reincorporado a su posición anterior al completar dicho servicio y si ha recibido un licenciamiento honorable, de acuerdo con las leyes aplicables que regulen tales asuntos. En el caso de que se haga necesario dar de baja a otro trabajador para reincorporar a dicho trabajador que retorne del servicio militar, dicha terminación seguirá los principios de antigüedad y no constituirá un perjuicio bajo este Acuerdo. El trabajador dado de baja tendrá derecho a que se le dé un aviso razonable.

ARTÍCULO 29

DERECHOS DE LA GERENCIA

29.1 El Sindicato reconoce el derecho de la Gerencia de administrar el negocio y de dirigir la fuerza laboral, incluyendo con carácter enunciativo pero no limitativo, el derecho de decidir lo siguiente:

1. Normas de trabajo razonables
2. Horario de trabajo
3. Cargas de trabajo
4. Estándares de calidad y rendimiento
5. Métodos de contratación
6. Asignación y transferencia de los trabajadores

7. Terminar a los trabajadores debido a la falta de trabajo
8. Disciplinar y/o despedir a los trabajadores por causa justa
9. La promoción de los trabajadores

29.2 Los trabajadores que se quejan de un sobrecargo excesivo de trabajo pueden presentar su queja a un representante del Contratista y de la Unión para hablar del asunto. Si no se resuelve, el(los) empleado(s) puede(n) poner una querrela, pero la querrela no será sujeta al arbitraje.

29.3 Los antedichos derechos de la gerencia específicamente listados, además de los implícitos en las funciones tradicionales administrativas, están expresamente reservados a la decisión del Empleador y no serán sujetos a las estipulaciones de ARTÍCULO 41 – PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS, a menos que el Empleador haya actuado de manera arbitraria y caprichosa.

ARTÍCULO 30

TRANSFERENCIAS

30.1 Durante la duración de este Acuerdo, no habrán reducciones de salarios, excepto bajo las siguientes condiciones:

1. Cuando un trabajador sea cambiado de posición de “Puesto Especial” y/o posición de capataz a un trabajo sin el significado asociado a estas clasificaciones.
2. En el caso de cualquier trabajador cuyo estatus sea cambiado según lo provisto en el Artículo 5 - DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS.
3. Cuando un trabajador sea transferido de un edificio con una escala salarial más alta que la escala mínima establecida por este Acuerdo a un edificio cubierto por este Acuerdo.

30.2 Cualquier trabajador transferido permanentemente de una clasificación de trabajo y/o Categoría de salario a otra, tendrá derecho sólo a la escala de pago que corresponda a donde haya sido transferido. Tendrá además derecho a trabajar sólo durante las horas del horario del trabajo al cual haya sido transferido.

30.3 Nada en este Artículo o en cualquier otro Artículo de este Acuerdo deberá limitarse al derecho exclusivo del Empleador, como se establece en el ARTÍCULO 29 –

DERECHOS DE LA GERENCIA, para transferir un trabajador, dentro de un edificio ó dentro de la Compañía, cuanto el Empleador crea consistente con las necesidades del negocio, provisto que tal transferencia no sea arbitraria y/o caprichosa.

30.4 El Empleador debe mantener un registro de trabajadores de tiempo parcial fuera de la Área Metropolitana de Boston que manifiestan el deseo de transferirse a posiciones de la Categoría “B” (tiempo parcial) en la Área Metropolitana de Boston. Los trabajadores de tiempo parcial deben firmar el registro de transferencia entre el 1^{ero} y el 31 de diciembre, 2012 para tener el derecho de transferirse a posiciones de tiempo parcial de la Categoría “B” en la Área Metropolitana de Boston durante la vigencia de este Acuerdo. La transferencia de un trabajador de tiempo parcial del registro de transferencias no debe estar en conflicto con las estipulaciones del Artículo 51 – HORAS ADICIONALES.

Antes de considerar la transferencia a posiciones de la Categoría “B” de un trabajador de tiempo parcial en el registro de transferencia, se deben ofrecer las posiciones disponibles en el Área Metropolitana de Boston a los trabajadores de tiempo parcial transferidos de los edificios del Apéndice “B” como resultado del plan de conversión a tiempo completo. Se debe ofrecer las posiciones disponibles en el Área Metropolitana de Boston a los trabajadores empleados en el Área Metropolitana de Boston que son sujetos al despido temporal y reemplazo o transferencia como resultado de una reducción de servicios o solicitud del cliente, antes que se le ofrezca a un trabajador en el registro de transferencia una posición abierta en el Área Metropolitana de Boston. Los trabajadores en el registro de transferencia no tendrán el derecho de transferirse a posiciones temporarias, como las vacantes que resultan de una licencia médica o familiar (FMLA), licencias bajo el Artículo 13 – LICENCIA SIN PAGA, ausencias a causa de Accidentes del Trabajo, o reemplazos por vacaciones y enfermedades.

ARTÍCULO 31

CAMBIO DE CONTRATO

31.1 Se entiende que cualquier contratista sindicalizado tiene derecho a negociar y empezar un Contrato con cualquier cliente potencial que podría tener un Contratista

Sindicalizado y/o sus propios trabajadores que están cubiertos por un contrato con el Sindicato.

31.2 Sin embargo, el Contratista estará obligado a darle empleo a los miembros del Sindicato que están empleados por el cliente, en el mismo y/o cualquier otro edificio, sin reducción de pago u otros beneficios. Con respecto a esta obligación, el Empleador debe ejecutar sólo demandas razonables sobre un miembro del Sindicato con respecto a cualquier transferencia geográfica y/o cambio de aplicación del trabajo.

31.3 Cuando el Empleador toma o adquiere el contrato para servicios en un edificio comercial de oficinas cubierto bajo los términos del Acuerdo, el Empleador acuerda comunicar con la Unión para obtener una lista de señoría de los trabajadores empleados en el edificio. El Empleador acuerda proporcionar empleo a los trabajadores actuales con mayor antigüedad del edificio empleados por el contratista actual al menos que el número total de trabajadores no exceda el número promedio de trabajadores empleados por el contratista actual durante los noventa (90) días antes de cambio. En el caso de que el Empleador no necesite todos los trabajadores empleados por el contratista anterior para llevar a cabo los servicios en el edificio, el Empleador pondrá a los trabajadores con la menor antigüedad en trabajos comparables en otros lugares. Los trabajadores que se quedan con el Empleador reciban crédito por su servicio con el Empleador anterior para la señoría inclusive el derecho a las vacaciones, y completarán un periodo de prueba con el nuevo Empleador según el ARTÍCULO 43 – PERÍODO DE PRUEBA.

31.4 En el caso de que un Contratista obtenga un Contrato con una institución sin fines de lucro (tal como universidades u hospitales), que tengan ya un Contrato con el Local 32BJ, el Contratista Sindicalizado estará obligado a reconocer el Contrato y mantener, en plena vigencia y efecto, los beneficios que están vigentes al tiempo de la adjudicación del Contrato para todos los trabajadores de la unidad cubierta por el Acuerdo del Local 32BJ, incluyendo con carácter enunciativo pero no limitativo la obligación de mantener al personal que esté empleado por la institución sin fines de lucro y que esté cubierto por el Contrato al tiempo de la presentación de la oferta ganadora del Contratista. El Contrato no estará bajo este Acuerdo y será negociado separadamente de este mismo Acuerdo. En el caso de que un Contratista sucesor obtenga el Contrato para prestar sus servicios a dicha institución sin fines de lucro (tal

como universidades ü hospitales), el Contratista Sindicalizado estará obligado a reconocer los términos y condiciones del contrato del contratista actual y mantener, en plena vigencia y efecto, los salarios y beneficios que están en vigencia al tiempo de la adjudicación del Contrato y mantener el personal que se encuentra empleado por el actual contratista al momento en que el contratista sucesor presenta su oferta ganadora.

31.5 El Empleador avisará a la Unión, lo más pronto factible, una vez que tenga aviso que el trabajo de un sitio sale a subasta.

31.6 El Empleador avisará a la Unión tan pronto que reciba aviso escrito de la cancelación de un lugar de trabajo.

31.7 El Empleador avisará a la Unión tan pronto que reciba aviso que le haya concedido un nuevo lugar de trabajo.

ARTÍCULO 32

OTROS ACUERDOS

32.1 Ningún Acuerdo será hecho por el Sindicato con otros Empleadores de la industria que contenga términos más favorables a cualquier Empleador que los términos de este Acuerdo.

32.2 Los Empleadores convienen en cooperar en toda forma posible con el Sindicato en el intento de aplicar el Contrato a todas las compañías de la industria. El Sindicato conviene en continuar haciendo plenos esfuerzos en organizar la Industria de Mantenimiento de Edificios por Contrato en su totalidad dentro de su jurisdicción. El Sindicato conviene en informar a los Empleadores antes de la firma de este Acuerdo sobre cualquier otro nuevo signatario. El Empleador conviene en ofrecer empleo a los trabajadores actuales de un sitio de trabajo que fue sujeto de una campaña de organización exitosa de SEIU Local 32BJ. La Unión debería ser capaz de mostrar que el sitio fue el enfoque de una campaña de organización.

32.3 Los Empleadores convienen en no subcontratar ningún trabajo de conserjería con los Empleadores que no están sujetos a este Acuerdo. El Empleador conviene en no firmar otros Acuerdos con otro Sindicato, que no sea el Acuerdo existente, que cubran cualquier parte y/o jurisdicción de este Acuerdo.

ARTÍCULO 33
NO REDUCCIÓN DE ESTÁNDARES

33.1 No se producirá ninguna reducción de estándares de las condiciones de trabajo de cualquier trabajador empleado por el Empleador como resultado de este Acuerdo. Todos los trabajadores que gocen de salarios más altos y/o mejores condiciones de trabajo que los contemplados aquí, continuaran disfrutando por lo menos de los mismos estándares, excepto lo dispuesto en el Artículo 30 TRANSFERENCIAS. Dichas transferencias no se interpretaran como una reducción de estándares.

ARTÍCULO 34
HUELGAS Y CIERRES DE LA EMPRESA

34.1 Durante la vigencia de este Acuerdo, no se producirán huelgas, piquetes de huelga, boicots, el abandono del lugar de trabajo y/o el trabajo a desgano por parte de los trabajadores o el Sindicato y ningún cierre de la empresa por parte del Empleador. Se entiende que el cierre del edificio por el propietario, en un día no incluido en la Lista de Días Feriados pagados, no constituye un cierre de la empresa.

34.2 Se entiende que, sin importar si un caso de queja está pendiente o no, lo arriba explicado estará en plena vigencia y efecto, en todo momento, y no habrá una cesación concertada del trabajo y/o de las labores.

34.3 A ningún trabajador cubierto por este Acuerdo se le exigirá el Empleador que cruce una línea de piquete legal establecida por cualquier Local de la Unión Internacional de Empleados de Servicio durante una huelga autorizada. El Presidente del Local 32BJ proporcionará al Empleador un aviso de cuarenta y ocho (48) horas antes que cualquier línea de piquete sea establecida.

ARTÍCULO 35
DIVISIBILIDAD DE LAS CLÁUSULAS

35.1 Si alguna estipulación de este Acuerdo se tuviera y/o declarara como ilegal y/o sin ningún efecto, dicha estipulación se considerará nula e inválida sin afectar las obligaciones del resto de este Contrato.

ARTÍCULO 36
OTROS NOMBRES COMERCIALES

36.1 Todos los Contratos deben ser firmados bajo todos los nombres comerciales de las firmas de la Industria, tal como todos los nombres corporativos y asociados en la industria de Mantenimiento de Edificios por Contrato. En orden de proteger y preservar, para los trabajadores cubiertos por este Acuerdo, todo trabajo de aquí en adelante hecho por ellos y en orden de prevenir cualquier mecanismo o subterfugio para evadir la protección y preservación de dichos trabajos, el Empleador está de acuerdo que cuando realice un trabajo bajo su propio nombre o bajo otro nombre, como corporación, compañía asociada u otra entidad de negocio, incluyendo empresas conjuntas en donde el Empleador, a través de sus oficiales, directivas, socios, o accionistas, ejerzan directa y/o indirectamente la gerencia, el control o sean dueños de la mayor parte de la compañía; los términos y condiciones de este Acuerdo deberán ser aplicables para todo trabajo dicho.

ARTÍCULO 37
VISITAS AL TRABAJO

37.1 El Sindicato deberá notificar al Empleador con por lo menos veinticuatro (24) horas de anticipación, de cualquier visita al lugar de trabajo, y al mismo tiempo deberá notificar al Empleador de cual representante(s) del Sindicato estará(n) visitando el lugar de trabajo; excepto que, en orden de investigar una querrela potencial en el lugar de trabajo donde no haya delegados que investiguen dicha querrela que ocurra durante el turno, el Sindicato puede proveer la notificación antes de las veinticuatro horas; pero

debe proveer tanto tiempo como sea posible, la visita del Sindicato al lugar donde dicha circunstancias debe ser restringida a dicha investigación de las querellas potenciales.

Provisto que la requerida notificación por adelantado sea recibida, al representante identificado del Sindicato se le debe ser permitido acceso al lugar para conferir con los miembros del Sindicato quienes son trabajadores del Empleador, sujeto a cualquier procedimiento de seguridad/procedimientos de visita a los clientes/contratistas del edificio en particular.

37.2 Los representantes del Sindicato quienes visiten el lugar de trabajo están de acuerdo en atenerse al procedimiento de seguridad/visita y no deben de ninguna manera interferir con las operaciones del edificio/lugar o de ninguna manera interrumpir o impedir el trabajo del trabajador.

37.3 Cuando los procedimientos aplicables de seguridad/visitas para los contratistas de un edificio o sitio no permitan visitas al trabajo por un representante de la Unión debido a las políticas del cliente, el Empleador hará un esfuerzo de buena fe para obtener un sitio accesible para una reunión de la membresía con el representante de la Unión, y avisará a los trabajadores. La Unión limitará estas solicitudes a dos (2) veces por año.

ARTÍCULO 38

REPRESENTANTES DE LA UNIÓN

38.1 Dentro de treinta (30) días calendario de la ejecución de este Acuerdo, el Sindicato deberá suministrar al Empleador una lista completa que identifique a los representantes del Sindicato y los Delegados, responsables de cumplir con las obligaciones estatutarias del sindicato y ejercer los derechos estatutarios de este (el Sindicato) en cada sitio de trabajo de cada Empleador. El Sindicato además acuerda que el listado deberá ser puesto al día como sea necesario para reflejar los cambios de representantes y personal en el Sindicato.

38.2 El Empleador no será requerido a reconocer o negociar con representantes del Sindicato, incluyendo Delegados, y/o oficiales electos del Sindicato quienes el Sindicato no haya previamente identificado al Empleador por escrito.

38.3 Los representantes del Sindicato que se les permita visitar los lugares de trabajo del Empleador deberán cargar una identificación con retrato que verifique su afiliación con el Sindicato. Su acceso a los lugares de trabajo puede ser negado, aun cuando el requisito de notificación haya sido proveído, si no pueden mostrar la identificación cuando se les pida.

ARTÍCULO 39

DELEGADOS

39.1 El Empleador está de acuerdo en reconocer a los Delegado(s) electos por la membresía sindical y extenderle a ellos los derechos y privilegios acordados bajo la ley. El Empleador no debe tomar represalias contra ningún Delegado por ejercer sus derechos bajo el contrato o la ley. El número de Delegados no deberá exceder de uno (1) por turno de trabajo en el sitio/lugar de trabajo, o uno (1) por cada setenta y cinco (75) trabajadores por sitio/localidad de trabajo, cualquiera que sea más.

39.2 Los Delegados pueden investigar las querellas durante las horas laborales bajo las siguientes condiciones:

- a. En el caso que se pone una querella bajo los términos del Acuerdo, el delegado puede avisar al supervisor del sitio que tiene pensado investigar la naturaleza y los hechos de la querella antes del fin del turno. El permiso del supervisor del sitio no será denegado sin razón, y el delegado tendrá un periodo de tiempo sin exceder diez (10) minutos por querella.

39.3 En los edificios sin Delegado de Unión, el Empleador permitirá que un representante de la Unión visite un sitio de trabajo al final del turno de trabajo para reunirse con los trabajadores y seleccionar un delegado. Esta reunión se tendrá en las horas de trabajo, durante las últimas quince (15) minutos del turno, y no se permitirá en un edificio más de una vez cada seis (6) meses.

ARTÍCULO 40
AUDITORIAS

40.1 Un Empleador después de recibir el aviso por escrito del Sindicato con respecto a una violación específica del Acuerdo, debe contar con un plazo de treinta (30) días para subsanar esta violación. Después de este período de treinta (30) días, el Sindicato puede hacer una auditoria de los libros del Empleador con respecto a esta violación específica. Si la auditoria muestra que el Empleador ha subsanado todas y/o cualesquiera de las violaciones, entonces no se considerarán hechas en forma “premeditada”, y el Sindicato deberá pagar por la auditoria. Si por otra parte, la auditoria muestra que dicho Empleador no ha subsanado todas las violaciones, entonces se consideraran hechas de forma “premeditada”, y el costo de la auditoria será asumido por el Empleador, quien también pagará los cobros que sean aplicables bajo la violación, más el seis por ciento (6%) de intereses sobre el total del dinero involucrado.

ARTÍCULO 41
PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS

41.1 Para los propósitos de este Acuerdo, una querella es la diferencia y/o disputa entre el Empleador y el Sindicato, un Trabajador, o grupo de trabajadores, concerniente a la interpretación, aplicación y/o reclamo de violación de provisiones específicas de este Acuerdo y lo siguiente deberá ser el método exclusivo para la presentación y arreglo de las querellas.

41.2 Una querella sólo será sometida por el/los trabajador(es) adversamente afectado(s) que esté(n) cubiertos por este Acuerdo, excepto como se provee en el Párrafo 5 de este Artículo.

41.3 Antes de poner la querella por escrito, las partes deben intentar resolver las querellas informalmente.

41.4 La Querella deberá ser considerada de acuerdo con el siguiente procedimiento. Ninguna querella se considerará cuando no sea presentada como y de acuerdo con el Procedimiento de Querellas.

Paso 1: Dentro de veintiún (21) días calendarios después de que el querellante supo y/o tuvo razón o conocimiento del incidente que da el motivo para que surja la querella, el querellante debe presentar la querella por escrito al Empleador. La Querella deberá declarar la(s) provisión(es) del contrato que supuestamente han sido violada(s), y los detalles específicos. El Empleador deberá contestar la Querella, por escrito, dentro de diez (10) días calendarios.

Paso 2: Si la querella no se soluciona en el Paso 1, esta deberá ser presentada por escrito al Empleador dentro de diez (10) días calendarios después de la respuesta del Empleador a la querella en el Paso 1 o en el día en que la respuesta debía ser dada, cualquiera que fuera primero. El Empleador puede reunirse con respecto a la querella dentro de diez (10) días calendarios después de recibirla. El Empleador deberá contestar la querella, por escrito, dentro de diez (10) días calendarios después de la reunión o después de recibir la querella, si no se llevó a cabo la reunión.

Las Querellas de grupo o “demandas” pueden ser presentadas en el Paso 2.

Como una alternativa a este proceso del Paso 2 descrito arriba, si hay acuerdo entre el Empleador y el Sindicato, cualquier querella que no sea por suspensión o despido deberá ser escuchada en reuniones programadas regularmente del Sindicato con el Empleador y llevadas a cabo con tal propósito. En ningún caso tal reunión debe ser requerida para efectuarse por más de una vez por mes. Si no se puede resolver el asunto, el Sindicato deberá notificar al Empleador por escrito que la querella pasará al Paso 3 dentro de diez (10) días de negocios después de la reunión.

Paso 3: Si la querella no es resuelta en el Paso 2, la querella debe ser presentada al Empleador por escrito dentro de diez (10) días calendarios después que el Empleador responda a la querella o el día en que tal respuesta debía ser sometida, cualquiera que sea primero, para mover la querella al Paso 3. El Empleador deberá ser llevar a cabo una reunión sobre la querella dentro de diez (10) días calendarios después de recibirla. El Empleador deberá responder, por escrito, dentro de diez (10) días calendarios después que la reunión haya sido efectuada o después de haber recibido la querella si no se efectuó la reunión. El Sindicato y el Empleador deben mutuamente acordar el renunciar a los tiempos límites para llevar a cabo la reunión del todo en este Paso.

Las Querellas con respecto a suspensiones y/o despidos deben ser iniciadas en el Paso 3, pero deben ser sometidas por escrito al Empleador dentro de diez (10) días del despido o suspensión.

Paso 4:

a. Si la querella no es resuelta en el Paso 3, debe ser referida a arbitraje por el Sindicato dentro de treinta (30) días calendarios después de recibir la respuesta del Empleador o la fecha en que la decisión estaba vencida, cualquiera que sea primero. Las partes acuerdan utilizar un panel de Árbitros nombrados a continuación, y cualquier otro acordado mutuamente, para decidir todas las querellas sometidas al arbitraje. El panel inicial incluirá: Michael Stutz, Harvey Shrage, James Litton, Roberta Golick, y Lawrence Holburn. Se deben utilizar los Árbitros en orden de una lista rotativa, comenzando por orden alfabético del apellido. Cuando se hace una demanda de arbitraje, la parte promovente debe solicitar fecha(s) de arbitraje del Árbitro. Si el Árbitro no puede programar la audiencia en la(s) fecha(s) disponibles por las partes, dentro de un tiempo razonable de la fecha de la demanda, la parte promovente debe solicitar fecha(s) de arbitraje del siguiente arbitro en la lista. Las partes harán todo lo posible para programar los arbitrajes con toda prontitud.

Una demanda de arbitraje debe ser entregada por escrito por el Sindicato al Empleador dentro del período como condición para procesar la demanda, y debe especificar el Artículo(s) y párrafo(s) del contrato allegadamente violadas. Si el Sindicato y el Empleador acuerdan mutuamente, la querella puede ser referida al arbitraje a la Conexión Laboral o AAA en vez del panel.

b. Si el Empleador o el Sindicato levanta un asunto sobre el procedimiento de arbitraje, el Árbitro, seguido a su selección y por lo menos dos semanas antes de la citada audiencia, deberá determinar si una audiencia separada debe ser citada para que el Árbitro considere el asunto de arbitrariedad solamente; al menos que por lo contrario se acuerde por escrito.

La(s) razón(es) por lo cual la querella no es arbitrable será(n) declarada(s) por el Empleador en la contestación por escrito en el Paso 3. En el caso de la querella es efectuada por el Empleador, el reto del arbitraje por parte del Sindicato debe ser declarado en la discusión entre el Sindicato y el Empleador de

la cual se hace referencia en la Párrafo 41.6. Si el asunto de arbitrariedad surge en el Paso 4; por primera vez, la parte que trae el asunto debe notificar a la otra parte por escrito dentro de diez (10) días calendarios de recibida la demanda para arbitraje, y el Árbitro debe determinar sí se llevara a cabo o no una cita para la audiencia separada como se describe arriba. Asuntos de arbitraje levantados en contravención de este procedimiento deberán ser eliminados y bajo ninguna circunstancia ningún asunto de arbitraje debe ser levantado por primera en la audiencia citada para decidir el caso en sus méritos.

Cualquier audiencia de arbitraje deberá ser conducida de acuerdo con las reglas de despacho de arbitraje de la Asociación de Arbitraje Americana (AAA). Si el árbitro determina que la querella no es arbitrable, la querella deberá ser negada y no se proseguirá con ella y ninguna cuota de cancelación deberá ser incurrida por las partes. Si el Árbitro determina que la querella es arbitrable, entonces una audiencia deberá ser llevada a cabo por el Árbitro para considerar los méritos de la querella.

El Árbitro deberá tener la autoridad sólo para arreglar la disputa que surja bajo este Acuerdo, concerniente a la interpretación y aplicación de la alegada violación del Artículo(s) y Párrafo(s) específica(s) de este contrato y que envuelven los hechos particulares de la querella presentada por el o ella. El Árbitro no puede enmendar, alterar o modificar este Acuerdo. El Árbitro no tiene el poder para involucrarse en ninguna forma de arbitraje por interés al menos que mutuamente sea acordado por escrito. Sólo una (1) querella puede ser sometida y decidida durante una arbitración en particular, al menos que sea acordado por escrito. El Árbitro debe rendir su decisión dentro de treinta (30) días calendarios después de la conclusión de la audiencia o la entrega del informe, cual sea más tarde. La decisión del Árbitro deberá ser final y obligatoria para el querellante, el Empleador y el Sindicato. El costo del arbitraje impuesto por la AAA y el costo del Árbitro deberá ser pagado por la parte contra quien se establezca el fallo.

Para el propósito de este Párrafo 4: (1) las querellas en Paso 1 deberán ser presentadas al supervisor inmediato designado; (2) las querellas en Paso 2 deberán ser presentadas al gerente del sitio o al supervisor designado; y (3) las querellas en el Paso 3

y el Paso 4 deberán ser presentadas a Relaciones Laborales, el Departamento de Recursos Humanos y/o Oficial Principal del Empleador, o su(s) designados.

41.5 Si se presenta una disputa entre el Empleador y la Unión sobre la cual ambas partes acuerdan mutuamente acelerar el proceso de arbitraje, la disputa puede ser referida directamente al arbitraje acelerado con el próximo Árbitro del panel de árbitros, o si la Unión y el Empleador acuerdan mutuamente, a la Conexión de Relaciones Laborales en lugar del panel. Remisiones de la Unión al arbitraje acelerado bajo esta cláusula solo se pueden hacer por el Presidente o su representante designado. Remisiones de los Empleadores al arbitraje acelerado bajo esta cláusula se pueden hacer a la Unión por el representante designado por el Empleador.

41.6 La falta del trabajador o el Sindicato de reunirse en cualquier plazo en cualquier paso del Procedimiento de Querella deberá constituir un retiro de la querella y ninguna acción futura se tomará al respecto. El tiempo es esencial, pero cualquier límite de tiempo en el Artículo 41 – PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS puede ser mutuamente suspendido por escrito. Si el Empleador deja de responder antes del vencimiento del tiempo establecido en este acuerdo; la Querella deberá ser automáticamente movida al siguiente Paso, provisto que el Sindicato haya cumplido con este Artículo.

41.7 Una querella del Empleador sobre la interpretación o aplicación de este Acuerdo iniciada por el Empleador deberá ser discutida con el Sindicato y ser sometida después al arbitraje por el Empleador dentro de treinta (30) días después que el Empleador supo o debió saber sobre la querella. La demanda de arbitraje deberá ser por escrito y una copia deberá ser enviada al Sindicato. El Empleador no deberá ser requerido a adherirse al procedimiento de este Párrafo o Artículo en el caso de una violación del Artículo 34 – HUELGAS Y CIERRES. Similarmente, el Sindicato puede iniciar una querella sobre la interpretación o aplicación del Acuerdo en circunstancias donde el trabajador o grupo de trabajadores, como se contempla en el Párrafo 1 de este Artículo, no lo puede levantar. La falta de cumplir con los tiempos límites u otras estructuras contenidas de aquí en adelante no constituyan dichas circunstancias y esta párrafo no puede ser usada para remediar procedimientos defectuosos o de sustancia en las querellas que de otra manera pudieron haber sido propiamente sometidas para arbitraje usando el mismo procedimiento detallado arriba por un trabajador individual o grupo de trabajadores. El

Sindicato puede someter una querrela a arbitraje usando el mismo procedimiento detallado arriba para las querellas del Empleador.

41.8 Un asunto de hecho, como que sea o no que un trabajador ha violado este Acuerdo por instigar o participar en cualquier huelga o por interferir con el trabajo como se plantea aquí en el Artículo 34 – HUELGAS Y CIERRES, Párrafo 1 arriba, debe ser arbitrable provisto de que el solo asunto a ser decidido será si el trabajador participó o no en la actividad descrita. En el caso de que el Árbitro encontrase que el trabajador, de hecho, participó, el Árbitro no tendrá poder o jurisdicción de cuestionar, derribar o de otra manera considerar la clase de severidad de la acción disciplinaria que se tome en contra del trabajador.

ARTÍCULO 42

OFENSAS MAYORES

42.1 Mientras que ambos, el Empleador y el Sindicato se subscriben a los estándares de causa justa para disciplinar al trabajador, en reconocimiento de que cierta conducta sea contraria a la seguridad, salud y productividad en el lugar de trabajo, las partes han identificado y proscrito tal comportamiento bajo el encabezado de Ofensas Mayores. Un trabajador que sea culpable de una Ofensa Mayor deber estar sujeto al despido inmediato sin recurrir al Artículo 41 – PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS; excepto cuando el asunto se trate de que si o no la alegada Ofensa fue cometida. Si, antes del despido, se determina que el trabajador no cometió la alegada ofensa, las partes (el Empleador, el Sindicato o el Árbitro) deberán dirigir el remedio apropiado y acción compensatoria. Este Artículo no se aplicará a trabajadores en probatoria (Artículo 43 – TIEMPO PROBATORIO) quienes pueden ser despedidos a discreción del Empleador sin recurrir al Procedimiento de Querellas y no es la intención de un listado completo de las ofensas a la que pueden estar sujeto un trabajador para el despido inmediato.

Las Ofensas Mayores son las Siguietes:

- a.** El Hurto, conversión o uso no autorizado o posesión de propiedad del Empleador, de la propiedad de un compañero de trabajo o supervisor, un inquilino, un cliente o visitante del lugar de trabajo o el público en general.

- b.** Convicción o admisión de cualquier felonía mientras esté empleado por Empleador.
- c.** Convicción o admisión de ofensas sexuales como se define por y enumerado en las Leyes Generales de Massachusetts ü otra ley aplicable.
- d.** Informe falso o engañoso, ya sea verbal y/o escrito.
- e.** La falsificación de cualquier documento(s) completado por el trabajador en el transcurso de sus tareas con el Empleador.
- f.** El uso o posesión de alcohol y/o drogas ilícitas durante el desempeño o al reportarse en posesión o bajo la influencia de alcohol y/o drogas ilícitas.
- g.** El uso de drogas o medicamentos que afecte el desempeño propio de sus tareas. Drogas o medicamentos recetados están excluidas si la gerencia ha sido avisada por el trabajador que el o ella está bajo tratamiento.
- h.** Serios actos de insubordinación o violencia física (actual o amenazada) hacia otros empleados o supervisores, inquilinos, clientes, visitantes al lugar de trabajo, o miembros del público en general.
- i.** La posesión de armas, explosivos o contrabando en los predios del Empleador.

42.2 El Empleador deberá tomar acción para disciplinar a un trabajador bajo el Párrafo 38.1 de este Artículo dentro de diez (10) días laborables después que el Departamento de Relaciones Laborables del trabajador, el Departamento de Recursos Humanos; o el Oficial Principal del Empleador, y/o su designado se entere de la ofensa.

42.3 Reprimendas escritas y notificaciones de acción disciplinaria deberán ser removidas del archivo del trabajador después de veintiún (21) meses y no se pueden usar después de eso como parte del procedimiento disciplinario provisto que dicho trabajador no haya recibido ninguna acción disciplinaria adicional por la misma, ó una infracción similar; durante esos veintiún (21) meses.

42.4 Todos los trabajadores deberán tener el derecho de pedir la presencia de un Delegado del Sindicato durante cualquier reunión de investigación que el trabajador razonablemente crea que pueda resultar en disciplina.

ARTÍCULO 43
TIEMPO PROBATORIO

43.1 El Empleador deberá tener sesenta (60) días calendarios desde el comienzo de empleo del trabajador y sesenta (60) días calendarios desde la fecha de promoción o transferencia permanente de él o ella, cual sea el caso; dentro del cual se verificará la habilidad del trabajador para desempeñar su(s) tarea(s). Este período deberá ser considerado como tiempo probatorio, y las provisiones de este Acuerdo provistas bajo el Artículo 41 – PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS no deberán ser aplicadas al trabajador durante este período.

43.2 El Empleador puede disciplinar o despedir a los trabajadores recién contratados que no hayan completado el tiempo probatorio como se plantea arriba, por cualquier razón sin que el trabajador o el Sindicato recurran al Artículo 41 – PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS.

43.3 El Empleador puede disciplinar o descender a trabajadores recién promovidos que no hayan completado el tiempo probatorio como se plantea en el Párrafo 43.1 arriba, por cualquier razón sin que el trabajador o el Sindicato recurran al Artículo 41 – PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS.

43.4 Este Artículo no se aplicará al trabajador que tenga un (1) año o más de señoría continua según definido en el Artículo 26 – ANTIGÜEDAD, de este Acuerdo.

ARTÍCULO 44
DEDUCCIONES & RETENCIONES DEL FONDO DEL SUEÑO AMERICANO

44.1 La Compañía conviene en pagar y transferir al Fondo del Sueño Americano 32BJ las deducciones de las contribuciones hechas a los trabajadores que son miembros del Sindicato y que voluntariamente autoricen estas deducciones por escrito según la ley aplicable. Las deducciones serán por las cantidades y en la frecuencia especificadas en las tarjetas oficiales de autorización de las deducciones de contribuciones. La Unión proporcionará al Empleador el formulario de autorización necesaria. El Empleador está de acuerdo en pagar a más tardar al veinteavo (20avo) día del mes, las cantidades

deducidas el mes anterior. Estas deducciones serán simultáneas con las cuotas y serán consideradas deducciones de la nómina para los fines de este Artículo.

ARTÍCULO 45

INMIGRACIÓN

45.1 Reconociendo que cuestiones que envuelvan el estatus de inmigración/laboral y/o personal de un trabajador pueden surgir durante el transcurso de su(s) empleo, y que errores en la documentación de un trabajador pueden ser debido al error o circunstancias más allá del control del trabajador, el Empleador está de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- 1.** En el caso que un asunto o indagación sobre el estatus de inmigración o la elegibilidad de empleo de un trabajador que no esté en probatoria surja, el Empleador deberá notificar prontamente al trabajador por escrito. La carta deberá contener una declaración concisa del asunto y hacer referencia sobre los derechos del trabajador bajo este Artículo
- 2.** Si es permisible bajo las leyes aplicables y/o regulaciones, el miembro afectado de la unidad de negociaciones deberá dársele una oportunidad razonable para remediar el problema identificado o para asegurar la documentación aceptable que demuestre que el problema identificado está en proceso de revisión o corrección antes de que una acción adversa sea tomada. Cualquier cambio legal en la documentación de un trabajador o corrección legal en su(s) números de seguro social no deberá ser considerado como empleado nuevo al menos que haya una interrupción de servicio. Si el miembro de la unidad de negociación no remedia el asunto o provee documentación válida, como se refiere arriba dentro de noventa (90) días calendarios, el miembro de la unidad negociadora puede ser despedido y el Empleador no deberá tener ninguna obligación para guardar la posición del miembro de la unidad negociadora. El trabajador que resuelve el asunto o proporciona documentación válida y es empleado de nuevo por el Empleador dentro de nueve (9) meses de su despido no perderá la señoría.
- 3.** Si el miembro de la unidad negociadora obtiene la documentación válida como se refiere en el sub-párrafo 2 arriba, cuando sea necesario, el/ella deberá,

consistente con las necesidades operacionales del Empleador, ser permitido tiempo libre razonable sin paga para atender los procedimientos relevantes o para visitar las agencias relevantes para el propósito de corregir el problema identificado, provisto de que al Empleador se le haya dado notificación adecuada de la ausencia planificada y verificación de dicha citas, audiencias u otro procedimiento por el cual el tiempo libre es pedido.

45.2 Cuando se solicite, el Empleador acuerda en reunirse con el Sindicato y discutir el asunto/problema del trabajador. Cuando sea práctico, y permisible bajo las leyes aplicables y/o regulaciones, esta reunión tomará lugar antes de que el Empleador inicie cualquier acción de empleo adversa.

45.3 Carta de Notificación de Datos que no Concuerdan (Social Security u otro No-Match): Excepto por los requisitos de ley, ni la Carta de Notificación de Datos que no Concuerdan de la Administración de Seguro Social, ni una verificación de no concordancia por teléfono o computadora, debe formar base de tomar acción personal negativa contra un trabajador; de exigir que el trabajador corrija el “no concordancia”; o por re verificar la autorización de trabajo del trabajador. Cuando se recibe una Carta de Notificación de Datos que no Concuerdan, el Empleador debe avisar al trabajador y proporcionar una copia de la carta al trabajador y a la Union. Esta estipulación no le alivia al trabajador su obligación legal, si existe, de corregir la información.

ARTÍCULO 46

ALCANCE DEL CONTRATO

46.1 Este Acuerdo constituye el Acuerdo entero entre el Empleador y el Sindicato al que se llegó como resultado de las negociaciones del convenio colectivo. Excepto como se provee en el Artículo 33 – NO DISMINUCIÓN DE ESTÁNDARES, todos los Acuerdos anteriores o contemporáneos, verbales o escritos, entendimientos, o practicas pasadas, conocidos o no conocidas, afirmaciones o no afirmaciones, entre el Empleador y el Sindicato o los trabajadores deberán terminar durante la ejecución de este Acuerdo.

46.2 Las partes reconocen que durante las negociaciones que resultaron en este Acuerdo, cada una ha tenido el derecho ilimitado y la oportunidad de hacer demandas con respecto a cualquier tema o asunto no removido por ley del área de negociación

colectiva y que los entendidos y acuerdos aquí llegados por las partes después del ejercicio de esos derechos y la oportunidad se han planteado en este Acuerdo. Por lo tanto, durante la vigencia de este Acuerdo, el Empleador y el Sindicato voluntariamente e incompetente-mente nieguen el derecho y cada uno acuerda que el otro no debe estar obligado a negociar colectivamente con respecto a cualquier tema o asunto al que no se refiera o este cubierto por este Acuerdo, aunque tales temas o asuntos no se conocían o se contemplaban por una o ambas partes al momento que se firmó este Acuerdo.

46.3 Ninguna enmienda o modificación de este Acuerdo deberá ser válido amenos que se acuerde por los oficiales principales del Empleador o sus dignatarios y el Sindicato y reducido por escrito.

46.4 El Empleador no deberá ser considerado en haber acordado a cualquiera de estos términos o condiciones de empleos no específicamente planteados en este Acuerdo.

ARTÍCULO 47

LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

47.1 Bajo la Ley de Ausencia Familiar y Medica del 1993 (FMLA), los trabajadores elegibles pueden recibir hasta doce (12) semanas de licencia sin paga durante un periodo de doce meses para:

- (a) el nacimiento de un niño;
- (b) la colocación de un niño con el trabajador para la adopción o el cuidado de crianza;
- (c) cuidando a un esposo/esposa, hijo, hija, madre o padre con una condición seria de salud; o
- (d) la condición seria de salud del mismo trabajador.

47.2 Para ser elegible por la licencia bajo la FMLA, el trabajador debe:

- (1) tener por lo menos doce (12) meses de empleo antes de solicitar la licencia del FMLA;
- (2) haber trabajado por lo menos 1,250 horas durante los doce meses antes de solicitar la licencia del FMLA; y

- (3) proporcionar un certificado médico del profesional médico del trabajador o del familiar del trabajador cubierto en el Formulario WH-380 (disponible a petición al Empleador).

Falta de entregar la certificación médica puede demorar la licencia o impedir la calificación como licencia bajo la FMLA.

47.3 Si la licencia de FMLA es prevista, el trabajador debe avisar al Empleador con una anticipación no menos de treinta (30) días de calendario. Después del aviso, el Empleador solicitará la certificación médica descrita anteriormente y proporcionará los formularios necesarios al trabajador. Los trabajadores solicitando la licencia deben entregar la certificación médica necesaria dentro de quince (15) días del calendario. Ningún trabajador debe salir a una licencia prevista de FMLA sin entregar la certificación médica necesaria.

47.4 En el caso de una emergencia u otra circunstancia que resulta en una necesidad imprevista de la licencia de FMLA, el trabajador debe avisar al Empleador lo más pronto posible. Bajo ninguna circunstancia debe esperar el Trabajador más de dos días laborales para avisar. Si el trabajador esté discapacitado, un familiar u otra parte responsable puede dar el aviso. Así como sucede con la licencia de FMLA prevista, el Empleador solicitará la certificación médica, y el trabajador debe entregar la certificación médica necesaria dentro de quince (15) días del calendario.

47.5 Al seguir este procedimiento y conseguir una licencia aprobada, puede obligar al trabajador a actualizar el Empleador acerca de su condición médica y/o pedir una certificación medica nueva en la medida permitida bajo la ley pertinente. Además, pueden solicitar que los trabajadores regresando después de una licencia de FMLA proporcionen un certificado de aptitud física antes de volver al trabajo.

ARTÍCULO 48

HORAS DE TRABAJO, CAMBIOS DE TAREA Y CARGAS DE TRABAJO

48.1 En el caso que el Empleador planifica hacer un cambio mayor en el horario del trabajo, un cambio en las tareas o la carga de trabajo de los trabajadores que trabajan en un edificio comercial de oficinas que da como resultado una reducción sustancial en la

cantidad de horas trabajadas en el edificio o una reducción en la cantidad de posiciones en el edificio, el Empleador acuerda en avisar a la Unión por escrito y reunirse con la Unión para revisar y hablar acerca de los motivos por los cambios antes de implementar estos cambios. Si el Empleador y la Unión no pueden reunirse dentro de un periodo razonable y antes de hacer los cambios, la reunión será programada a la mayor brevedad. El Empleador considerará de buena fe cualesquier sugerencias de la Unión sobre otras maneras para lograr el objetivo de los cambios planificados.

48.2 Los cambios mayores en los horarios de trabajo, las asignaciones y la carga de trabajo incluirán los cambios en las especificaciones de limpieza de los edificios comerciales de oficinas de 100.000 pies cuadrados o más, o en dos edificios adyacentes que juntos son de 100.000 pies cuadrados o más, y cambios en los métodos de operaciones que resultan en una reducción en la fuerza obrera o las horas de trabajo. Los cambios mayores no incluyen reducciones a causa de las vacantes si la reducción es proporcional a la reducción en el espacio para limpiar, ajustes menores de productividad, las transferencias, cambios en las asignaciones individuales y cambios en los edificios de menos de 100.000 pies cuadrados.

48.3 El Empleador explicará los cambios a los trabajadores en una reunión antes de la implementación, donde puede estar un representante de la Unión si la Unión lo desea.

48.4 Cualquier reducción en el número total de horas trabajadas en un edificio será a través del despido temporal o transferencia de los trabajadores afectados con menor señoría, excepto por razones que vayan más allá del control del Empleador; tales como la reducción del número total de horas lo cual constituye menos de lo que es un trabajador a tiempo completo o parcial, o las condiciones prescritas por el dueño/agente del edificio. Se le ofrecerá al trabajador despedido temporalmente o transferido la oportunidad de volver si el número de horas recortadas sea devuelto, siguiente a la disposiciones de Señoría del Acuerdo.

48.5 Las disposiciones del presente Artículo de ninguna manera disminuirán, mitigarán o de otra manera afectarán los derechos según enumerados en el Artículo 29 DERECHOS DE LA GERENCIA.

ARTÍCULO 49
REVISIÓN/AUTORIZACIÓN DE SEGURIDAD

49.1 Reconociendo las preocupaciones elevadas por la seguridad comunes en la industria de bienes raíces, el Empleador y la Unión acuerdan en colaborar para cumplir con todos y cualesquier medidas de seguridad implementadas por los clientes del Empleador.

49.2 Todos los trabajadores serán sujetos a la revisión de los antecedentes de seguridad en cualquier momento basado en el requisito del cliente. El trabajador debe colaborar con el Empleador según sea necesario para obtener las revisiones de antecedentes de seguridad. Cualquier trabajador que se niega colaborar será sujeto al despido. Los trabajadores que no pasan esta revisión de antecedentes de seguridad serán sujetos al despido.

49.3 Con este fin, la Unión acuerda que los trabajadores actuales deben, como condición del empleo continuo, firmar un formulario autorizando al Empleador, o al agente autorizado del Empleador, a conducir una investigación de lo siguiente:

- (a) su historia de crédito, historia criminal, verificación de las residencias anteriores, verificación de los empleos, referencias educacionales y cualquier investigación legal del estatus inmigratorio.

El formulario autorizando la investigación esta adjunto al Acuerdo en el Apéndice “C”.

49.4 El Empleador avisará a la Unión de todos y cualesquier requisitos del cliente para estas revisiones de antecedentes por la seguridad, y aplicará estos requisitos igualmente a todos sus trabajadores trabajando en el/los edificio(s) del cliente.

49.5 Si la información obtenida durante esta revisión de antecedentes de seguridad sea tal, que pudiera causar que el Empleador retire a un miembro de la unidad de negociaciones de un edificio(s) del cliente, o no permitirle el acceso al edificio o edificios, se le avisará al miembro de los resultados de la revisión de antecedentes y se le dará la oportunidad para retar la exactitud de la información.

49.6 El Empleador tratará a toda y cualquier información obtenida como resultado de una revisión de seguridad o de antecedentes como información privada, y utilizará un procedimiento de almacenamiento con acceso limitado al personal apropiado de recursos

humanos. Además, el Empleador garantiza que si se mantiene esta información, será archivada de tal manera que asegura su privacidad.

49.7 Para los fines de esta cláusula, la causa justa para despedir a un trabajador que no haya pasado la revisión de antecedentes de seguridad existe solamente si se establece que una determinación o más de la revisión sea relacionada directamente con las responsabilidades del trabajo, o que la continuación del empleo involucrará un riesgo irrazonable para la propiedad, o para la seguridad o bienestar de individuos específicos o del público en general, o constituye una violación de cualquier reglamento gubernamental aplicable. Si el cliente determina que el trabajador no haya pasado la revisión de antecedentes de seguridad, pero el Empleador no tiene causa por despedirlo bajo esta cláusula, el Empleador transferirá al trabajador a otro sitio con el mismo salario y horas comparables.

ARTÍCULO 50

TRABAJOS DE TIEMPO COMPLETO

50.1 A partir del 1ro de octubre del 2012, se continuará el proceso ordenado (que se conocerá como “el Proceso”) para la creación y dotación de personal de posiciones de tiempo completo en todos los sitios de edificios comerciales de oficinas que tengan 450.000 pies cuadrados o más, enumerados en el Apéndice B. Además, el Empleador y la Unión están de acuerdo en ciertos indicadores (metas) garantizados para establecer y crear posiciones adicionales de tiempo completo.

50.2 Para los propósitos de este artículo, se aplicarán las siguientes definiciones:

- a) “Localidad” una sola dirección de calle
- b) “Trabajo de tiempo completo” significa un trabajo con horas semanales periódicamente programadas de más de veintinueve (29) horas o más hasta cuarenta (40) horas durante cinco días consecutivos;

50.3 Se establecerá un Comité Conjunto, con miembros de la Asociación contratados por los edificios del Apéndice B, y la Unión, que se reunirá dentro de tres (3) meses del 1^{ero} de octubre, 2016 para asegurar que las 680 posiciones de tiempo completo fueron creadas.

El “Trabajo Extra/del Inquilino” es el trabajo contratado directamente por el Empleador con un inquilino en el edificio. Este Trabajo Extra/del Inquilino no se incluye en la especificación del trabajo básico del edificio descrita en el contrato de arrendamiento.

50.4 Durante la vigencia del acuerdo colectivo de negociaciones del octubre 1^{ero}, 2012 al diciembre 31, 2016, los miembros de la Asociación contratados para prestar servicios a los edificios comerciales de oficina descritos en el apéndice B adjunto y revisado, deben convertir un total de 680 posiciones a tiempo completo para llenar el requisito mínimo garantizado. Estas posiciones de tiempo completo serán convertidas durante la vigencia del acuerdo a través de la salida de trabajadores de tiempo parcial, transferencias de trabajadores de tiempo parcial dentro del radio de 15 millas de la Alcaldía de Boston, y la nueva ocupación de espacio.

Estas posiciones llenarán la mínima garantizada de 680 posiciones de tiempo completo durante la vigencia del Acuerdo. Las posiciones de tiempo completo actuales en los edificios comerciales de oficinas y las en los edificios municipales, estatales o del condado no se contarán en este total de posiciones nuevas del mínimo garantizado. También se pueden crear posiciones de tiempo completo adicionales más de la cantidad mínima garantizada de 680 posiciones, según el proceso de conversión descrito en el Artículo 50 - TRABAJOS DE TIEMPO COMPLETO, a través de vacantes naturales de posiciones de tiempo parcial y la nueva ocupación de espacio.

50.5 El calendario de implementación seguirá según el siguiente programa:

- i) Los edificios de más de 1.000.000 pies cuadrados serán convertidos en la tasa de cinco (5) nuevas posiciones de tiempo completo anualmente y completado el 31 de diciembre de cada año por un total de veinte (20) nuevas posiciones de tiempo completo en cada edificio al final de 2016.
- ii) Los edificios entre 700.000 y 999.999 pies cuadrados serán convertidos en la tasa de cuatro (4) nuevas posiciones de tiempo completo anualmente y completado el 31 de diciembre de cada año por un total de dieciséis (16) nuevas posiciones de tiempo completo en cada edificio al final de 2016.
- iii) Los edificios entre 530.000 y 699.999 pies cuadrados serán convertidos en la tasa de tres (3) nuevas posiciones de tiempo completo anualmente y completado

el 31 de diciembre de cada año por un total de doce (12) nuevas posiciones de tiempo completo en cada edificio al final de 2016.

iv) Los edificios entre 450.000 y 529.999 pies cuadrados serán convertidos en la tasa de dos (2) nuevas posiciones de tiempo completo anualmente y completado el 31 de diciembre de cada año por un total de ocho (8) nuevas posiciones de tiempo completo en cada edificio al final de 2016.

v) Si el edificio completa la conversión mínima requerida de posiciones de tiempo completo en cualquier año del calendario y hay conversiones adicionales a tiempo completo dentro del mismo año del calendario, estas posiciones adicionales convertidas a tiempo completo serán acreditadas hacia los requisitos mínimos para lograr las 680 posiciones al final de 2016.

vi) En el caso de que este programa no se implemente, el asunto se someterá ante el panel de árbitros. La autoridad del Árbitro será limitado a la implementación del programa y el único remedio, si sea necesario, será la implementación del programa.

50.6 Todos los nuevos edificios comerciales de oficinas completados después de octubre 1, 2012 de más de 450.000 pies cuadrados en el Distrito Financiero Central de Boston y en Cambridge serán dotados de trabajadores de tiempo completo conforme a los requisitos del dueño del edificio. Todos los nuevos edificios comerciales de oficinas completado después de octubre 1, 2016 de más de 400.000 pies cuadrados en el Distrito Financiero Central de Boston y todos los nuevos edificios comerciales de oficinas en Cambridge de más de 300.00 pies cuadrados serán dotados de trabajadores de tiempo completo conforme a los requisitos del dueño del edificio.

50.7 Todos los trabajadores actuales de tiempo completo en el Distrito Financiero Central empleados el 30 de septiembre, 2012 que reciben el plan compuesto de cobertura familiar del Fondo de Salud de los Servicios a Edificios de Boston pagado por el Empleador, continuarán recibiendo esta cobertura hasta diciembre 31, 2016. Todos los trabajadores convertidos a posiciones de tiempo completo del 1^{ero} de octubre, 2012 al 31 de diciembre, 2016 tendrán derecho a la cobertura individual del Fondo de Salud de los Servicios a Edificios de Boston pagado por el empleador de acuerdo con el Artículo 15

BENEFICIOS DE SEGURO COLECTIVO. A partir de enero 1, 2017, los trabajadores deben recibir beneficios según el Artículo 15 **BENEFICIOS DE SEGURO COLECTIVO**, del Fondo de Salud de 32BJ.

50.8 A partir de enero 1, 2017, todos los edificios del Apéndice B1 (los 47 edificios originales) deben convertir la mitad (1/2) de las posiciones de tiempo parcial restantes en el edificio a posiciones de tiempo completo a más tardar diciembre 31, 2017. A partir de enero 1, 2018, todos los edificios del Apéndice B (los 47 edificios originales) deben convertir todas las posiciones de tiempo parcial restantes en el edificio a posiciones de tiempo completo a más tardar diciembre 31, 2018. Si el edificio completa la conversión mínima requerida de posiciones de tiempo completo en cualquier año del calendario y hay conversiones adicionales a tiempo completo dentro del mismo año del calendario, estas posiciones adicionales convertidas a tiempo completo serán acreditadas hacia los requisitos mínimos de la conversión de la segunda mitad.

50.9 A partir de enero 1, 2017, todos los edificios comerciales de oficinas del Apéndice B2 dentro del Distrito Central Financiero de Boston y Cambridge deben seguir el programa de implementación a continuación hasta completar la conversión:

- i) Los edificios de más de 1.000.000 pies cuadrados serán convertidos en la tasa de cinco (5) nuevas posiciones de tiempo completo anualmente y completado el 31 de diciembre de cada año por un total de veinte (20) nuevas posiciones de tiempo completo en cada edificio al final de 2020.
- ii) Los edificios entre 700.000 y 999.999 pies cuadrados serán convertidos en la tasa de cuatro (4) nuevas posiciones de tiempo completo anualmente y completado el 31 de diciembre de cada año por un total de dieciséis (16) nuevas posiciones de tiempo completo en cada edificio al final de 2020.
- iii) Los edificios entre 530.000 y 699.999 pies cuadrados serán convertidos en la tasa de tres (3) nuevas posiciones de tiempo completo anualmente y completado el 31 de diciembre de cada año por un total de doce (12) nuevas posiciones de tiempo completo en cada edificio al final de 2020.
- iv) Los edificios entre 400.000 y 529.999 pies cuadrados serán convertidos en la tasa de dos (2) nuevas posiciones de tiempo completo anualmente y completado

el 31 de diciembre de cada año por un total de ocho (8) nuevas posiciones de tiempo completo en cada edificio al final de 2020.

v) Los edificios entre 300.000 y 399.999 pies cuadrados que se pueden limpiar comercialmente solamente en Cambridge, serán convertidos en la tasa de una (1) nueva posición de tiempo completo anualmente y completado el 31 de diciembre de cada año por un total de cuatro (4) nuevas posiciones de tiempo completo en cada edificio al final de 2020. El proceso de conversión debe comenzar cuando el ochenta y cinco por ciento (85%) de los pies cuadrados [por edificio?] que se pueden limpiar comercialmente sean limpiados por un contratista firmante.

vi) En el caso de que este programa no se implemente, el asunto se someterá ante el panel de árbitros. La autoridad del Árbitro será limitado a la implementación del programa y el único remedio, si sea necesario, será la implementación del programa.

Los Empleadores pueden mantener una (1) posición de tiempo parcial en cada edificio convertido a tiempo completo.

50.10 Además de lo citado arriba, el proceso anteriormente establecido en el 2007 continuará así:

- a. Para todos los edificios comerciales de oficina en el apéndice “B” del Acuerdo de 2007 que son de 450.000 pies cuadrados o más.
- b. Para todas las instalaciones del Gobierno Estatal.
- c. Para todos los Centros Comerciales en el Distrito Financiero Central.

50.11 Dentro de sesenta (60) días después de la fecha vigente de este Acuerdo para el sitio específico del edificio, todos los trabajadores de este edificio que desean un trabajo de tiempo completo pueden firmar el Registro de Tiempo Completo para dicho edificio. Durante la vigencia de este Acuerdo, el Registro de Tiempo Completo para este edificio se abrirá para firmas adicionales de solicitantes entre los trabajadores en el edificio durante un período de sesenta (60) días en cada fecha aniversario del período abierto inicial. A los trabajadores que firman el Registro de Tiempo Completo dentro de este período se les ofrecerán las horas adicionales en base de la orden de señoría, siempre y

cuando tengan las habilidades, capacidades y cualificaciones para desempeñar los deberes de la posición.

50.12 A partir de la fecha de vigencia, cuando hay horas de trabajo adicionales disponibles en un lugar específico a causa de renunciaciones voluntarias, aumentos en las horas totales programadas o despidos del personal del edificio, se les ofrecerán a los trabajadores registrados aumentos en horas según determinado por el Empleador para crear trabajos de tiempo completo hasta donde sea posible dentro del horario actual de trabajo del edificio y cumpliendo los códigos de seguridad y la eficiencia energética del edificio y otros requisitos del inquilino exigidos al Empleador. Los trabajos de tiempo completo serán estructurados por el Empleador dentro del horario normal de trabajo del edificio particular para los servicios de limpieza, y cumpliendo los códigos de seguridad y la eficiencia energética del edificio y otros requisitos del inquilino exigidos al Empleador.

50.13 Si no hay trabajadores en el Registro de Tiempo Completo del edificio disponibles a aceptar un trabajo de tiempo completo ofrecido, el Empleador debe ofrecer la posición a un trabajador en base de la señorita que ha firmado el Registro de la Compañía en la oficina central. Si ningún trabajador cualificado en el Registro desea la posición, el Empleador puede cubrir la posición con una persona contratada de afuera.

50.14 El Empleador hará su mejor esfuerzo para evitar un despido o despido temporal de un trabajador como resultado de la operación de este Artículo.

50.15 El Empleador debe avisar la Unión de las personas ofrecidas una transferencia de acuerdo a estas estipulaciones.

50.16 El Distrito Financiero Central incluirá las siguientes áreas: Distrito Financiero, Downtown Crossing, West End, Back Bay, South End, Seaport, Government Center, y North End.

ARTÍCULO 51

HORAS ADICIONALES

51.1 En el caso en que los trabajadores a tiempo parcial en las Categorías “B” o “C” en un edificio de 100.000 pies cuadrados o más, pero no incluyendo a los edificios programados para la conversión a tiempo completo del Apéndice “B”, renuncien o se les

despida, las horas de esos trabajadores se dividirán entre los trabajadores que quedan en orden de senioría hasta que los trabajadores de tiempo parcial que deseen trabajar horas adicionales reciban cinco (5) horas por noche o 25 horas por semana. Esta sección es condicional a las políticas de seguridad a la que se adhieren los edificios, así como al cumplimiento de la eficiencia energética y requisitos del cliente.

51.2 A partir de enero 1, 2019, en todos los edificios de oficinas comerciales de 100.000 pies cuadrados o más, no incluyendo los edificios programados para la conversión a tiempo completo en el Apéndice B, habrá un mínimo de cuatro (4) horas por turno. El Empleador puede mantener una (1) posición de menos de cuatro (4) horas en cada edificio. Antes de enero 1, 2019, el Empleador debe hacer de buena voluntad el esfuerzo de implementar los turnos mínimos de cuatro horas a través de las vacantes naturales (renuncia o despido) sujeto a los niveles de ocupación.

ARTÍCULO 52

REDUCCIÓN OF HORAS

52.1 Cuando hay una reducción en el número de horas en un edificio, el Empleador reducirá el número de posiciones a través de transferencia o despido temporal de los trabajadores, siempre y cuando las horas reducidas son iguales a o más de las horas promedias del turno.

ARTÍCULO 53

VIGENCIA DEL ACUERDO

Este Acuerdo entrará en vigencia el 1ro de octubre del 2016, y continuará en efecto hasta el 30 de septiembre del 2020, y de allí en adelante de año en año, a menos que sea modificado y/o eliminado, por escrito, dado por cualquiera de las partes a la otra con una anticipación no menor de sesenta (60) días antes de la finalización de este Acuerdo y/o cualquier año posterior de vigencia de este Acuerdo.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, hemos puesto nuestra firma y sello en el presente en este día de del **2016**.

Unión Internacional de Empleados de Servicios, Local 32BJ

Contratistas de Mantenimiento de Nueva Inglaterra (MCNE)

Por: _____
Roxana Rivera

Por: _____
Jennifer Lourie

Título: Vice-Presidente

Título: Presidente, Contratistas de Mantenimiento de Nueva Inglaterra

Fecha: _____

Fecha: _____

APÉNDICE “A” - SALARIOS

Vigencia: de octubre 1, 2016 a septiembre 30, 2020.

1. Área Metropolitana de Boston

	Aumento	Categoría “A”, “B” & “C”	Categoría “D”	Trabajadores con cinco (5) años
10/01/16		\$17.85	\$16.45	\$18.00
01/01/17	\$0.45	\$18.30	\$16.90	\$18.45
01/01/18	\$0.55	\$18.85	\$17.45	\$19.00
01/01/19	\$0.55	\$19.40	\$18.00	\$19.55
01/01/20	\$0.60	\$20.00	\$18.60	20.15

2. Área de los Suburbios*

	Aumento	Categoría “A”	Categoría “B” & “C”	Categoría “D”	Trabajadores con cinco (5) años
10/01/16		\$14.19	\$13.94	\$13.69	\$14.09
01/01/17	\$0.40	\$14.59	\$14.34	\$14.09	\$14.49
01/01/18	\$0.40	\$14.99	\$14.74	\$14.49	\$14.89
01/01/19	\$0.45	\$15.44	\$15.19	\$14.94	\$15.34
01/01/20	\$0.50	\$15.94	\$15.69	\$15.44	\$15.84

* Área de los Suburbios – Una área incluyendo los lugares dentro de un radio de veinticinco (25) millas de la Alcaldía de Boston, excluyendo a las áreas dentro de un radio de quince (15) millas de la Alcaldía de Boston, salvo como pueda ser previsto de otra manera.

3. Centros Comerciales fuera de las Ciudades de Boston y Cambridge

	Aumento	Categorías “A”, “B”, “C” & “D”
10/01/16		\$12.45
01/01/17	\$0.35	\$12.80
01/01/18	\$0.35	\$13.15
01/01/19	\$0.40	\$13.55

4. Comercio al Detalle fuera de las Ciudades de Boston y Cambridge

	Aumento	Trabajador de Limpieza
10/01/16		\$11.45
01/01/17	\$0.35	\$11.80
01/01/18	\$0.35	\$12.15
01/01/19	\$0.35	\$12.50
01/01/20	\$0.40	\$12.90

5. New Bedford

	Aumento	Trabajador de Limpieza
10/01/16		\$11.76
01/01/17	\$0.30	\$12.06
01/01/18	\$0.35	\$12.41
01/01/19	\$0.35	\$12.76
01/01/20	\$0.40	\$13.16

6. Springfield

	Aumento	Trabajador de Limpieza de Tiempo Completo	Trabajador de Limpieza de Tiempo Parcial
10/01/16		\$12.89	\$12.08
01/01/17	\$0.35	\$13.24	\$12.43
01/01/18	\$0.35	\$13.59	\$12.78
01/01/19	\$0.40	\$13.99	\$13.18
01/01/20	\$0.45	\$14.44	\$13.63

7. Westborough

	Aumento	Trabajador de Limpieza
10/01/16		\$11.90
01/01/17	\$0.30	\$12.20
01/01/18	\$0.35	\$12.55
01/01/19	\$0.35	\$12.90
01/01/20	\$0.40	\$13.30

8. Worcester

	Aumento	Trabajador de Limpieza
10/01/16		\$11.60
01/01/17	\$0.35	\$11.95
01/01/18	\$0.35	\$12.30
01/01/19	\$0.40	\$12.70
01/01/20	\$0.45	\$13.15

9. Providence, Rhode Island

	Aumento	Categoría “A”	Categoría “B” & “C”
10/01/16		\$13.15	\$12.65
01/01/17	\$0.35	\$13.50	\$13.00
01/01/18	\$0.35	\$13.85	\$13.35
01/01/19	\$0.40	\$14.25	\$13.75
01/01/20	\$0.45	\$14.70	\$14.20

10. Los Suburbios de Rhode Island (Fuera de la Ciudad de Providence)

a. Para los Edificios de 50.000 pies cuadrados o más.

	Aumento	Trabajador de Limpieza
10/01/16		\$10.70
01/01/17	\$0.30	\$11.00
01/01/18	\$0.30	\$11.30
01/01/19	\$0.30	\$11.60
01/01/20	\$0.35	\$11.95

b. Para los edificios menos de 50.000 pies cuadrados y para el trabajo de ruta, los salarios serán determinados mutuamente cuando sea necesario según el Artículo 7 – SALARIOS, Párrafo 7.4 del Contrato Maestro.

c. Para el trabajo de ruta, definido como sucursales de bancos, centros de pago, almacenes al detalle, instituciones de 10.000 pies cuadrados o menos, los salarios serán determinados mutuamente cuando sea necesario según el Artículo 7 – SALARIOS, Párrafo 7.4 del Contrato Maestro.

11. Edificios Pequeños

- Para los edificios de 75.000 pies cuadrados o menos que no son actualmente representados por la Unión y están dentro un radio de cinco (5) a quince (15) millas de la Alcaldía de Boston, el Empleador puede pagar el salario de los suburbios.
- Para los edificios de 100.000 pies cuadrados o menos que no son actualmente representados por la Unión y están dentro un radio de quince (15) a veinticinco (25) millas de la Alcaldía de Boston, el Empleador puede pagar de acuerdo al siguientes:

	Aumento	Trabajador de Limpieza
10/01/16		\$12.10
01/01/17	\$0.30	\$12.40
01/01/18	\$0.35	\$12.75
01/01/19	\$0.35	\$13.10
01/01/20	\$0.40	\$13.50
10/01/16		\$12.10

12. Trabajo de Ruta

- b. Se define como sucursales de bancos, centros de pago, almacenes al detalle, instituciones de 10.000 pies cuadrados o menos. El Empleador debe pagar de acuerdo al siguiente:

	Aumento	Trabajador de Limpieza
10/01/16		\$11.65
01/01/17	\$0.30	\$11.95
01/01/18	\$0.30	\$12.25
01/01/19	\$0.35	\$12.60
01/01/20	\$0.40	\$13.00

13. Residencial

En el Distrito Financiero Central de Boston, el área médica de Longwood, la Fenway y la Ciudad de Cambridge, los salarios del Área Metropolitana de Boston se aplicarán. En todas las demás áreas, los salarios de los Suburbios se aplicarán a los edificios con menos de 400 unidades. En otras áreas dentro de quince (15) millas de la Alcaldía de Boston con edificios de 400 unidades o más, hay una prima de sesenta centavos (\$0.60) agregada a los salarios de los Suburbios. Los salarios deben seguir los aumentos del Apéndice A. En el caso de que la Unión logre una densidad de sesenta y cinco por ciento (65%) del mercado, los Empleadores están de acuerdo en re-abrir las negociaciones salariales.

14. Distritos Escolares Públicos y Edificios Municipales fuera de la Ciudad de Boston y Cambridge:

	Aumento	Trabajador de Limpieza
10/01/16		\$11.75
01/01/17	\$0.30	\$12.05
01/01/18	\$0.30	\$12.35
01/01/19	\$0.35	\$12.70
01/01/20	\$0.40	\$13.10

APÉNDICE “B”

Los edificios sujetos a la Conversión a Trabajos de Tiempo Completo del Artículo 49.

Apéndice “B” – Edificios de más de 450,000 pies cuadrados para la Conversión a Tiempo Completo	
Más de 1,000,000 pies cuadrados	5 posiciones por año convertidas a tiempo completo
700,000 - 999,999 pies cuadrados	4 posiciones por año convertidas a tiempo completo
530,000 - 699,999 pies cuadrados	3 posiciones por año convertidas a tiempo completo
400,000 - 529,999 pies cuadrados	2 posiciones por año convertidas a tiempo completo
300,000 – 399,999 pies cuadrados (solamente en Cambridge)	1 posición por año convertida a tiempo completo
2017: Lista B1	Convertir la mitad de las posiciones restantes de tiempo parcial
2018: Lista B2	Convertir las posiciones restantes de tiempo parcial

APÉNDICE “B1”

Lugar	Pies Cuadrados
John Hancock Tower	1,589,533
125 High Street	1,425,000
100 Federal Street	1,355,612
Prudential Tower	1,178,310
53 State Street	1,110,975
One Federal Street	1,105,064
One Beacon Street	1,100,000
One Financial Center	1,097,078
One International Place	1,025,000
100 Summer Street	1,020,062
One Lincoln Street	1,000,000
111 Huntington	931,000
225 Franklin	916,637
245 Summer Street	860,249
Copley Place	845,000

Lugar	Pies Cuadrados
60 State Street	823,000
101-75 Federal Street	811,000
100 Cambridge Street	796,000
One Boston Place	769,000
75 State Street	767,296
One Post Office Square	767,096
200 Berkeley	756,000
Technology Square, Cambridge	753,000
State Street Bank, Quincy	751,578
Two International Place	750,000
99 High Street	731,000
185 Franklin	730,000
Landmark Center	635,000
500 Boylston Street	610,000
Center Plaza	610,000
33 Arch Street	609,000
Lafayette Corp. Center	609,000
World Trade Center	590,000
28 State Street	580,000
World Trade Center West	566,213
280 Congress	553,837
10 Saint James Avenue	553,244
501 Boylston Street	530,000
275 Grove Street, Auburndale	524,887
601 Congress Street	520,000
222 Berkeley	520,000
150 Federal Street	518,000
101 Huntington Avenue	509,000

Lugar	Pies Cuadrados
World Trade Center East	492,000
451 D Street, East Boston	475,000
555 Technology Square, Cambridge	475,000
125 Summer Street	460,000

Apéndice B2

Lugar	Pies Cuadrados
One Kendall Square, Cambridge	676,000
181 Massachusetts Avenue, Cambridge	550,000
50-60 Binney Street, Cambridge	541,000
100 Northern Ave, Boston	514,000
One Channel Center, Boston	499,900
250 Massachusetts Avenue, Cambridge	430,000
1 Main Street, Cambridge	305,000
197 Clarendon Street, Boston	428,000
301 Binney Street, Cambridge	417,000
100 Binney Street, Cambridge	417,000
260 Franklin Street, Boston	414,000
265 Franklin Street, Boston	410,000
75-125 Binney Street, Cambridge	388,000
215 First Street, Cambridge	367,000
1 Memorial Drive, Cambridge	353,000
500 Kendall Square, Cambridge	349,000
101 Main Street, Cambridge	341,000
1 Broadway, Cambridge	335,000
225 Binney Street, Cambridge	305,000
675 W Kendall Street, Cambridge	303,000
650 E. Kendall Street, Cambridge	300,000

APÉNDICE “C”

PROCEDIMIENTO DE DELINCUENCIA

Fondo de Pensiones de los Trabajadores de Servicio de Massachusetts

El programa actual de pagos exige que las contribuciones al Fondo de Pensión se remitan a más tardar el vigésimo (20o) día del mes siguiente al mes en que las horas fueron trabajadas y por lo cual se deben las contribuciones. Las contribuciones para las horas trabajadas en enero se deben en la oficina del Fondo a más tardar el 20 de febrero. Las contribuciones para las horas trabajadas en febrero se deben en la oficina del Fondo a más tardar el 20 de marzo, etc.

Las contribuciones pagaderas el vigésimo día del mes se considerarán delincuentes si no se reciben en la oficina del Fondo antes del fin del vigésimo quinto día laborable del mes (o el primer día laborable siguiente si el día 25 no es día laborable). Las contribuciones delincuentes serán sujetas a los siguientes pagos de interés o multas por pago retrasado:

1. Tipo de interés preferencial según establecido por el Banco de América más 3%; o
2. \$100.00 por día, el que sea más.

A partir del 1ero de abril del 2007, las multas pagaderas a continuación tendrán un máximo de 50% de las contribuciones debidas para cada mes(es) de retraso del Empleador. Los intereses en las contribuciones delincuentes donde correspondan serán pagaderos retroactivos a la fecha límite de presentación (el vigésimo día del mes) y serán pagaderos para todos y cada día de ahí en adelante hasta que se pague la delincuencia. Se cobra una tarifa de \$100.00 por día donde sea aplicable retroactivo a la fecha de delincuencia. El interés o las tarifas deben acompañar el pago de las contribuciones delincuentes.

Los empleadores que desean apelar la imposición de las tarifas bajo el Procedimiento de Delincuencia pueden mandar una declaración escrita al Administrador. El Administrador mandará la apelación a los fideicomisarios para la adjudicación.

Los siguientes procedimientos de delincuencia estarán vigentes a partir de enero 1ero del 2003:

1. Los Fideicomisarios avisarán a los empleadores por escrito de la falta de recibo de las contribuciones atrasadas el día 20 del mes. Se enviará el aviso al Administrador por el correo nacional o de otra manera. El aviso escrito no es requisito por hacerse delinciente, y la falta de recibir dicho aviso no será una defensa a la delincuencia.
2. Los Fideicomisarios intentarán llamar por teléfono a los empleadores atrasados durante el último día antes que su contribución pendiente sea delinciente. El aviso telefónico no es requisito por hacerse delinciente, y la falta de recibir dicho aviso no será una defensa a la delincuencia.
3. El Administrador del Fondo revisará todas las delincencias lo más pronto posible después de la cierre de operaciones comerciales el día en que las contribuciones atrasadas se hacen delincientes. Entonces, el Administrador decidirá qué acción legal será instituida para obligar el pago de las contribuciones delincientes. Los derechos de la Unión bajo su convenio colectivo serán independientes de los derechos de los Fideicomisarios. La Unión puede ejercer todos y cualesquier derecho bajo su convenio colectivo sin el prior aprobación anterior de los Fideicomisarios o del Subcomité de Delincencia.
4. Los Fideicomisarios tienen la intención de instituir procedimientos legales para cobrar las contribuciones delincientes. En cualquier de tales procedimientos, los Fideicomisarios no serán limitados a los pagos de interés o tarifas por pagar tarde aquí descritos. Al contrario, los Fideicomisarios pedirán a la Corte que concedan las penas y remedios mas amplios posibles, incluyendo pero no limitado a los honorarios de abogado.

Esta declaración de política y procedimiento entra en vigencia el 1ero de enero, 2003, y es sujeto a revisión por la Junta de Fideicomisarios del Fondo.

PROCEDIMIENTO DE DELINCUENCIA

Fondo de Empleados de Servicios a Edificios de Boston

El programa actual de pagos exige que las contribuciones al Fondo de Empleados de Servicios a Edificios de Boston se remitan a más tardar el decimoquinto (15o) día del mes por lo cual se deben las contribuciones. Las contribuciones para enero se deben en la oficina del Fondo a más tardar el 15 de enero. Las contribuciones para febrero se deben en la oficina del Fondo a más tardar el 15 de febrero, etc.

Las contribuciones pagaderas el decimoquinto día del mes se considerarán delincuentes si no se reciben en la oficina del Fondo antes del fin del vigésimo día del mes (o el primer día laborable siguiente si el día 20 no es día laborable). Las contribuciones delincuentes serán sujetas a los siguientes pagos de interés o multas por pago retrasado:

1. Tipo de interés preferencial según establecido por el Banco de América más 3%; o
2. \$100.00 por día, el que sea más.

A partir del 1ero de abril del 2007, las multas pagaderas a continuación tendrán un máximo de 50% de las contribuciones debidas para cada mes(es) de retraso del Empleador. Los intereses en las contribuciones delincuentes donde correspondan serán pagaderos retroactivos a la fecha límite de presentación (el decimoquinto día del mes) y serán pagaderos para todos y cada día de ahí en adelante hasta que se pague la delincuencia. Se cobra una tarifa de \$100.00 por día donde sea aplicable retroactivo a la fecha de delincuencia. El interés o las tarifas deben acompañar el pago de las contribuciones delincuentes.

Los empleadores que desean apelar la imposición de las tarifas bajo el Procedimiento de Delincuencia pueden mandar una declaración escrita al Administrador. El Administrador mandará la apelación a los fideicomisarios para la adjudicación.

Los siguientes procedimientos de delincuencia estarán vigentes a partir de enero 1ero del 2003:

1. Los Fideicomisarios avisarán a los empleadores por escrito de la falta de recibo de las contribuciones atrasadas el día 15 del mes. Se enviará el aviso al Administrador por el correo nacional o de otra manera. El aviso escrito no es requisito por hacerse delinciente, y la falta de recibir dicho aviso no será una defensa a la delincuencia.
2. Los Fideicomisarios intentarán llamar por teléfono a los empleadores atrasados durante el último día antes que su contribución pendiente sea delinciente. El aviso telefónico no es requisito por hacerse delinciente, y la falta de recibir dicho aviso no será una defensa a la delincuencia.
3. El Administrador del Fondo revisará todas las delincencias lo mas pronto posible después de la cierre de operaciones comerciales el día en que las contribuciones atrasadas se hacen delincientes. Entonces, el Administrador decidirá qué acción legal será instituida para obligar el pago de las contribuciones delincientes. Los derechos de la Unión bajo su convenio colectivo serán independientes de los derechos de los Fideicomisarios. La Unión puede ejercer todos y cualesquier derecho bajo su convenio colectivo sin el prior aprobación anterior de los Fideicomisarios o del Subcomité de Delincencia.
4. Los Fideicomisarios tienen la intención de instituir procedimientos legales para cobrar las contribuciones delincientes. En cualquier de tales procedimientos, los Fideicomisarios no serán limitados a los pagos de interés o tarifas por pagar tarde aquí descritos. Al contrario, los Fideicomisarios pedirán a la Corte que concedan las penas y remedios mas amplios posibles, incluyendo pero no limitado a los honorarios de abogado.

Esta declaración de política y procedimiento entra en vigencia el 1ero de enero, 2003, y es sujeto a revisión por la Junta de Fideicomisarios del Fondo.

APÉNDICE “C”

**Muestra de la Autorización de Divulgación y
Revelación de la Ley de Informe Justo de Crédito
(Para el Empleo)**

El candidato al empleo reconoce que esta compañía puede ahora o en el cualquier momento durante el empleo, verificar la información de esta solicitud, currículum o contrato de empleo. En el caso de que toda o parte de la información del reporte se utilice para tomar una *decisión adversa*, antes de tomar la decisión adversa, le proporcionará una copia del informe de crédito y una descripción por escrito de sus derechos bajo la Ley de Informe Justo de Crédito, 15 U.S.C. § 1681 *et seq.*

Por favor sea avisado que podemos también obtener un reporte de investigación de antecedentes que incluye información sobre su carácter, reputación general, características personales y forma de vivir. Se puede obtener esta información al contactar sus empleadores actuales y anteriores, o referencias proporcionados por Usted. Por favor sea avisado que tiene el derecho de solicitar por escrito, dentro de un tiempo razonable, que hacemos una divulgación completa y correcta de la naturaleza y alcance de la información solicitada.

Se puede conseguir información adicional sobre la Ley de Informe Justo de Crédito, 15 U.S.C. § 1681 *et seq.*, en la página Web de la Comisión Federal de Comercio (<http://www.ftc.gov>).

"El abajo firmante, autoriza a todas las entidades que tengan información sobre el o ella, inclusive empleadores actuales y anteriores, referencias personales, agencias de orden público, departamentos de vehículos automotores, escuelas, agencias de licencia y agencias de crédito, a divulgar esta información a la compañía o cualquier de sus socios o agentes. Acepto y estoy de acuerdo que esta Autorización de Divulgación se mantenga valida y vigente durante el termino de mi contrato."

Para los solicitantes de Maine y New York solamente

A solicitud, le informaremos si fue solicitado un reporte de crédito; y si fue solicitado, el nombre y la dirección de la agencia de crédito haciendo el reporte.

Los residentes recibirán una copia de sus derechos bajo la Ley de Informe Justo de Crédito de Maine.

Para los solicitantes de Washington solamente

La agencia de crédito haciendo el reporte es _____;
Nombre del Vendedor

Para el oficial de cumplimiento puede comunicarse con _____.
Teléfono del Vendedor

Para los solicitantes de California, Minnesota, y Oklahoma solamente

Se obtendrá un reporte de crédito a través de _____;
Nombre del Vendedor

Si se tramita un *reporte de crédito personal*, entiendo que tengo derecho de recibir una copia. Indico abajo si deseo recibir una copia.

Si _____ Si _____
Iniciales Iniciales

Si se tramita un *reporte de antecedentes* y/o reporte de crédito, entiendo que tengo el derecho de recibir una copia. Indico abajo si deseo recibir una copia.

Si _____ Si _____
Iniciales Iniciales

***Solicitantes de California:** Si Usted decide recibir una copia del reporte de crédito, será enviado dentro de tres (3) días del recibo del reporte de crédito por el empleador, y Usted recibirá una copia del reporte de antecedentes dentro de siete (7) días del recibo del reporte por el empleador (a menos que elija no recibir copia del reporte).

Fecha: _____ Firma del Solicitante _____

Nombre Completo en Letra de Molde: _____

(Continúa en la página 2)

**Información Únicamente para Procesar la Investigación de Antecedentes
(Para ningún otro propósito)**

Nombre Completo _____

Fecha de Nacimiento: ____ / ____ / ____ * Numero de Seguro Social: _____ - _____ - _____

Número de Licencia de Conducir: _____ Estado de Expedición _____

Residencia Actual: _____
(Número y Calle)

Estado	Código Postal
--------	---------------

Lista de todas las Direcciones de Residencia de los últimos Siete Años (adjunte más hojas si es necesario)

Por favor proporcione la siguiente información educativa:

¿Cuál fue su nombre cuando recibió su título? _____

APÉNDICE “D”

PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO PARA EL ESTADO DE NEW HAMPSHIRE

Los Contratistas de Mantenimiento de Nueva Inglaterra, Inc. (“MCNE”) por la presente está de acuerdo en conceder al Local 615 SEIU (“Unión”) el reconocimiento voluntario para sus operaciones de limpieza en ciertas áreas de New Hampshire denominadas zonas y enumeradas abajo, basado en una muestra de apoyo de la mayoría; cuando la Unión puede demostrar dentro de la zona que 60% del mercado de edificios comerciales de oficinas de más de 50.000 pies cuadrados esté limpiado por contratistas de limpieza que son firmantes al Acuerdo entre los Contratistas de Mantenimiento de Nueva Inglaterra y el Local 615 SEIU, o que están de acuerdo con un reconocimiento de tarjetas basado en una muestra de apoyo mayoritario.

Cuando la Unión llega a un acuerdo sobre el reconocimiento voluntario con los contratistas de limpieza que contraen con 60% de los edificios comerciales de oficinas de más de 50.000 pies cuadrados, el Empleador concederá el reconocimiento voluntario a la Unión para sus sitios, una vez que la Unión presente una muestra de interés por la mayoría a través de un chequeo de tarjetas mostrando que 50% más uno de los trabajadores hayan firmado tarjetas de autorización. El Empleador se mantendrá neutral a todo tiempo y la Unión se abstendrá de las referencias negativas sobre el Empleador. El Empleador avisará a los supervisores apropiados del contenido y el espíritu del presente Acuerdo de Reconocimiento.

Cuando la Unión demuestra que tiene acuerdos sobre el reconocimiento voluntario con los contratistas que representan 60% del mercado de limpieza contratado aquí definido, el Empleador está de acuerdo en mantenerse neutral sobre la cuestión de la sindicalización durante el proceso de reconocimiento, y en proporcionar a los representantes de la Unión acceso a sus trabajadores a través de una visita al sitio, o a través de un listado de trabajadores que contiene las direcciones de casa, el que sea más factible. Ambas partes colaborarán en determinar el acceso apropiado, pero el Empleador en ningún caso negará el acceso a la Unión. Al recibir el aviso de la Unión que intentará organizar una unidad bajo el presente Acuerdo de Reconocimiento, el

Empleador está de acuerdo en proporcionar a la Unión dentro de diez (10) días del calendario todos los sitios de trabajo cubiertos por el presente Acuerdo de Reconocimiento en estas jurisdicciones y además los nombres de los trabajadores, su lugar de trabajo y horas laborales.

Cuando la Unión muestra las tarjetas de autorización firmados por 50% más uno de los trabajadores de la unidad, el Empleador está de acuerdo en reconocer a SEIU Local 32BJ como el representante legal de estos trabajadores.

Cuando la Unión haya demostrado que tiene reconocimiento en 60% del mercado designado de limpieza subcontratada, el MCNE está de acuerdo en reunir y negociar un convenio colectivo para los trabajadores en esta zona solamente.

El Empleador está de acuerdo en las siguientes zonas para los fines del reconocimiento bajo este acuerdo:

- Zona 1: Edificios de oficina de más de 50,000 pies cuadrados en Portsmouth
- Zona 2: Edificios de oficina de más de 50,000 pies cuadrados en Manchester
- Zona 3: Edificios de oficina de más de 50,000 pies cuadrados en Nashua
- Zona 4: Edificios de oficina de más de 50,000 pies cuadrados en Merrimack

Además, el Empleador está de acuerdo en conceder el reconocimiento bajo estos mismos términos para el trabajo de los recintos de las universidades, en base de cada recinto universitario.

Las partes al Acuerdo actual también están de acuerdo en unirse y negociar procedimientos de neutralidad y reconocimiento de tarjetas consistentes con los principios del Acuerdo actual para todos los demás sectores y mercados de New Hampshire a solicitud de cualquier parte.

MCNE, Inc.

Octubre 1, 2016

Ms. Roxana Rivera
Vice-Presidente
Local 32BJ SEIU
26 West Street
Boston, Massachusetts

Respeto a: Trabajadores de Servicio de Mantenimiento

Estimado Sra. Rivera:

Escribo para confirmar nuestras conversaciones durante las negociaciones por un nuevo convenio colectivo para reemplazar el Acuerdo Maestro que vence el 30 de septiembre, 2016. El Local 32BJ SEIU (“Unión”) está de acuerdo en quitar la clasificación de trabajadores de servicio de mantenimiento del Artículo 3 RECONOCIMIENTO del convenio colectivo. En consideración, los miembros de los Contratistas de Mantenimiento de Nueva Inglaterra, Inc. (“Asociación”) están de acuerdo en establecer un procedimiento de reconocimiento voluntario que será aplicable al personal de servicio de mantenimiento que no esté representado por otra organización laboral.

Los miembros de la Asociación están de acuerdo en conceder el reconocimiento voluntario a la Unión sujeto a un chequeo de tarjetas por una tercera parte y el acuerdo mutuo de la unidad apropiada para los empleados que desempeñan las funciones de servicio de mantenimiento.

Los miembros de la Asociación no se opondrán a los esfuerzos de la Unión a organizar a los trabajadores del Empleador de servicio de mantenimiento de no-unión.

Los miembros de la Asociación proporcionarán el acceso a los sitios de trabajo de los trabajadores de servicio de mantenimiento del Empleador, e información acerca de las direcciones de los miembros, sus turnos de trabajo y fechas de empleo, si el acceso al sitio no es factible.

En el caso que la Unión logre una mayoría en una unidad apropiada, según la evidencia del chequeo de las tarjetas, el Empleador está de acuerdo en reunir y negociar un convenio colectivo.

Espero que esto refleje precisamente nuestro entendimiento en las negociaciones sobre este asunto.

Atentamente suyo,

Jennifer Lourie
Presidente/Director,
Maintenance Contractors of New England

CARTA ADJUNTA
TASA COMPUESTA DE SEGURO MEDICO

Octubre 1, 2016

Ms. Roxana Rivera
Vice-Presidente
Local 32BJ SEIU
26 West Street
Boston, Massachusetts

Respeto a: *Tasa Compuesta de Seguro Médico y Trabajo a Tiempo Completo*

Estimada Sra. Rivera:

Durante las negociaciones de un Contrato Maestro sucesor, la Asociación y la Unión hablaron acerca de la aplicación de una tasa compuesta de seguro médico, la cual proporcionaría cobertura familiar para los empleados, y un programa para convertir los edificios del Distrito Financiero Central y el Área Metropolitana de Boston de más de 450.000 a horarios de tiempo completo, en un Apéndice al Convenio Colectivo. Durante las negociaciones se habló de qué sucedería si un dueño o agente deseaba que sus trabajadores de limpieza contratados tuvieran la cobertura familiar o una conversión a un horario de tiempo completo.

La presente carta confirma que si el dueño o agente de un edificio comercial de oficinas fuera del Área Metropolitana de Boston o en Boston en un edificio con menos de 400.000 pies cuadrados, o dentro de Cambridge en un edificio con menos de 300.00 pies cuadrados, comunicara por escrito su opción de proporcionar la cobertura familiar a través de una tasa compuesta, o una conversión a un horario de tiempo completo, el contratista está de acuerdo en cumplir con esta solicitud. La comunicación escrita del cliente debe ser una autorización firmada especificando el lugar afectado y el intento con respecto al seguro médico, el trabajo a tiempo completo, o los dos.

Espero que la presente refleje nuestro entendimiento sobre este asunto.

Atentamente,

Jennifer Lourie
Presidente/Director,
Maintenance Contractors of New England