

LOCAL 32BJ DE SEIU



CONVENIO DE CONTRATISTAS DE DELAWARE

**1 DE ENERO DE 2020 AL 31 DE DICIEMBRE
DE 2023**

Índice

| | Página |
|--|---------------|
| <u>Artículo 1. Reconocimiento</u> | 1 |
| <u>Artículo 2. Seguridad de la Unión y Deducciones</u> | 3 |
| <u>Artículo 3. Derechos de la Administración</u> | 6 |
| <u>Artículo 4. Quejas/Arbitraje</u> | 7 |
| <u>Artículo 5. Transición del Contratista</u> | 9 |
| <u>Artículo 6. Antigüedad y Desplazamiento</u> | 10 |
| <u>Artículo 7. Carga Laboral/Reducciones</u> | 12 |
| <u>Artículo 8. Mejores Términos y Condiciones Anteriores</u> | 12 |
| <u>Artículo 9. Cláusula sobre Piquetes/Prohibición de Huelgas</u> | 12 |
| <u>Artículo 10. Licencias</u> | 13 |
| <u>Artículo 11. Vacaciones</u> | 14 |
| <u>Artículo 12. Días Personales</u> | 15 |
| <u>Artículo 13. Licencia para funeral</u> | 15 |
| <u>Artículo 14. Seguro Médico</u> | 16 |
| <u>Artículo 15. Fondo de Servicios Legales</u> | 19 |
| <u>Artículo 16. Disposiciones Aplicables a todos los Fondos</u> | 20 |
| <u>Artículo 17. Feriados</u> | 21 |
| <u>Artículo 18. Derechos de la Unión</u> | 21 |
| <u>Artículo 19. Vacantes y Ascensos</u> | 22 |
| <u>Artículo 20. Semana Laboral, Horas Extras y Método de Pago</u> | 22 |
| <u>Artículo 21. Inmigración</u> | 23 |
| <u>Artículo 22. Sucesores, Cesionarios y Subcontratación</u> | 25 |
| <u>Artículo 23. Prohibición de Discriminación</u> | 26 |
| <u>Artículo 24. Salarios</u> | 29 |
| <u>Artículo 25. Naciones Más Favorecidas</u> | 30 |
| <u>Artículo 26. Duración</u> | 30 |

CARTA COMPLEMENTARIA SOBRE LOS SISTEMAS DE PAGO
QUINCENALES.....32
CARTA COMPLEMENTARIA SOBRE EL AUMENTO DE LAS
HORAS DIARIAS.....32
Apéndice A: Disposiciones Relativas al Condado de New Castle33

Convenio de Contratistas de Delaware de 2020

El presente convenio se celebra entre la Local 32BJ de SEIU (en adelante “la Unión”) y el contratista de limpieza abajo firmante, (**Contratista de limpieza**), (en adelante “el Empleador”).

Artículo 1. Reconocimiento

- 1.1 El presente convenio se aplicará a todos los empleados de servicios contratados en cualquier instalación del Condado de New Castle y Wilmington, Delaware, excluidos los edificios de oficinas comerciales de menos de 100,000 pies cuadrados, y con la excepción de que los términos y condiciones económicas para los edificios residenciales, hospitales, tiendas por departamento, escuelas, instituciones benéficas, educativas y religiosas, pistas de atletismo, asilos, teatros, hoteles, centros comerciales, campos de golf, centros de boliche, almacenes, trabajos de ruta, agencias bancarias, aeropuertos e instalaciones industriales, se establecerán en cláusulas adicionales negociadas para cada ubicación cubierta por el presente convenio. El Artículo 9.2 no se aplicará durante las negociaciones de un convenio de cláusulas adicionales.

- 1.2 El Empleador estará obligado por los convenios generales en todas las áreas que sean aplicables a todo el trabajo realizado dentro de ellas y está sujeto al alcance de estos convenios para todas las áreas dentro de la jurisdicción de la Unión, incluyendo los siguientes convenios y los convenios sucesores de los mismos: (a) el Convenio de Contratistas Independientes de la Ciudad de Nueva York de 2020 (o su contraparte de RAB); (b) el Convenio de Contratistas de Long Island de 2020; (c) el Convenio de Contratistas de Hudson Valley y del Condado de Fairfield de 2020; (d) el Convenio de Hartford/Connecticut de 2020; (e) el Convenio de Contratistas de Nueva Jersey de 2020; (f) el Convenio de Contratistas Independientes o BOLR de Philadelphia de 2015; (g) el Convenio de Contratistas Suburbanos de Philadelphia de 2019; (h) el Convenio de Contratistas del Centro de Pittsburgh de 2019; (i) el Convenio del Condado de Allegheny (PA) de 2019; (j) el Convenio de Contratistas de Servicio de Washington de 2019; y (k) el Convenio de Contratistas de Mantenimiento de New England de 2016. Además, el Empleador también acuerda estar obligado por el convenio de reconocimiento de la Unión aplicable al Área Metropolitana de Miami.

- 1.3 El trabajo de ruta es todo el trabajo realizado por el Empleador que no sea en las instalaciones donde el Empleador celebra un contrato directamente con el

propietario y/o agente. Las terminales de transporte y complejos de edificios comerciales de propiedad comúnmente contigua de 100,000 pies cuadrados o más, estarán sujetos a los términos de este Convenio.

- 1.4 Si el Empleador se hace cargo de los trabajos sujetos a los convenios de cláusulas adicionales, asumirá y estará obligado por los términos restantes de los convenios de cláusulas adicionales de este tipo entre la Unión y el Empleador predecesor. Dichos Convenios de cláusulas adicionales se proporcionarán con anticipación a los contratistas que licitan para el trabajo.
- 1.5 Se reconoce a la Unión como el representante de negociación colectiva exclusivo para todas las clasificaciones de empleados de servicios dentro de la unidad de negociación definida anteriormente. El término “Empleados de servicio”, tal como se usa en este Convenio tiene la intención de cubrir las clasificaciones y los empleados cubiertos bajo el Convenio de Contratistas Independientes.
- 1.6 Previa solicitud por escrito de la Unión, excepto donde esté prohibido por la ley, el Empleador, dentro de un plazo de siete (7) días hábiles siguientes a la solicitud por escrito de la Unión, hará sus mejores esfuerzos para proporcionarle a la Unión una lista de todas sus ubicaciones sujetas al Convenio donde preste servicios. Previa solicitud por escrito de la Unión, excepto donde esté prohibido por la ley, el Empleador le proporcionará a la Unión por escrito el nombre, dirección, clasificación laboral, número de seguro social (últimos cuatro dígitos), horas de trabajo, y la tasa salarial actual de cada empleado asignado a cada ubicación. En ningún caso el Empleador proporcionará dicha información a la Unión más de diez (10) días hábiles después de la solicitud por escrito de la Unión. El Empleador notificará mensualmente por escrito a la Unión el nombre, número de seguro social (últimos cuatro dígitos), dirección, tasa salarial, asignación laboral y turno de cada nuevo empleado contratado por el Empleador. El Empleador notificará mensualmente por escrito a la Unión sobre todos los cambios en el estado laboral de los empleados, incluidos los aumentos o disminuciones en las horas de trabajo, cambios en las tasas salariales y/o ubicaciones de trabajo, despidos o separaciones, y el cambio en el estatus de temporal a permanente, donde se aplique.
- 1.7 Inmediatamente después de la notificación de que el Empleador se ha convertido en un proveedor de servicios en una nueva ubicación sujeta a este

Convenio, el Empleador notificará a la Unión por escrito, enviado por fax a la Unión, en sus oficinas principales, sobre la nueva ubicación y la fecha en la que se comenzará la ejecución del trabajo en esa ubicación.

- 1.8 El Empleador no impedirá, y la Unión tendrá el derecho de, el acceso a sus empleados en el lugar de trabajo. La Unión no interrumpirá el trabajo de los empleados y notificará con anticipación razonable. La Unión y el Empleador crearán procedimientos para garantizar el acceso apropiado de la Unión a los lugares de trabajo con requisitos especiales de seguridad.
- 1.9 El Empleador (y sus agentes) no tomarán ninguna acción ni darán ninguna declaración que establezca o implique una oposición a que los empleados seleccionen a la Unión como su agente de negociación colectiva. Donde lo exija la ley, después que la Unión demuestre que una mayoría de los empleados en una ubicación (o grupo de ubicaciones contiguas) o en cualquier otra agrupación adecuada de ubicaciones, a opción de la Unión, ha designado a la Unión como su representante en las negociaciones colectivas mediante la firma de tarjetas de autorización o peticiones, el Empleador reconocerá a la Unión para esa ubicación o ubicaciones.
- 1.10 El Empleador notificará a la Unión de inmediato por escrito (en ningún caso más de cinco (5) días hábiles después) tan pronto que el Empleador reciba la cancelación por escrito de una cuenta/ubicación. Dentro del plazo de cinco (5) días hábiles después de recibir la notificación de cancelación, el Empleador proporcionará a la Unión una lista de todos los empleados en la cuenta/ubicación, sus salarios, número de horas trabajadas, las fechas de contratación, contribuciones a los fondos de beneficios hechas para los empleados (a través de informes de remesas a los fondos de beneficios, y suplementos a dichos informes que detallan los cambios), y derecho a vacaciones y su uso.

Artículo 2. Seguridad de la Unión y Deducciones

- 2.1 Será condición para el empleo que todos los empleados cubiertos por este Convenio se hagan y permanezcan siendo miembros de la Unión los 31 días siguientes a la fecha de que este Artículo se aplique a su ubicación de trabajo o a su empleo, lo que sea posterior. El requisito de afiliación bajo esta sección se cumple con el pago de las obligaciones financieras de la tarifa de inscripción de la Unión y de las cuotas periódicas impuestas uniformemente. En caso de que la disposición de seguridad de la Unión del presente

Convenio sea considerada inválida, inaplicable o sin efectos jurídicos en general o con respecto a cualquier Empleador debido a su interpretación o a un cambio en el estatuto federal o estatal, ordenanza municipal o reglamento o decisión de cualquier órgano, agencia o subdivisión de gobierno administrativo; la cláusula de seguridad de la Unión permitida en virtud de dicho estatuto, decisión o reglamento será ejecutada en sustitución de la cláusula de seguridad de la Unión prevista en el presente.

- 2.2 Una vez que el Empleador reciba una carta del Secretario-Tesorero de la Unión en la que se solicite el despido de un empleado porque no ha cumplido con los requisitos de este Artículo, a menos que el Empleador cuestione la conveniencia de hacerlo, el empleado será despedido en un plazo de 15 días después de la recepción de la carta si antes de ello no toma las medidas adecuadas para cumplir con los requisitos. Si el Empleador cuestiona la conveniencia del despido, presentará inmediatamente el asunto al Árbitro. Si el Árbitro concluye que el empleado no ha cumplido con los requisitos del presente Artículo, se despedirá al empleado en un plazo de 10 días a partir de la entrega al Empleador del aviso por escrito de tal conclusión.
- 2.3 El Empleador será responsable de todos los ingresos perdidos por la Unión a causa de no despedir a un empleado que no es miembro de la Unión, si la Unión así lo ha solicitado por escrito. En los casos que involucren el retiro de empleados por no pagar lo que se requiere en este Artículo, el Árbitro tendrá la autoridad para evaluar la indemnización por daños y perjuicios.
- 2.4 La Unión tendrá el derecho de inspeccionar los registros de la nómina del Empleador para determinar los empleados del Empleador que están cubiertos por este Convenio.
- 2.5 El Empleador se compromete a deducir las cuotas mensuales, tarifas de inscripción, contribuciones al Fondo de Acción Política o al Fondo del Sueño Americano, del salario de un empleado, cuando sea autorizado por el empleado por escrito de conformidad con la legislación aplicable. La Unión debe suministrarle al Empleador los formularios de autorización necesarios. El Empleador mantendrá la exactitud de la información de los empleados, y transmitir electrónicamente las cuotas, tarifas de inscripción, contribuciones al fondo político y todas las evaluaciones legales deducidas del sueldo de los empleados, a la Unión a través de Cámara de Compensación Automática (ACH) o transferencia bancaria utilizando el portal de autoservicio de 32BJ,

a menos que la Unión indique por escrito que las cuotas sean remitidas por otros medios distintos de las transmisiones electrónicas. La transmisión estará acompañada de información sobre la persona para la cual se están transmitiendo las cuotas, la cantidad del pago de las cuotas de cada empleado, la tasa salarial del empleado, la fecha de contratación del empleado, el lugar o cambio de ubicación del empleado, si el empleado es a tiempo parcial o tiempo completo, el número de seguro social, la dirección y la clasificación laboral del empleado. La Unión brindará cualquier oportunidad de capacitación necesaria al Empleador para facilitar las transmisiones electrónicas.

La Unión designará a un funcionario de su Departamento de Cuotas para facilitar el cobro para los sitios de trabajo cubiertos por este Convenio. Esa persona, junto con un representante designado del Distrito del Atlántico Medio de la Unión, responderá las llamadas telefónicas y mensajes de correo electrónico del Empleador tan pronto como sea posible. No se impondrán intereses ni sanciones si el Empleador hace un esfuerzo de buena fe para remitir el pago.

- 2.6 Si el Empleador no deduce o remite a la Unión las cuotas u otros importes de conformidad con esta sección al vigésimo (20. °) día del mes, el Empleador pagará intereses sobre tales cuotas, tarifas de inscripción, o contribuciones a la tasa de uno por ciento al mes a partir del vigesimoprimer día (21. °), a menos que el Empleador pueda demostrar que el retraso fue por una causa justificada, debido a circunstancias fuera de su control.

Si el Empleador no remite las cuotas, honorarios de agencia, tarifas de inscripción, contribuciones al Fondo del Sueño Americano (ADF, por sus siglas en inglés) u otras contribuciones al Fondo de Acción Política (colectivamente, “cuotas”) que se deben remitir en virtud del Convenio Colectivo de Negociación durante tres (3) meses o más durante el periodo de vigencia de este Convenio, independientemente de si son meses consecutivos o no, la Unión podrá remitir el asunto al Comité de Quejas en virtud del Artículo 4, y el Comité examinará el caso en su siguiente reunión mensual. Si el Comité de Quejas no resuelve el asunto, la Unión podrá solicitar el arbitraje acelerado para cobrar las cuotas pendientes de pago.

En cualquier arbitraje acelerado conforme a esta sección, si la Unión prevalece en cualquier parte de su reclamación de las cuotas pendientes de pago, el honorario completo para el arbitraje será sufragado por el

Empleador y el árbitro otorgará intereses sobre la cantidad, en su caso, establecida en el presente Convenio.

Para los efectos de esta sección, el arbitraje acelerado debe realizarse a más tardar veintiún (21) días calendario contados a partir de la fecha de la demanda de arbitraje por escrito que realice la Unión. El árbitro será seleccionado de conformidad con el Artículo 4 de este Convenio. Si no hay un árbitro disponible dentro del plazo establecido, las partes seleccionarán al árbitro con la fecha disponible más próxima. El árbitro no concederá ningún aplazamiento, excepto por el consentimiento mutuo de las partes. Toda audiencia de arbitraje acelerado que se celebre conforme a esta sección continuará día a día hasta que se haya completado, y las partes no podrán presentar escritos posteriores a la audiencia. El árbitro emitirá una decisión y el laudo en un plazo de siete (7) días tras la última audiencia del caso.

- 2.7 Si un empleado no revoca su autorización para deducir cuotas a finales del año siguiente a la fecha de autorización, o al final del contrato actual, lo que ocurra primero, se considerará que el empleado ha renovado su autorización por otro año, o hasta el vencimiento del contrato inmediatamente subsiguiente, lo que ocurra primero.
- 2.8 En el momento de la contratación, el Empleador dará a los nuevos empleados un paquete proporcionado por la Unión que contiene un formulario de solicitud para ser miembro de la Unión, un formulario de autorización de deducciones, un formulario de autorización para el Fondo del Sueño Americano y, donde corresponda, formularios de inscripción para el fondo de beneficios. El Empleador enviará a las oficinas de la Unión los formularios (o partes de los mismos) que el empleado elija llenar y devolver al Empleador. El Empleador permitirá a la Unión reunirse con cada empleado recién contratado que no sea un miembro de la Unión por hasta treinta (30) minutos de tiempo remunerado en el sitio de trabajo del empleado, en una fecha y hora acordadas entre la Unión y la administración del Empleador en el sitio.

Artículo 3. Derechos de la Administración

- 3.1 La administración de los asuntos de la Compañía y la dirección de su fuerza de trabajo, incluyendo a manera de ejemplo el derecho para establecer nuevos trabajos, suprimir o cambiar trabajos existentes, cambiar materiales, procesos, productos, equipos en las operaciones; programar y asignar trabajo; contratar, sancionar y despedir a los empleados con causa, transferir

o despedir temporalmente a los empleados debido a la falta de trabajo, establecer las normas laborales; determinar las cargas de trabajo, normas de calidad en el desempeño, métodos y prácticas de contratación; asignación y transferencia de los empleados y el ascenso de los empleados; establecer, eliminar o cambiar bonos, incentivos y programas de calidad, será ejercida exclusivamente por la Compañía.

- 3.2 Los empleados no serán despedidos, suspendidos ni sancionados por el Empleador sin causa justa después de un período de prueba o evaluación de sesenta (60) días.
- 3.3 El Empleador le proporcionará al empleado despedido o disciplinado una declaración por escrito de los motivos para el despido o medida disciplinaria dentro de un período razonable que no exceda los diez (10) días hábiles después del despido o de la medida disciplinaria. El Empleador proporcionará a la Unión una copia de dicha declaración al mismo tiempo. El Empleador se compromete a administrar la disciplina progresivamente para los problemas disciplinarios que no sean graves. Los pasos serán advertencia verbal documentada, advertencia por escrito, advertencia por escrito con suspensión y terminación, todos de similar naturaleza. Cualquier notificación de advertencia registrada en el expediente personal del empleado no será considerada para los efectos de la evaluación de la disciplina después de un período de trece (13) meses, siempre que el empleado no haya cometido una infracción similar en el período de trece (13) meses después de la notificación de advertencia.

Artículo 4. Quejas/Arbitraje

- 4.1 En el caso de una disputa (no derivada de la exigencia de cualquiera de las partes de modificar cualquiera de los términos de este Convenio, o la elaboración de los términos de un nuevo convenio cuando expire este Convenio) entre la Unión y el Empleador, o entre un empleado y el Empleador, el mismo se tomará, en primera instancia, para el ajuste entre el funcionario o agente debidamente designado de la Unión y el Empleador.
- 4.2 Si el Empleador y los representantes de la Unión no pueden llegar a un acuerdo en el plazo de los cinco (5) días siguientes a la última reunión y/o conversación entre las partes, el asunto se remitirá a un Comité de Quejas. El Comité (integrado por representantes de los siguientes Empleadores: ABM Janitorial Services, Bravo Building Service, CSI International, Arthur Jackson Company, GDI Services, y Elite Building Services) estará

compuesto por dos representantes designados por una asociación de Empleadores firmantes de este Convenio (o cualquier otro grupo de empleadores considerados aceptables por el Empleador), y dos representantes designados por la Unión como árbitros. El Comité de Quejas fijará una fecha de reunión para resolver la queja, la cual no será posterior a veintiún (21) días calendario siguientes al aviso presentado al Comité de Quejas. La falta de cualquiera de las partes en reunirse en un plazo de veintiún (21) días calendario para resolver la queja tendrá por resultado que la queja se decidirá a favor de la otra parte; siempre y cuando las partes puedan, de mutuo acuerdo, extender los tiempos establecidos en este acuerdo. La decisión por una mayoría del Comité de Quejas en este paso del procedimiento de quejas será definitiva y vinculante para las partes involucradas, y se considerará como la decisión de un árbitro. En caso de que el Comité de Quejas no llegue a un laudo por decisión mayoritaria dentro de una semana a partir de la presentación del caso, el asunto podrá, a petición escrita de cualquiera de las partes, someterse a arbitraje ante un árbitro designado por la Asociación Estadounidense de Arbitraje, de conformidad con su reglamento vigente para esa fecha.

- 4.3 El Empleador acuerda que, en el caso de que la Unión inicialmente se niegue a llevar una queja en relación con la suspensión o el despido de un empleado a arbitraje, el tiempo de restricción para la presentación del arbitraje será suspendido en espera a que el empleado agote sus derechos de apelación de conformidad con la Constitución y los Estatutos de la Unión, dado que se cumplan los siguientes requisitos: (i) antes del momento para someter el asunto a arbitraje, según lo establecido anteriormente, la Unión envía un aviso por escrito al empleado informándole sobre el derecho de apelar la decisión de la Unión de no llevar la reclamación a arbitraje, y la Unión proporciona al empleador una copia de ese Aviso de Apelación; y (ii) los archivos de la Unión para arbitraje en un plazo de 120 días después de la fecha del Aviso de Apelación o 10 días después de la decisión de la Unión, lo que ocurra más pronto, para conceder la apelación del empleado y llevar la queja a arbitraje.
- 4.4 Si no hay una asociación de Empleadores (o grupo de empleadores) y no se ha constituido el Comité de Quejas, el caso deberá, en ausencia de un acuerdo entre las partes, y a exigencia por escrito de cualquiera de las partes, someterse a arbitraje ante un árbitro designado por la Asociación Estadounidense de Arbitraje, de conformidad con su reglamento laboral vigente para esa fecha.

- 4.5 La decisión del árbitro será definitiva y vinculante para las partes. Se acuerda que los gastos del árbitro se dividirán equitativamente entre las partes.

Se acuerda que una queja se puede presentar ante tres de los cuatro miembros del Comité de Quejas, y el laudo emitido por unanimidad por esos tres miembros del Comité de Quejas será válido, aplicable, definitivo y vinculante. Los árbitros designados o elegidos en virtud del presente ante quienes se presentarán las quejas o disputas no tendrán jurisdicción ni autoridad para cambiar o agregar a cualquier disposición del presente Convenio.

Artículo 5. Transición del Contratista

- 5.1 Cuando se asuma o adquiriera una cuenta/ubicación cubierta por este Convenio, el Empleador está obligado a retener a los empleados activos existentes y a mantener el mismo número de empleados (y sus horarios) que fueron empleados en la cuenta/ubicación por el Empleador anterior, siempre y cuando la cantidad de personal no exceda la cantidad en vigencia noventa (90) días antes de la adquisición, excepto cuando se registraron aumentos en el número de personal durante ese período como resultado de los requerimientos del cliente. A todo empleador que añada empleados a cualquier tipo de trabajo a la espera de ser despedidos de este, se le exigirá que ubique a los empleados añadidos en su nómina permanentemente. Estos empleados no sustituirán a ninguno de los empleados regulares que ya están en la nómina de ese empleador. El Empleador no puede reducir la dotación de personal al momento de la adquisición de la cuenta/ubicación, a menos que pueda demostrar un descenso apreciable en el trabajo por hacer.
- 5.2 A los empleados retenidos por el Empleador se les dará crédito por la duración del servicio con el(los) empleador(es) anterior(es) para todos los propósitos, lo que incluye, entre otros, derechos de antigüedad, días personales y vacaciones y finalización del período de evaluación. En la adquisición no se reducirán las tasas de pago, las horas de trabajo ni otros términos y condiciones de los empleados retenidos.
- 5.3 El Empleador estará obligado a notificarle por escrito a la Unión de forma inmediata tan pronto como el Empleador reciba por escrito la cancelación de una cuenta/ubicación. En un plazo de dos días hábiles de dicha notificación de cancelación, el Empleador proporcionará a la Unión una lista de todos los empleados en la cuenta/ubicación, sus salarios, número de horas trabajadas o

programadas regularmente, fechas de contratación, el número de días de enfermedad, días personales, el número de días feriados, las contribuciones de beneficios realizadas a los empleados, y los beneficios de vacaciones.

- 5.4 Si el Empleador no notifica a la Unión como se requiere en 5.3, junto con el hecho de que el empleador sucesor no reconoce a la Unión y no mantiene los términos y condiciones de este convenio, será necesario que el Empleador pague los daños líquidos y determinados a los trabajadores afectados iguales a dos meses de salario.
- 5.5 Cuando el Empleador oferta un trabajo cubierto por este Convenio, la Unión les proporcionará de manera oportuna a todos los postulantes invitados, previa solicitud por escrito, la información descrita en el punto 5.3 antes mencionado. Las imprecisiones en la información proporcionada por el Empleador titular no eximirá ninguna obligación bajo este Convenio del Empleador que adquiere la cuenta/ubicación.
- 5.6 El Empleador proporcionará a la Unión, en un plazo de cinco (5) días hábiles de la adquisición de la cuenta/ubicación, los nombres, las tasas de pago, las horas y otros beneficios contemplados en la ubicación.
- 5.7 Los derechos de vacaciones, días de enfermedad y días personales de los empleados no se verán afectados por un cambio de Empleador, siempre y cuando los empleados permanezcan contratados por el nuevo Empleador, y el nuevo Empleador será responsable por el pago de los mismos. El Empleador anterior dará notificación al nuevo Empleador, y a la Unión, de la cantidad de vacaciones, días de enfermedad y días personales a los que cada empleado tiene derecho durante el año en el que el contrato cambia, y de la cantidad de vacaciones, días de enfermedad y días personales que cada empleado ya ha tomado, para que el nuevo Empleador esté al tanto de los permisos de vacaciones restantes de los empleados en el transcurso del año.

Artículo 6. Antigüedad y Desplazamiento

- 6.1 Después de finalizar el período de prueba, el empleado deberá alcanzar la antigüedad según su fecha de empleo. La antigüedad de un empleado se basará en la duración total del servicio con el Empleador o en la ubicación, lo que sea mayor. La ubicación se define como el edificio o edificios situados en el mismo complejo cubierto por el mismo contrato entre el Empleador y el agente administrador o propietario.

- 6.2 En el caso de un despido temporal debido a una reducción de personal, se seguirá el orden inverso de antigüedad en la clasificación, donde sea aplicable. Las clasificaciones no se basarán en las horas que trabajan los empleados. En caso de desplazamiento, no habrá más de un desplazamiento. Para despidos temporales dentro de un edificio, la antigüedad se basará en la duración total de servicio en el edificio.
- 6.3 En el caso de un despido temporal debido a la pérdida de un edificio a un empleador que no tenga contrato con la unión, noventa (90) días después del despido temporal o reducción de la ubicación (como se define en 6.1), los empleados podrán desplazar al empleado con menor antigüedad en su clasificación dentro del Condado de New Castle (excluido Wilmington) o dentro de Wilmington dependiendo de dónde fueron contratados.
- 6.4 La antigüedad seguirá acumulándose mientras un empleado esté en licencia por menos de doce (12) meses, o hasta por un año para los empleados despedidos temporalmente o cubiertos por una reclamación de indemnización para trabajadores.
- 6.5 Los derechos de antigüedad se pierden si cualquier empleado renuncia, es despedido por causa, no se presenta ni se comunica en un plazo de cinco (5) días después de la notificación de restitución o de lo contrario es cesado o despedido temporalmente, o es cubierto por un reclamo de indemnización por accidentes laborales por más de doce meses.
- 6.6 La antigüedad prevalecerá para la asignación de las selecciones de vacaciones. Las horas extras serán ofrecidas a todos los empleados en rotación por orden de antigüedad. Nada en esta disposición pretende evitar que el Empleador ofrezca horas extras a los empleados a tiempo parcial en lugar de a los empleados a tiempo completo cuando los últimos recibirían pago de horas extras por esas horas.
- 6.7 No habrá transferencia de empleados de una ubicación a otra sin el consentimiento de la Unión.

Si un cliente impide por escrito la presencia de un empleado en una ubicación, pero el Empleador carece de una causa justificada para despedir al empleado, el Empleador colocará al empleado en un trabajo similar en otra sede cubierta por el presente Convenio, sin pérdida de los derechos, antigüedad o reducción de salario, beneficios o, en la medida de lo posible, las horas de trabajo. En el caso de que un empleado sea transferido a otro

edificio y no cubra un puesto vacante, el Empleador buscará voluntarios que se trasladen al edificio del cual se produjo la transferencia inicial sobre la base de la antigüedad en el puesto de trabajo. Si no hay voluntarios, el empleado de menor rango será seleccionado para la transferencia y recibirá las mismas protecciones ofrecidas al empleado transferido. El Empleador no podrá satisfacer la exigencia de un cliente en cuanto a la remoción de un empleado de una ubicación en un esfuerzo por eludir la sección 3.2 de este Convenio.

- 6.8 Los empleados despedidos temporalmente tendrán derecho de restitución por un máximo de doce (12) meses para los puestos abiertos en las ubicaciones dentro del Condado de New Castle (excepto Wilmington) o dentro de Wilmington dependiendo de dónde estaban contratados cuando fueron despedidos temporalmente.

Artículo 7. Carga Laboral/Reducciones

- 7.1 A ningún empleado se le asignará una carga laboral poco razonable.
- 7.2 El Empleador no podrá reducir la mano de obra asignada a cualquier lugar ya sea por abandono o despido temporal, sin negociar con la Unión primero, y dicha negociación tendrá lugar de forma acelerada.

Artículo 8. Mejores Términos y Condiciones Anteriores

- 8.1 En cualquier lugar en donde el Empleador está manteniendo actualmente términos y condiciones que son más favorables para los empleados (o algunos de ellos) que los previstas en este Convenio para esa ubicación, los términos y condiciones se seguirán aplicando a los trabajadores afectados a menos que la Unión y el Empleador dispongan lo contrario.
- 8.2 El Empleador asumirá y estará obligado por cualquier convenio de cláusulas adicionales al llevar a cabo sus operaciones en la cuenta o ubicación a la cual corresponde dicho convenio de cláusulas adicionales.

Artículo 9. Cláusula sobre Piquetes/Prohibición de Huelgas

- 9.1 Ningún empleado cubierto por este Convenio estará obligado a apoyar los piquetes legales primarios establecidos en una huelga autorizada, incluyendo los piquetes establecidos por la Local 32BJ en virtud de una huelga autorizada en otra ubicación laboral. El Empleador no puede sustituir

permanentemente ni disciplinar a cualquier empleado que se niegue a pasar por una línea de piquetes.

- 9.2 No habrá paros ni huelgas a no ser que la Unión convoque a una huelga o paro laboral (a) después de notificar por escrito con cuarenta y ocho horas de anticipación si el Empleador ha infringido lo dispuesto en el Artículo 1 de este Convenio, (b) si el Empleador no cumple con la Adjudicación del Árbitro en un plazo de tres semanas después de que el Empleador reciba el laudo, o (c) tras notificar con cuarenta y ocho horas de anticipación por escrito en caso que el Empleador no haya proporcionado a la Unión la información o los avisos estipulados en el Artículo 5.
- 9.3 El Empleador proporcionará a la Unión la información del personal al presentar su solicitud para cualquier tipo de trabajo que actualmente preste servicios en un plazo de cinco (5) días hábiles después de la solicitud. Si esa información no se proporciona, la Unión tendrá derecho a participar en un paro laboral hasta que dicha información se suministre.

Artículo 10. Licencias

- 10.1 Los empleados podrán solicitar una Licencia por motivos personales o de emergencia de sesenta (60) días si han estado empleados por al menos doce (12) meses. El empleado debe solicitar la Licencia por motivos personales por escrito treinta (30) días antes de la fecha de la licencia solicitada. El Empleador no podrá negar injustificadamente la aprobación de dicha licencia dado que esta es compatible con el correcto funcionamiento de la ubicación. La Licencia de emergencia puede ser solicitada con carácter de urgencia, en el entendido de que al regreso del empleado al trabajo el Empleador podrá solicitar documentación de la emergencia. Ningún empleado tendrá derecho a una licencia por motivos personales más de una vez en un período de doce (12) meses, a menos que sea requerido por la ley.
- 10.2 Los empleadores proporcionarán a los empleados licencias para actividades relacionadas con la Unión, cuando sea posible, siempre que dicha licencia no deba ser negada injustificadamente. La Unión y el Empleador negociarán el número y la duración de dichas licencias en cualquier período.
- 10.3 El Empleador cumplirá con las disposiciones de las leyes estatales y federales aplicables sobre Licencia familiar, independientemente del número de trabajadores empleados en cualquier ubicación o por el Empleador.

Artículo 11. Vacaciones

11.1 Todos los empleados recibirán vacaciones remuneradas de acuerdo con el siguiente cronograma:

| Años de servicio | Semanas de vacaciones |
|-------------------------|------------------------------|
| 1 | 1 |
| 3 | 2 |
| 8 | 3 |
| 18 | 4 |

- 11.2 Las vacaciones del empleado se pagarán a la tasa de sueldo actual del empleado.
- 11.3 Cuando haya un día feriado durante las vacaciones del empleado, el empleado tendrá derecho a un día adicional de vacaciones o, a opción del Empleador, al salario de un día extra. El Empleador no rechazará injustificadamente la solicitud del empleado.
- 11.4 El Empleador se compromete a pagarle a todos los empleados por todas las vacaciones no utilizadas a su separación del trabajo en el siguiente día de pago práctico. La cantidad de pago de vacaciones se prorratea sobre la base de la cantidad de servicio desde el último día de aniversario del empleado.
- 11.5 El tiempo de vacaciones puede ser utilizado para ampliar la licencia por enfermedad o la licencia para asistir a un funeral, siempre que el empleado haya utilizado su licencia por enfermedad acumulada y que proporcione la documentación de un médico cuando sea solicitada por el Empleador.
- 11.6 La solicitud del empleado para vacaciones no podrá ser rechazada injustificadamente. Cuando haya un conflicto con las cargas laborales actuales debido a que el Empleador recibe solicitudes simultáneas de dos o más empleados para vacaciones en el mismo día, la antigüedad prevalecerá.
- 11.7 Cuando el Empleador asuma una cuenta del contratista de la Unión, el Empleador reconocerá la antigüedad, servicio anterior, vacaciones acumuladas, días por enfermedad y días personales, y los empleados no serán obligados a realizar un nuevo período de prueba. El Empleador sucesor pagará el saldo adeudado en el momento en que se devengan y se toman las vacaciones, y reconocerá y otorgará todo el tiempo libre que corresponda.

- 11.8 Se acuerda que las vacaciones deben ser utilizadas en un plazo de un año de la fecha de aniversario del empleado en la que se obtengan las vacaciones. No habrá una disposición para “guardar para más adelante” las vacaciones, a menos que el Empleador y el empleado lo acuerden mutuamente por escrito.
- 11.9 Si un edificio está cerrado debido a circunstancias más allá del control de los trabajadores o contratistas debido al mal tiempo u otra emergencia, los empleados tendrán el derecho a usar las vacaciones acumuladas y el tiempo por enfermedad.
- 11.10 Cada vez que un empleado elegible está programado para tomar una semana completa de vacaciones, la cual incluirá una semana en la que el empleado tome cuatro (4) días junto con un día feriado en esa semana, el Empleador pagará al empleado la paga total de sus vacaciones a más tardar el último día de trabajo programado del empleado antes del inicio de las vacaciones del empleado, siempre que las vacaciones se soliciten con al menos treinta (30) días de antelación. Además, en caso de que se termine la relación laboral con un empleado elegible, el Empleador le pagará dicho tiempo de vacaciones en su último cheque de pago. Cuando el Empleador no haga el pago de vacaciones de conformidad con esta Sección, el empleado recibirá un (1) día adicional de pago de vacaciones.

Artículo 12. Días Personales

- 12.1 A fin de recibir un día personal remunerado, el empleado debe dar al Empleador un aviso con por lo menos cuatro (4) horas de antelación. Todos los empleados recibirán tres (3) días personales remunerados por año. A partir del 1 de enero de 2018, todos los empleados recibirán cuatro (4) días personales remunerados por año.

Artículo 13. Licencia para funeral

- 13.1 En el caso de la muerte de un familiar inmediato (padres, cónyuge, hijos, suegros, hijastros, hermano, hermana, abuelos, nietos y pareja de hecho) de un empleado que requiere su ausencia de su asignación programada regularmente, se le permitirá tomar una licencia de tres (3) días hábiles consecutivos en un plazo de catorce (14) días calendario después de la fecha del fallecimiento, y se le pagará por el tiempo perdido de su horario regular como resultado de dicha ausencia. En ninguna circunstancia la aplicación de esta cláusula ocasionará un cambio en el salario básico semanal del empleado. Los empleados proporcionarán un aviso previo al Empleador

acerca de la identidad de la pareja de hecho. El Empleador proporcionará a los empleados los formularios que les permitan identificar a su pareja de hecho.

- 13.2 En el caso de la muerte de un familiar del (de la) cónyuge del (de la) empleado(a) (suegra, suegro, cuñada y cuñado), se le permitirá al empleado tomar una licencia de un (1) día hábil en un plazo de catorce (14) días calendario después de la fecha del fallecimiento, y se le pagará por el tiempo perdido de su horario regular como resultado de dicha ausencia.
- 13.3 Se le puede solicitar al empleado que presente una prueba del fallecimiento o de que el fallecido estaba dentro de la clase de los familiares indicados o de que el empleado asistió al funeral.

Artículo 14. Seguro Médico

- 14.1 El Empleador acuerda hacer el pago al fondo fiduciario de salud, conocido como “Fondo de Salud de Servicios de Edificios de 32BJ”, para cubrir a los empleados amparados por este Convenio y/o la cobertura del seguro de vida grupal en virtud de las disposiciones, reglas y reglamentos para dichos beneficios que sean determinados por los Fideicomisarios del Fondo, con arreglo a lo estipulado en el Convenio y la Declaración de Fideicomiso, a las tasas de contribución dispuestas en el presente.
- 14.2 A partir del 1 de enero de 2020, el Empleador contribuirá al Fondo con \$630 por mes por cada empleado regular a tiempo completo.
- A partir del 1 de enero de 2021, la tasa de contribución al Fondo será de \$653 por mes por cada empleado regular a tiempo completo.
- A partir del 1 de enero de 2022, la tasa de contribución al Fondo será de \$677 por mes por cada empleado regular a tiempo completo.
- A partir del 1 de enero de 2023, la tasa de contribución al Fondo será de \$709 por mes por cada empleado regular a tiempo completo.
- 14.3 Los empleados a tiempo completo se definen como aquellos empleados con un horario regular de treinta y cinco (35) horas o más por semana.
- 14.4 Todo Empleador que tenga un plan vigente antes de la fecha de entrada en vigor de este Convenio que proporcione beneficios de salud equivalentes o mejores que los beneficios aquí dispuestos, y cuyo costo para el Empleador

sea al menos igual, puede cubrir a sus empleados con este plan actual o con este Fondo. Si los Fideicomisarios deciden que el plan actual no proporciona beneficios equivalentes, pero sí beneficios de salud superiores a uno o más tipos de beneficios de salud según este Fondo, el Empleador puede participar en el Fondo de manera completa o parcial para cobertura de hospitalización o cirugía, y hacer sus pagos al Fondo en un monto determinado por los Fideicomisarios de manera uniforme para todos los Empleadores que participen de manera similar.

- 14.5 Si durante la vigencia del presente Convenio, los Fideicomisarios encuentran que el pago previsto en el presente es insuficiente para mantener los beneficios, y las reservas adecuadas para los mismos, solicitarán a las partes que aumenten los montos necesarios para mantener tales beneficios y reservas. En caso de que los Fideicomisarios no puedan llegar a un acuerdo sobre la cantidad requerida para mantener los beneficios y las reservas, la cuestión se remitirá a arbitraje.
- 14.6 El Convenio será reabierto tras la notificación por escrito a la Unión de los Empleadores que contratan a un tercio de los empleados sujetos al Convenio, dentro de un plazo de noventa (90) días a partir de la fecha de implementación, acerca de cualquier nueva ley federal, estatal o local sobre la atención médica universal, con el fin de negociar cualquier modificación necesaria. Si se reabre el Convenio, el Artículo 9 no será aplicable.
- 14.7 A partir del 1 de enero de 2020, el Fondo de Salud ofrecerá la cobertura de atención médica para dependientes que satisfaga las exigencias de la Ley de Atención Asequible, a los empleados elegibles de tiempo completo que elijan esa cobertura para dependientes de conformidad con los procedimientos de inscripción del Fondo y que se comprometan a contribuir a las tasas que determinen los Fideicomisarios del Fondo de Salud. El Empleador acuerda en trabajar de buena fe con la Unión y el Fondo de Salud para obtener las confirmaciones y documentación necesarias que el Empleador considere razonablemente como necesarias, de modo que las contribuciones de los empleados para dicha cobertura de atención médica para dependientes se puedan deducir sobre una base antes de impuestos de los salarios de los empleados a tiempo completo elegibles que hayan seleccionado dicha cobertura a través de un Plan de la Sección 125, antes del 1 de enero de 2020. Si se pueden proporcionar las confirmaciones y la documentación necesarias, el Empleador establecerá y patrocinará un plan de conformidad con los requisitos de la Sección 125 del Código de Impuestos Internos, y los reglamentos emitidos en virtud de éste, para

permitir que los empleados de tiempo completo elijan entre recibir los importes anteriores en efectivo pagado en los salarios de los empleados o pagar al Fondo de Salud para la cobertura de atención médica para dependientes. Previa autorización escrita por parte del empleado, el Empleador deducirá del salario del empleado en cantidades iguales en cada período de pago, sobre una base antes de impuestos, una cantidad igual a la contribución mensual aplicable descrita, y remitirá esas contribuciones del empleado al Fondo de Salud de conformidad con las políticas y procedimientos del Fondo de Salud.

A partir del 1 de enero de 2020, el Empleador hará las siguientes contribuciones mensuales en nombre de cada empleado que elija adquirir la cobertura para hijos dependientes a propio costo del empleado de conformidad con el proceso que se describe a continuación:

A partir del 1 de enero de 2020: \$1,386 por mes

A partir del 1 de enero de 2021: \$1,436 por mes

A partir del 1 de enero de 2022: \$1,488 por mes

A partir del 1 de enero de 2023: \$1,558 por mes

A partir del 1 de enero de 2016, el Empleador aplicará las siguientes deducciones mensuales en cantidades iguales del cheque de sueldo del empleado para aquellos empleados que elijan adquirir la cobertura para hijos dependientes:

A partir del 1 de enero de 2020: \$756 por mes

A partir del 1 de enero de 2021: \$783 por mes

A partir del 1 de enero de 2022: \$811 por mes

A partir del 1 de enero de 2023: \$849 por mes

El Fondo de Salud ofrecerá a los empleados recién contratados la cobertura para hijos dependientes, en cualquier momento en un plazo de ciento veinte (120) días a partir de su fecha de contratación, aunque la cobertura no puede comenzar antes del día noventa y uno (91) de empleo. Posteriormente, el Fondo de Salud llevará a cabo un periodo de inscripción abierta anual de treinta (30) días a partir del mes de octubre en las fechas establecidas por el Fondo cada año, durante el cual los empleados pueden elegir inscribirse o suspender la cobertura para hijos dependientes. El Fondo informará al Empleador con antelación si el periodo de inscripción abierta anual comenzará en un mes distinto a octubre. Aunque el Fondo llevará a cabo el

proceso de inscripción abierta para los empleados elegibles, el Empleador y la Unión facilitarán las solicitudes razonables del Fondo con relación a los períodos de inscripción abierta del Fondo.

La inscripción de los hijos debido a los cambios de la situación familiar, como el nacimiento o adopción de un hijo o la pérdida de cobertura de un dependiente no inscrito, se puede realizar en cualquier momento de conformidad con las Normas de Inscripción Especial del Fondo que se establecen en el Resumen de la Descripción del Plan del Fondo de Salud. La inscripción de los dependientes para aquellos que eligen la cobertura para hijos dependientes seguirá las normas de inscripción especial y elegibilidad del Fondo.

Artículo 15. Fondo de Servicios Legales

- 15.1 Para todos los pagos adeudados hasta el 31 de octubre de 2021, el Empleador acuerda contribuir la suma de cinco centavos (\$0.05) por hora trabajada, sin excederse de cuarenta (40) horas a la semana por cada empleado. Para todos los pagos adeudados después del 1 de noviembre de 2021, el Empleador acuerda contribuir la suma de ocho centavos (\$0.08) por hora trabajada, sin excederse de cuarenta (40) horas a la semana por cada empleado. Dichas contribuciones serán. Dicho pago será de conformidad con el Artículo 16.4 de este Convenio y se deberá pagar al Fondo de Servicios Legales para Operadores de Edificios de la Local 32BJ de SEIU (“Fondo de Servicios Legales”), como se establece en el Plan de Servicios Legales que enumera los servicios que se prestarán a dicho Fondo de Servicios Legales por el bufete de Spear, Wilderman, Borish, Endy, Spear and Runckel. La contribución mencionada se pagará en o antes del decimoquinto (15°) día de cada mes por las horas trabajadas en el mes anterior.
- 15.2 El Empleador adoptará las disposiciones de, y acuerda cumplir y estar obligado por el Acuerdo de Fideicomiso que establece el Fondo de Servicios Legales y todas sus modificaciones, y también por este medio designa irrevocablemente como sus representantes a los Fideicomisarios nombrados como Fideicomisarios del Empleador en dicho Acuerdo de Fideicomiso, junto con sus sucesores seleccionados en la forma prevista en él, y además ratifica y aprueba todos los asuntos hasta ahora realizados en relación con la creación y administración de dicho Fideicomiso, y todas las acciones a ser tomadas por los Fideicomisarios, dentro del alcance de su autoridad.

Artículo 16. Disposiciones Aplicables a todos los Fondos

- 16.1 Si el Empleador no cumple con presentar los informes o pagos requeridos a los Fondos, los Fideicomisarios podrán, a su exclusiva y absoluta discreción, tomar cualquier acción necesaria, incluidas, entre otras, recurrir de inmediato a arbitraje y demanda judicial para hacer cumplir dichos informes y pagos, además de intereses y daños y perjuicios liquidados conforme a lo dispuesto en los Acuerdos de Fideicomiso de los Fondos, más todo gasto de cobranza, incluidos, entre otros, los honorarios de abogados, costos y honorarios del arbitraje, costos judiciales, honorarios e intereses.
- 16.2 Cuando un Empleador contribuyente cae en mora regular y consistentemente, los Fideicomisarios a su discreción, pueden requerir dichas garantías según lo consideren necesario.
- 16.3 Al aceptar efectuar los pagos requeridos a los Fondos, por el presente, el Empleador acepta y estará obligado por la Declaración de Fideicomiso, con sus modificaciones correspondientes, y las normas y reglamentaciones adoptadas o a adoptar por los Fideicomisarios de cada Fondo en relación con la provisión y la administración de beneficios y el cobro de aportes. Los Fideicomisarios de los Fondos harán modificaciones al Acuerdo de Fideicomiso y adoptarán reglamentos que puedan ser requeridos para cumplir con la ley vigente, y que en todo caso dispondrán que los empleados cuyas labores se encuentren dentro de la jurisdicción de la Unión (que no podrá ser tomada en cuenta para incluir a un empleado en un alto cargo administrativo) podrán estar cubiertos por los beneficios si el edificio en el que trabajan tiene un convenio colectivo de negociación con la Unión. Toda disputa sobre la jurisdicción de la Unión será decidida por el Árbitro si las partes no llegan a un acuerdo.
- 16.4 Los empleados tendrán un período de espera de seis (6) meses antes de ser elegibles para participar en los Fondos, y no se harán aportes en nombre de los empleados durante el período de seis meses. A partir del 1 de enero de 2014, los empleados tendrán un período de espera de noventa (90) días antes de ser elegibles para participar en los Fondos, y no se harán aportes en nombre de los empleados durante el período de noventa días. En caso de que la disposición de la “Ley Federal de Atención Médica Asequible de Calidad para Todos los estadounidenses” en lo que se refiere a la elegibilidad de los períodos de espera es revocada antes del 1 de enero de 2014, las partes acuerdan volver a abrir esta Sección del Convenio.

Artículo 17. Feriados

- 17.1 Los empleados recibirán los siguientes feriados remunerados: Día de Año Nuevo, Día de Martin Luther King, Jr., Día de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias y Día de Navidad. Siempre que cualquiera de estos días feriados mencionados caiga en sábado o domingo, se puede cumplir el siguiente lunes o el viernes anterior, dependiendo de cuándo el edificio esté cerrado. El pago de los días feriados será igual al salario básico regular de un empleado. Un empleado obligado a trabajar en un día feriado recibirá su salario regular más el pago por el día feriado.
- 17.2 Con el fin de ser elegible para el pago de feriados, un empleado debe trabajar todas sus horas programadas en la jornada de trabajo antes y después del día feriado, a menos que esté de vacaciones aprobadas o en una licencia aprobada remunerada o no remunerada.

Artículo 18. Derechos de la Unión

- 18.1 En dónde se otorgue permiso por el propietario/gerente del edificio, el Empleador proporcionará un tablero de anuncios en una ubicación visible en cada una de las ubicaciones del Empleador, y permitirá que los representantes de la Unión, incluidos los delegados, publiquen avisos relacionadas con asuntos de la Unión en el tablón de anuncios.
- 18.2 El Empleador permitirá el tiempo razonable a los Delegados de la Unión para que ejecuten sus funciones durante las horas de trabajo en su edificio o complejo. Sin embargo, un Delegado debe obtener la aprobación de su supervisor que no pertenezca a la Unión antes de salir de la estación de trabajo, la cual no se le negará sin justificación. A los Delegados de la Unión no se les descontarán las horas de trabajo perdidas por haber asistido a una reunión de agravios. La Unión notificará al Empleador por escrito acerca de todos los Delegados designados.
- 18.3 A partir del 1 de enero de 2017, los Delegados recibirán un (1) día libre por cada año del Contrato para asistir a clases de capacitación para Delegados, siempre que se presente una solicitud por escrito al Empleador con por lo menos dos (2) semanas de anticipación. El Empleador reembolsará a un (1) Delegado por edificio por sus horas programadas diarias hasta por un máximo de un (1) día por año del Contrato.

Artículo 19. Vacantes y Ascensos

19.1 El Empleador anunciará todas las vacantes por un período de tres (3) días laborales. Se dará preferencia para cubrir las vacantes a empleados ya contratados en un edificio con base en la antigüedad en el edificio, siempre que el empleado de mayor antigüedad tenga la habilidad y la capacidad mínimas para realizar el trabajo. Los Empleados a tiempo parcial tendrán preferencia por antigüedad en la licitación para puestos a tiempo completo vacantes.

Artículo 20. Semana Laboral, Horas Extras y Método de Pago

20.1 El Empleador establecerá una semana laboral regular. Cualquier trabajo realizado que supere cuarenta horas en una semana se pagará a una vez y media de la tasa regular de pago del empleado. Las horas de los empleados que trabajan en más de un sitio se combinarán al determinar su pago de horas extras.

20.2 El turno mínimo regular para todos los empleados será de cuatro (4) horas por turno, cinco (5) días a la semana.

20.3 A los empleados se les pagará un mínimo de 4 horas por noche cuando los llamen a trabajar.

20.4 Todos los salarios, incluidas las horas extras, se pagarán semanalmente en efectivo o en cheque, por depósito directo, o con tarjetas de débito, con una declaración detallada de las deducciones de nómina. Si el Empleador proporciona actualmente a los empleados un comprobante de pago impreso, seguirá haciéndolo. Si el Empleador no proporciona actualmente a los empleados un comprobante de pago impreso, previa solicitud razonable, el Empleador proporcionará los comprobantes de pago impresos en un plazo de tres (3) días hábiles. Si se utiliza una tarjeta de débito como el único medio de pago, el Empleador es responsable de todos los gastos relacionados con su uso incurridos por un banco que no esté con el plan. Si el día de pago regular cae en un día feriado, los empleados recibirán el pago en el día anterior.

20.5 Si el Empleador no le paga a un empleado su sueldo semanal cuando dicho pago se realice normalmente, le adeudará al empleado un pago por penalización igual a la duración de la demora (por ejemplo, el pago realizado el lunes siguiente a la fecha de pago del viernes causará un día adicional de sueldo para el empleado con base en el cronograma diario regular de horas

del empleado). Si se produce una demora de más de tres (3) días hábiles con respecto al pago del salario base para todos los empleados en el edificio involucrado, la Unión podrá, sin perjuicio de las disposiciones de prohibición de huelga en este Convenio, realizar una huelga al Empleador en el edificio implicado hasta que se reciba el pago completo del salario base adeudado, en caso de que la Unión así lo decida.

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

Artículo 21. Inmigración

21.1 Autorización para trabajar y repetición de la verificación

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

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

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

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

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

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

21.2 Inconsistencia de datos

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

21.3 Cambio de número de Seguro Social o de nombre

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

21.4 Participación en E-verify y programas similares

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

- (a) Proporcionar a la Unión una copia de su Convenio de E-verify u otro Memorándum de Convenio con la agencia gubernamental respectiva;
- (b) No deberá utilizar E-verify excepto para nuevas contrataciones, a menos que lo exija la ley, o de conformidad con una solicitud del cliente, siempre y cuando sea permitido por la ley. Para los fines del programa federal E-verify, un empleado no será considerado como una nueva contratación según lo dispuesto en 8 CFR § 274a.2(b)(1)(viii); y
- (c) Proporcionar a cualquier empleado afectado 4 meses de licencia para corregir una decisión de falta de confirmación definitiva o determinación similar de falta de autorización para trabajar.

21.5 Registros de empleo

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

Artículo 22. Sucesores, Cesionarios y Subcontratación

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

(incluyendo, entre otros, a familiares), administre o controle, siempre que dicha entidad o entidades realicen trabajos sujetos a este Convenio.

Artículo 23. Prohibición de Discriminación

23.1. No se discriminará a ningún empleado por motivos de raza, credo, color, edad, discapacidad, origen nacional, sexo, orientación sexual, afiliación a una unión o cualquier otra característica protegida por la ley.

23.1 Acoso y Agresión Sexual

Las Partes se comprometen con un lugar de trabajo donde todos los empleados, independientemente de su clasificación (es decir, empleado, gerente o supervisor) sean tratados con respeto y dignidad. No se tolerará el comportamiento ni el trato ofensivos o degradantes. El Empleador tendrá una política sobre acoso sexual, impresa en inglés y español, que será la política que los empleados deben seguir y que el Empleador utilizará para propósitos de regular el acoso sexual en su lugar de trabajo. Con ese fin, en o antes del 1 de marzo de 2020, el Empleador proporcionará a cada empleado una copia de su política. Dichas políticas se deben proporcionar a la Unión, previa solicitud.

(a) El Empleador y la Unión convienen que todos los empleados tienen derecho a trabajar en un entorno libre de acoso sexual y el Empleador no tolerará el acoso sexual por parte de los compañeros de trabajo o supervisores. El Empleador seguirá los pasos que se establecen a continuación con respecto a las acusaciones de acoso sexual, incluidas las acusaciones contra un tercero (que no sea un compañero de trabajo ni un supervisor).

(b) Los ejemplos de acoso sexual incluyen, entre otros:

1. Insinuaciones sexuales no deseadas
2. Tocamientos o contactos inapropiados
3. Chistes ofensivos o conversación de carácter sexual
4. Mostrar o compartir imágenes o videos lascivos
5. Degradar a una persona debido a su género o identidad de género

6. Otra conducta de naturaleza sexual que interfiera con el desempeño laboral de una persona o que cree un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo
- (c) El Empleador designará un funcionario o mantener una línea telefónica de ayuda para recibir las quejas de los empleados sobre acoso sexual. Cualquier denuncia o declaración de acoso sexual se debe hacer tan pronto como sea posible para facilitar la investigación del Empleador.
 - (d) La Unión cooperará con el Empleador en la realización de cualquier investigación de una queja o denuncia de acoso sexual. A petición de la Unión, y si el empleado que presenta la queja no se opone, el Empleador proporcionará a la Unión toda la información no privilegiada significativa sobre los hechos subyacentes. Bien sea que el empleado que presenta una queja se opone o no, la Unión tendrá derecho a recibir información relativa a un empleado de la unidad de negociación que haya sido objeto de otra(s) denuncia(s) de acoso sexual. Si el empleado que presenta la denuncia tiene objeciones, el Empleador hará las supresiones necesarias para proteger la identidad de dicho empleado. La Unión mantendrá la confidencialidad de toda la información y documentación proporcionada por el Empleador.
 - (e) El aviso al empleado reclamante con respecto a los resultados de la investigación, y cualquier medida que el Empleador tenga la intención de adoptar como consecuencia de sus resultados se realizarán por escrito y, si el empleado no se opone, se proporcionará a la Unión. Bien sea que el empleado que presenta una queja se opone o no, la Unión tendrá derecho a recibir los resultados de la investigación si el supuesto hostigador es un empleado de la unidad de negociación que haya sido objeto de otra(s) denuncia(s) de acoso sexual. Si el empleado que presenta la denuncia tiene objeciones, el Empleador hará las supresiones necesarias para proteger la identidad de dicho empleado.
 - (f) Al recibir una denuncia de acoso sexual por parte de un empleado, el Empleador tomará las medidas razonables para asegurarse de que dicho empleado no tenga contacto directo con el empleado que presuntamente le ha acosado, hasta el momento en que el Empleador haya concluido su investigación y tome una determinación en cuanto a la denuncia. El Empleador tiene derecho a transferir a un empleado

acusado a otro sitio de trabajo de forma temporal o, cuando sea apropiado, suspenderlo hasta que se complete la investigación. Si es necesario, el Empleador puede transferir temporalmente a ambas (o todas) partes a sitios de trabajo separados hasta que se complete la investigación. Las transferencias temporales en estas circunstancias se harán de común acuerdo con la Unión, el cual no retendrá injustificadamente su aprobación.

- (g) En el caso de que un empleado ha presentado una queja de acoso en relación con un tercero (alguien que no sea un empleado del Empleador), el Empleador informará la denuncia al empleador de esa persona y, si el empleado agraviado lo solicita, procurará proporcionar al empleado agraviado una ubicación de trabajo alternativa temporal lejos del presunto hostigador. Cuando proceda, el Empleador también informará al propietario o al administrador de la propiedad. En la prestación de esos informes, el Empleador solicitará que el empleador tercero o administrador o propietario del edificio tome sin demora las medidas apropiadas para impedir la continuación o la repetición del comportamiento cuestionado.
- (h) Cualquier empleado que, después de una investigación adecuada, se determine que ha participado en un acto de acoso sexual contra otro empleado se considerará que ha cometido un acto grave de conducta indebida y estará sujeto a medidas disciplinarias, hasta e incluido el despido.
- (i) El Empleador no tomará represalias de ninguna manera contra un empleado que realice una denuncia de acoso sexual o que participe en una investigación de acoso sexual.
- (j) A petición de la Unión, el Empleador proporcionará a la Unión el nombre de cualquier funcionario que designe para recibir las denuncias de acoso sexual, y proporcionará a la Unión la documentación relativa a la capacitación que ofrece a sus empleados y supervisores.
- (k) La Unión designará a uno o más funcionarios para trabajar con los Empleadores en relación con las denuncias de acoso sexual presentadas a un Empleador por un empleado o con respecto a un empleado. La Unión proporcionará al Empleador el nombre del (de los) funcionario(s) que recibirá(n) capacitación sobre acoso sexual y

sobre el manejo de las denuncias de acoso sexual. Todas las interacciones entre el Empleador y la Unión con respecto a las denuncias y casos de acoso sexual se realizarán con dicho(s) funcionario(s) de la Unión.

Artículo 24. Salarios

24.1 La tasa salarial mínima para los empleados de limpieza será:

A partir del 1 de febrero de 2020: \$13.10

A partir del 1 de enero de 2021: \$13.75

A partir del 1 de enero de 2022: \$14.35

A partir del 1 de enero de 2023: \$15.00

El salario mínimo para los nuevos contratados será de 75 centavos por debajo de la tasa mínima indicada arriba, durante los seis primeros meses de su empleo.

24.2 Todos los empleados de limpieza recibirán ya sea la tasa salarial mínima por hora establecida anteriormente o los siguientes aumentos, cualquiera que sea la tasa salarial más alta:

A partir del 1 de febrero de 2020: \$0.60

A partir del 1 de enero de 2021: \$0.65

A partir del 1 de enero de 2022: \$0.60

A partir del 1 de enero de 2023: \$0.65

24.3 Se le pagará al personal de liderazgo y al de mantenimiento \$2.00 por hora más que la tasa salarial mínima de los trabajadores de limpieza o recibirán los incrementos según la escala señalada anteriormente si dichos aumentos resultan en una tasa de pago más alta.

24.4 La tasa salarial mínima para el personal de limpieza será en todo momento por lo menos cincuenta centavos (\$0.50) por encima de la tasa salarial mínima legal aplicable para los empleados de limpieza.

Artículo 25. Naciones Más Favorecidas

- 25.1 Si la Unión se compromete a diferentes términos y condiciones económicas más favorables para el Empleador en cualquier ubicación, los términos y condiciones se aplicarán a cualquier otro Empleador que asuma esa ubicación durante la duración del convenio de la Unión con el Empleador anterior.
- 25.2 En caso de que la Unión celebre un contrato o cláusula adicional el o luego del 1 de diciembre de 2023 para un edificio de oficinas comerciales Clase A o B, cuyos términos o condiciones económicas sean más favorables para dicho Empleador que los términos contenidos en el presente acuerdo con respecto a ese edificio, el Empleador tendrá derecho y puede tener el beneficio completo de todos esos términos más favorables para cualesquiera de sus edificios similares, luego de notificárselo a la Unión. Esta cláusula no se aplicará a contratos o cláusulas adicionales celebrados antes del 1 de diciembre de 2023, aunque los términos de dichos contratos se extiendan más allá de esa fecha, siempre que dichas cláusulas adicionales establezcan un cronograma de aumento de salarios y beneficios.

Artículo 26. Duración

- 26.1 Este Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2020 y expirará en la medianoche del 31 de diciembre de 2023.
- 26.2 A la fecha de expiración de este Convenio según lo establecido anteriormente, el presente Convenio a partir de entonces permanecerá en pleno vigor y efecto durante un periodo prolongado hasta que un convenio sucesor haya sido ejecutado. Durante el período ampliado, todos los términos y condiciones de este Convenio estarán estar en efecto, sujetos a las disposiciones de este párrafo. Durante el período ampliado, el Empleador negociará un convenio sucesor retroactivo a la fecha de vencimiento, y todos los beneficios y mejoras en el convenio sucesor deberán ser retroactivos, si tal convenio lo dispone de esa manera. En el caso de que las partes no sean capaces de llegar a un acuerdo sobre los términos de un convenio sucesor, la Unión a los tres (3) días de darle al Empleador una notificación oral o por escrito, puede participar en cualquier paro laboral o huelga, sin que ello finalice cualquier otra disposición de este convenio, hasta que el convenio sucesor sea concluido.

Por: Local 32BJ de SEIU:

Por: _____

Firma

Fecha

Firma

Fecha

CARTA COMPLEMENTARIA SOBRE LOS SISTEMAS DE PAGO QUINCENALES

Las partes entienden que a los empleadores que mantienen actualmente sistemas de pago quincenales no se les exigirá convertir sus cuentas/ubicaciones existentes a un sistema semanal hasta el 31 de diciembre de 2011.

CARTA COMPLEMENTARIA SOBRE EL AUMENTO DE LAS HORAS DIARIAS

Todos los empleadores signatarios en el Convenio de Contratistas de Delaware de 2020 acuerdan la transición del cincuenta por ciento (50%) de los edificios cubiertos por el Convenio de Contratistas de Delaware a 5 horas por turno, 5 días a la semana, para el 31 de diciembre de 2023. Esto se realizará de la siguiente manera:

La Unión y los Empleadores formarán un comité. El Comité creará una lista de edificios y un cronograma de transición que resulte en el objetivo antes indicado. Todos los signatarios del Convenio de Contratistas de Delaware de 2020 tendrán la oportunidad de participar en el comité. Si, debido a una objeción documentada del propietario del edificio, los contratistas signatarios no pueden implementar el cronograma creado por el comité, el cronograma será negociado en el próximo Convenio de Contratistas de Delaware.

Apéndice A: Disposiciones Relativas al Condado de New Castle

- a. El procedimiento de reconocimiento adjunto al presente se aplicará a todas las cuentas del Empleador en el Condado de New Castle o Wilmington que se incluyen dentro de los términos del Artículo 1.1., con la excepción de que los edificios de oficinas comerciales con menos de 125,000 pies cuadrados quedarán excluidos para el Condado de New Castle.
- b. Cuando la Unión demuestre el apoyo mayoritario en un edificio o el trabajo cubierto del Empleador dentro del Condado de New Castle, los términos del Convenio de Contratistas De Delaware se aplicarán a ese edificio o trabajo, a menos que el Artículo 24 deberá modificarse de la siguiente manera:

24.1. La tasa salarial mínima para los empleados de limpieza será:

- A partir del 1 de febrero de 2020: \$12.75
- A partir del 1 de enero de 2021: \$13.40
- A partir del 1 de enero de 2022: \$14.10
- A partir del 1 de enero de 2023: \$14.80

24.2. Todos los empleados de limpieza recibirán ya sea la tasa salarial mínima por hora establecida anteriormente o los siguientes aumentos, cualquiera que sea la tasa salarial más alta:

- A partir del 1 de febrero de 2020: \$0.65
- A partir del 1 de enero de 2021: \$0.65
- A partir del 1 de enero de 2022: \$0.70
- A partir del 1 de enero de 2023: \$0.70

24.3. Se le pagará al personal de liderazgo y al de mantenimiento \$2.00 por hora más que la tasa salarial mínima de los trabajadores de limpieza o recibirán los incrementos según la escala señalada anteriormente si dichos aumentos resultan en una tasa de pago más alta.

24.4. La tasa salarial mínima para el personal de limpieza será en todo momento por lo menos cincuenta centavos (\$0.50) por encima de la tasa salarial mínima legal aplicable para los empleados de limpieza. El salario mínimo para los nuevos contratados será de 75

centavos por debajo de la tasa mínima indicada arriba, durante sus seis primeros meses de empleo.