

**CONVENIO
DE CONTRATISTAS DE NEW JERSEY**

2020 - 2023

**Unión Internacional de Empleados de Servicio
Local 32BJ**

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| Artículo 1. Reconocimiento | 1 |
| Artículo 2. Derechos de la Unión..... | 3 |
| Artículo 3. Seguridad de la Unión y deducciones..... | 4 |
| Artículo 4. Despido y disciplina..... | 7 |
| Artículo 5. Queja/Arbitraje | 8 |
| Artículo 6. Transición del contratista | 9 |
| Artículo 7. Antigüedad y desplazamiento | 11 |
| Artículo 8. Carga laboral/Reducciones..... | 13 |
| Artículo 9. Mejores términos y condiciones previos | 13 |
| Artículo 10. Cláusula sobre piquetes/prohibición de huelga..... | 14 |
| Artículo 11. Licencias..... | 14 |
| Artículo 12. Vacaciones..... | 16 |
| Artículo 13. Días de licencia por enfermedad | 18 |
| Artículo 14. Pago por duelo y servicio de jurado | 19 |
| Artículo 15. Seguro de salud..... | 20 |
| Artículo 16. Beneficios de pensiones | 21 |
| Artículo 17. Fondo Legal..... | 22 |
| Artículo 18. Fondo de Capacitación..... | 22 |
| Artículo 19. Disposiciones aplicables a todos los Fondos | 22 |
| Artículo 20. Feriados | 24 |
| Artículo 21. Vacantes y ascensos..... | 24 |
| Artículo 22. Semana laboral, horas extras y método de pago | 24 |
| Artículo 23. Disputas de autorización de trabajo y estatus | 26 |
| Artículo 24. Sucesores, asignaciones y subcontratación | 27 |
| Artículo 25. Prohibición de discriminación..... | 28 |
| Artículo 26. Salarios | 28 |

| | |
|--|----|
| Artículo 27. Naciones más favorecidas | 30 |
| Artículo 28. Duración | 30 |
| Artículo 29. Verificaciones de antecedentes de seguridad | 31 |
| Artículo 30. Transferencia involuntaria..... | 32 |
| Artículo 31. Derechos de la Administración | 33 |
| Artículo 32. Salud y seguridad | 33 |
| Artículo 33. Escuelas | 33 |
| Artículo 34. Beneficios de transporte | 38 |
| Artículo 35. Cierres de emergencia del edificio | 38 |
| Apéndice A. Acoso sexual | 39 |
| Carta Complementaria sobre Sistemas de Pago Quincenal..... | 42 |
| Carta Complementaria sobre una “no coincidencia de datos” del Seguro Social..... | 42 |
| Apéndice B. Cláusulas adicionales por encima de la escala | 43 |
| Apéndice C. Sitios adicionales que proporcionarán el beneficio de salud a tiempo parcial | 64 |

Convenio de Contratistas de New Jersey de 2020

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

Artículo 1. Reconocimiento

- 1.1 Este convenio se aplicará a todos los empleados de servicio en cualquiera de las instalaciones en el estado de New Jersey excluyendo los edificios de oficinas comerciales con menos de 100,000 pies cuadrados, salvo que los términos y condiciones económicas para los edificios residenciales, hospitales, tiendas por departamentos, escuelas, instituciones de beneficencia, educativas y religiosas, hipódromos, hogares de ancianos, teatros, hoteles, centros comerciales, campos de golf, boleras, bodegas, trabajos de ruta, sucursales bancarias e instalaciones industriales, se establecerán en las cláusulas adicionales negociadas para cada ubicación cubierta en este convenio. Congruente con la práctica pasada de la negociación de cláusulas adicionales, la meta de dicha negociación será llevar a los empleados al nivel de salarios y beneficios estándar para la geografía pertinente.

- 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 convenios sucesores de los mismos: (a) Convenio de Contratistas del Distrito Comercial Central de Pittsburgh de 2019, (b) Convenio de Contratistas Suburbanos de Pittsburgh de 2019, (c) Convenio de Contratistas de Servicio de Washington de 2019, (d) Convenio de Contratistas Independientes de 2020 (o su contraparte de RAB), (e) Convenio de Contratistas de Long Island de 2020, (f) Convenio de Contratistas de Hudson Valley y del Condado de Fairfield de 2020, (g) Convenio de Contratistas de Hartford de 2020, (h) Convenio de Contratistas de Connecticut de 2020, (i) Convenio de Contratistas y BOLR de Philadelphia de 2019, (j) Convenio de Contratistas Suburbanos de Philadelphia de 2019, (k) Convenio de Contratistas de Delaware de 2019, y (l) Convenio de Contratistas de New England de

2020. El Empleador acuerda cumplir con el convenio de reconocimiento de la Unión aplicable a toda el área de Miami, FL.
- 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 tránsito y complejos de edificios comerciales contiguos de propiedad común 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 convenios de cláusulas adicionales, deberá asumir y estar vinculado por los términos restantes de los convenios de cláusulas adicionales de este tipo entre la Unión y el Empleador predecesor. Se les deberán suministrar dichos Convenios de cláusulas adicionales con anticipación a los Contratistas que licitan para el trabajo. Las cláusulas adicionales por encima de las escalas se indican y se describen en el Apéndice B.
 - 1.5 Se reconoce a la Unión como la representante exclusiva de negociación colectiva para todas las clasificaciones de empleados de servicio dentro de la unidad de negociación definida anteriormente. Es la intención de las partes que “los empleados de servicio”, como se utiliza en el Convenio, estén destinados a cubrir las clasificaciones y los empleados cubiertos bajo el Convenio de Contratistas Independientes.
 - 1.6 Tras la ejecución de este Convenio, el Empleador proporcionará a la Unión una lista de todas sus cuentas/ubicaciones sujetas al Convenio en donde presta servicios. Previa solicitud por escrito de la Unión, excepto donde sea prohibido por la ley, el Empleador le proporcionará por escrito a la Unión el nombre, dirección, clasificación laboral, número de seguro social, horas de trabajo, y el salario actual de cada empleado asignado a cada cuenta/ubicación. El Empleador deberá notificar mensualmente por escrito a la Unión el nombre, número de seguro social y dirección, tasa salarial, y asignación laboral y turno de cada nuevo empleado contratado por el Empleador. El Empleador también deberá notificar mensualmente por escrito a la Unión de todos los cambios en el estatus laboral de los empleados, incluidos los aumentos o disminuciones en las horas de trabajo, los cambios en los

salarios o en las ubicaciones laborales, finalización de la relación laboral o separaciones, y 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 deberá notificar a la Unión por escrito, enviado por correo electrónico 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 (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, en opinión de la Unión, ha designado a la Unión como su representante en las negociaciones colectivas mediante la firma de tarjetas de autorización o peticiones, el Empleador reconocerá a la Unión como el representante exclusivo de negociaciones colectivas para esa ubicación o ubicaciones.

Artículo 2. Derechos de la Unión

- 2.1 El Empleador no impedirá el acceso de la Unión a sus empleados en el sitio de trabajo, y la Unión tendrá el derecho de acceder. La Unión no interrumpirá el trabajo de los empleados y notificará con anticipación razonable. La Unión y el Empleador elaborarán procedimientos para garantizar el acceso apropiado de la Unión a los lugares de trabajo con requisitos especiales de seguridad. Cuando no se provee acceso, el Empleador proveerá una hora cada seis meses para que los empleados se reúnan con la Unión y/o los Fondos para asegurar la implementación correcta del contrato. El Empleador pagará el costo de la sala de reunión.
- 2.2 El Empleador reconocerá a un Delegado de la Unión escogido por la Unión para cada edificio/ubicación y cada turno en un edificio/ubicación que tenga al menos 10 empleados.

- 2.3 Habrá Delegados presentes en todos los despidos y se les dará una oportunidad antes o después del horario de trabajo para reunirse con los empleados nuevos para proveer información sobre la Unión.
- 2.4 Además, el Empleador proveerá a los nuevos empleados dos (2) horas de tiempo libre remunerado en una ocasión para una reunión en el lugar de trabajo con la Unión durante el horario laboral, luego de recibir una notificación de la Unión por lo menos cinco días antes.
- 2.5 El Empleador acepta otorgar a un delegado por edificio por turno dos días de tiempo libre pagado durante la duración de este Convenio para que pueda asistir a clases de capacitación para delegados durante el horario de trabajo, mediante aviso por escrito de la Unión con un mínimo de diez días hábiles.
- 2.6 En donde se otorgue permiso por el propietario/administrador del edificio, el Empleador deberá proporcionar 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 relacionados con asuntos de la Unión en el tablero de anuncios.

Artículo 3. Seguridad de la Unión y deducciones

- 3.1 Será condición para el empleo que todos los empleados cubiertos por este Convenio se hagan y permanezcan siendo miembros de la Unión a los 31° días siguientes a la fecha de que este Artículo se aplique a su ubicación laboral 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.
- 3.2 Una vez que el Empleador recibe una carta del Secretario-Tesorero de la Unión solicitando el despido de un empleado porque él o ella no ha cumplido con los requisitos de este Artículo, a menos que el Empleador cuestione la conveniencia de hacerlo, él o ella deberá ser despedido dentro de 15 días de la recepción de la carta si antes de la misma él o ella no toma las medidas adecuadas para cumplir con los requisitos. Si el Empleador cuestiona la conveniencia del despido, deberá presentar inmediatamente el asunto al Árbitro. Si el Árbitro

- determina que el empleado no ha cumplido con los requisitos de este Artículo, el empleado será despedido dentro de 10 días después de que la notificación por escrito de la determinación haya sido suministrada al Empleador.
- 3.3 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 ésta, si la Unión así lo ha solicitado por escrito. En los casos que involucran el retiro de empleados por no pagar los requisitos de este Artículo, el Árbitro tendrá la autoridad para evaluar la indemnización por daños y perjuicios.
 - 3.4 La Unión tendrá el derecho de inspeccionar los registros de la nómina del Empleador para determinar los empleados que están cubiertos por este Convenio.
 - 3.5 El Empleador se compromete a descontar las cuotas mensuales, las tarifas de inscripción, las tarifas de agencia, las contribuciones al Fondo del Sueño Americano o al Fondo de Acción Política, de los salarios 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. Al momento de la contratación, o a más tardar cuando el empleado pasa a ser elegible, el Empleador dará a los nuevos empleados un paquete, provisto por la Unión, que contendrá un formulario de solicitud de afiliación en la Unión, un formulario de autorización de deducción y, cuando corresponda, los 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. La Unión acuerda eximir al Empleador e indemnizarlo con respecto a todas las reclamaciones, responsabilidad o culpa que surjan del cumplimiento de este Artículo por parte del Empleador.
 - 3.6 Si el Empleador no deduce o remite a la Unión las cuotas u otros importes de conformidad con esta sección al vigésimo (20º) día del mes, el Empleador deberá pagar intereses sobre tales cuotas, tarifas de inscripción, o contribuciones a la tasa de uno por ciento al mes a partir del veintiunavo (21º) día, a menos que el Empleador pueda demostrar

que el retraso fue por una causa justificada, debido a circunstancias fuera de su control.

- 3.7 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.
- 3.8 El Empleador deberá mantener información precisa de los empleados, y transmitir electrónicamente las cuotas, las tarifas de inscripción y todas las valoraciones legales deducidas de los sueldos de los empleados, a la Unión a través de ACH utilizando el portal de autoservicio de 32BJ, a menos que la Unión indique por escrito que las cuotas sean remitidas por otros medios distintos de las transmisiones electrónicas. La transmisión deberá estar acompañada de información sobre la persona para la cual se están transmitiendo las cuotas, la cantidad del pago de las cuotas 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 proporcionará todas las oportunidades de capacitación necesaria al Empleador para facilitar las transmisiones electrónicas.

Las partes reconocen y convienen que el término “autorización del empleado por escrito” según se estipula en este Convenio incluye las autorizaciones creadas y mantenidas mediante el uso de registros electrónicos y firmas electrónicas de conformidad con las leyes estatales y federales. Por consiguiente, la Unión podrá usar registros electrónicos para verificar la afiliación a la Unión, la autorización para deducciones voluntarias de las cuotas y comisiones de la Unión, así como las contribuciones voluntarias al Fondo del Sueño Americano de la Unión, de los salarios o pagos a ser remitidos a la Unión, y la autorización para las deducciones voluntarias de los salarios o pagos a ser remitidos al Fondo del Sueño Americano. El Empleador deberá aceptar tales registros electrónicos como autorizaciones válidas por escrito para la deducción y remesas.

- 3.9 Si el Empleador no remite las cuotas, honorarios de agencia y tarifas de inscripción (colectivamente, “Cuotas”) que se deben remitir según el convenio colectivo de negociación durante tres meses o más, independientemente de si son meses consecutivos o no, la Unión podrá buscar el arbitraje acelerado para cobrar las Cuotas pendientes de pago. No se le exigirá a la Unión iniciar cualquier paso anterior de un proceso de quejas establecido en virtud del convenio de negociación colectiva antes de buscar el arbitraje acelerado y de renunciar a los plazos para la presentación de quejas, y solicitar arbitraje establecido en virtud del convenio de negociación colectiva.

En cualquier arbitraje acelerado conforme a esta sección, si la Unión prevalece en cualquier parte de su demanda de las deudas no pagadas, el honorario completo para el arbitraje será sufragado por el Empleador y el Árbitro deberá otorgar intereses sobre la cantidad, en su caso, establecida en el convenio de negociación colectiva.

Para los efectos de esta sección, el arbitraje acelerado se debe llevar acabo a más tardar 21 días calendario a partir de la fecha en la que la Unión haga la demanda de arbitraje por escrito. El árbitro será seleccionado del panel de árbitros en la Oficina del Árbitro del Contrato en forma rotatoria y en orden alfabético por apellido hasta que se encuentre un árbitro disponible para realizar la audiencia en un plazo de 21 días calendario de la exigencia de la Unión. Si no hay un árbitro disponible dentro del plazo establecido, las partes realizarán la audiencia ante el árbitro que tenga la disponibilidad 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 días luego del cierre de la audiencia.

Artículo 4. Despido y disciplina

- 4.1 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.

- 4.2 El Empleador deberá darle a cualquier empleado despedido o sancionado una declaración por escrito de los motivos del despido o sanción dentro de un período razonable que no exceda los diez (10) días hábiles después del despido o la sanción. El Empleador deberá proporcionarle a la Unión una copia de dicha declaración al mismo tiempo.

Artículo 5. Queja/Arbitraje

- 5.1 Todas las disputas o diferencias que incluyan la interpretación o aplicación del presente Convenio y que surgieran entre el Empleador y la Unión se resolverán según lo estipula este Artículo, excepto en los casos que el presente Convenio especifique lo contrario.
- 5.2 Todas las quejas, excepto las que suponen violaciones básicas a los salarios, incluyendo las contribuciones a los fondos de beneficios de los empleados, las cuotas y las tarifas de inscripción, y las remesas al Fondo del Sueño Americano, se presentarán dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendario después de que la Unión o el Empleador, según sea el caso, tenga conocimiento o debería haberlo tenido de la disputa, a menos que las partes acuerden una extensión, o que el Árbitro determine que debería otorgarse por una causa justificada. Los plazos no se aplicarán a una queja sobre la falta del Empleador de publicar una posición como sea requerido, pero el recurso completo para cualquier empleado agraviado estará limitado a pérdidas de 90 días.
- 5.3 El paso 1 del proceso de queja comenzará cuando el representante de la Unión envía una carta de inicio de la queja o una solicitud de información al representante del Empleador. Los representantes deberán intentar resolver la disputa basándose en la respuesta del Empleador a la solicitud de información. Si los representantes no pueden resolver la disputa, o si el Empleador no responde a la solicitud de información de la Unión, la queja procederá automáticamente al Paso 2.

El Empleador y los representantes de la Unión podrán realizar una reunión del Paso 2 sobre las quejas no resueltas dentro de los treinta (30) días de la respuesta del Empleador a la solicitud de información de la Unión, o cuando el Empleador no responda, dentro de los treinta

(30) días del que ocurra de último entre la carta de inicio de la queja o la solicitud de información de la Unión. Los plazos pueden extenderse por mutuo acuerdo.

- 5.4 Todas las quejas no resueltas mediante el procedimiento de quejas deben estar sujetas a mediación ante la Oficina del Árbitro del Contrato según lo estipulan los términos del Artículo VI del Convenio de Contratistas R.A.B. de 2020, cuyos términos se incluyen en el presente. Todas las audiencias se realizarán en New Jersey, a menos que se acuerde otra cosa entre el-Empleador y la Unión.

Artículo 6. Transición del contratista

- 6.1 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 de noventa (90) días antes de la adquisición, excepto cuando se hayan registrado aumentos en la dotación de personal durante ese período como consecuencia de los requerimientos del cliente. A todo empleador que añada empleados a cualquier tipo de trabajo a la espera de ser despedidos de este, se le exigirá que ubique a los empleados añadidos en su nómina permanentemente. Estos empleados no sustituirán a ninguno de los empleados regulares que ya están en la nómina de ese empleador. El Empleador no puede reducir el nivel de personal al hacerse cargo de la cuenta/ubicación a menos que el Empleador pueda demostrar un descenso apreciable en el trabajo por hacer.
- 6.2 A los empleados retenidos por el Empleador se les dará crédito por la duración de servicio con el empleador(es) anterior(es) para todos los propósitos, incluyendo pero no limitado a derechos de antigüedad y vacaciones, y la finalización del período de prueba. En la adquisición no se reducirán las tasas de pago, las horas de trabajo ni otros términos y condiciones de los empleados retenidos.
- 6.3 El Empleador estará obligado a notificar inmediatamente por escrito a la Unión tan pronto como el Empleador reciba la cancelación por escrito de una cuenta/ubicación. Dentro de dos días hábiles de dicha

- notificación de cancelación, el Empleador deberá proporcionar a la Unión una lista de todos los empleados en la cuenta/ubicación, sus salarios, número de horas trabajadas, fechas de contratación, el número de días por enfermedad, el número de días feriados, las contribuciones de beneficios hechas a los empleados, y los beneficios de vacaciones.
- 6.4 Si el Empleador no notifica a la Unión como se requiere en 6.3, junto con el hecho de que el empleador sucesor no reconoce a la Unión y para mantener los términos y condiciones de este convenio, será necesario que el Empleador pague los daños líquidos y determinados a los trabajadores afectados iguales a dos meses de salario.
- 6.5 Cuando los Empleadores licitan un trabajo cubierto por este Convenio, ante su solicitud por escrito, que deberá incluir una solicitud por escrito del cliente, la Unión proveerá de manera oportuna a todos los licitantes invitados el nombre, la tasa salarial, el horario y la fecha de contratación, y toda cláusula aplicable. La información será provista por el sistema V3 del departamento de cuotas de la Unión. Las imprecisiones en la información proporcionada por el Empleador titular no eximirá ninguna obligación bajo este Convenio del Empleador que adquiere la cuenta/ubicación.
- 6.6 El Empleador deberá proporcionarle a la Unión, dentro de los cinco días hábiles (5) de hacerse cargo de la cuenta/ubicación, los nombres de los empleados en la cuenta/ubicación, salarios, horas y otros beneficios contemplados en la ubicación. Cuando una ubicación laboral pasa de un contratista de limpieza a otro, la compañía o compañías firmante(s) efectuará el pago de vacaciones acumuladas respectivo basándose en la proporción de cada año calendario que realizó su trabajo de limpieza en la instalación, ubicación o lugar de empleo. Por ejemplo, si un contratista limpió una instalación hasta el 31 de julio, ese contratista será responsable de pagar siete doceavos (7/12) de las vacaciones restantes no pagadas y el nuevo contratista estará obligado a cubrir cinco doceavos (5/12) de las vacaciones restantes no pagadas para ese año. El contratista saliente pagará su parte de las vacaciones acumuladas a cualesquiera empleados afectados en un plazo de 14 días contados desde el último día en la ubicación laboral.

- 6.7 En un plazo no mayor de siete (7) días, después de entregar la ubicación laboral al nuevo contratista, el contratista saliente proporcionará a la Unión una lista de todos los empleados, las horas programadas de trabajo, sus vacaciones programadas, días de permiso por enfermedad y por motivos personales, si los hubiere, por el año, así como un desglose de qué tanto de ese tiempo libre ha sido tomado y/o pagado. Al no entregar a la Unión dicha lista dentro de los siete (7) días después de retirarse de la instalación, el contratista saliente pagará a los empleados perjudicados el saldo del tiempo libre remunerado del año.

Artículo 7. Antigüedad y desplazamiento

- 7.1 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, el que sea mayor. La ubicación se define como el edificio o edificios situados en el mismo complejo cubierto por el mismo contrato entre el Empleador y el agente administrador o propietario.
- 7.2 En el caso de un despido temporal debido a una reducción de personal, se deberá seguir el orden inverso de antigüedad en la clasificación, cuando 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.
- 7.3 En caso de un despido temporal o una reducción de personal, luego del despido temporal o reducción de la ubicación (según se define en 6.1) o, en 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, los empleados con dieciocho (18) meses de antigüedad podrán desplazar al empleado de menor antigüedad dentro de su clasificación dentro del Condado o, si hay más de una progresión salarial contractual dentro del Condado, dentro de la porción del Condado que comparte la misma progresión salarial dentro del cual fueron empleados. Si el desplazamiento no es posible, a opción de la Unión, el empleado puede desplazar al empleado de

- menor antigüedad: 1) en una cuenta con la misma progresión salarial en un condado diferente, pero situado dentro de 10 millas desde la cuenta actual del empleado, o 2) en una cuenta en el mismo condado, independientemente de la progresión salarial con el empleado que hace el desplazamiento que conserva su escala salarial anterior. Un empleado puede desplazarse a una posición solo si el empleado está calificado para realizar el trabajo.
- 7.4 Con la aprobación del Empleador, los empleados despedidos temporalmente debido al cierre de un edificio pueden optar por recibir el pago de indemnización por despido igual a una semana de sueldo por cada año de servicio o la mayor parte de este, con la condición de que el empleado renuncie a sus derechos de restitución y/o desplazamiento. Con la aprobación del Empleador, si un empleado no ha sido restituido cuando se vencen sus derechos de restitución, el Empleador pagará al empleado la indemnización por despido igual a una semana de sueldo por cada año de servicio o la mayor parte de este.
- 7.5 La antigüedad seguirá acumulándose mientras un empleado esté en licencia por menos de seis meses, o hasta por un año para los empleados despedidos temporalmente o cubiertos por una reclamación de indemnización para trabajadores o licencia por discapacidad.
- 7.6 Los derechos de antigüedad se pierden si cualquier empleado renuncia, es despedido por causa, no se presenta o se comunica dentro de cinco (5) días después de la notificación de restitución o de lo contrario es cesado o despedido, o está cubierto por un reclamo de compensación para trabajadores por más de doce meses.
- 7.7 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.
- 7.8 No habrá transferencia de empleados de una ubicación a otra sin el consentimiento de la Unión.

- 7.9 Los empleados despedidos temporalmente tendrán derecho de restitución por un máximo de seis meses para los puestos abiertos en las ubicaciones dentro del Condado en el que estuvieron empleados cuando fueron despedidos.

Artículo 8. Carga laboral/Reducciones

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

8.2

- (a) El Empleador no podrá reducir el nivel de dotación de personal asignado a cualquier ubicación, ya sea mediante agotamiento o despido temporal, a menos que: 1) pueda proveer una solicitud por escrito del cliente que incluya especificaciones contractuales revisadas que demuestren una disminución apreciable en el trabajo a realizarse; o 2) esté introduciendo una tecnología mejorada que produzca una disminución apreciable en las horas necesarias.
- (b) El Empleador negociará con la Unión antes de cualquier reducción. Si la negociación exigida por este párrafo llega a un punto muerto, entonces el asunto será presentado para arbitraje, según lo indica este Convenio de manera expedita.

Artículo 9. Mejores términos y condiciones previos

- 9.1 En cualquier ubicación en donde el Empleador mantiene actualmente términos y condiciones más favorables para los trabajadores (o para algunos de ellos) que los previstos en este Convenio para esa ubicación, los términos y condiciones seguirán siendo aplicados a los trabajadores involucrados, a menos que la Unión y el Empleador dispongan lo contrario.
- 9.2 Todos los convenios de cláusulas adicionales actualmente en vigencia cuyos términos se extiendan más allá del 31 de diciembre de 2019, seguirán en vigencia, excepto que las contribuciones a los fondos dispuestas en cualesquiera de dichas cláusulas adicionales se realizarán en las fechas previstas en la Cláusula adicional en las tarifas en vigencia en dichas fechas como lo dispone este Convenio.

- 9.3 El Empleador deberá asumir y estar vinculado por cualquier convenio de cláusula adicional al asumir las operaciones en la cuenta o ubicación en que se aplique el convenio de cláusula adicional.

Artículo 10. Cláusula sobre piquetes/prohibición de huelga

- 10.1 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.
- 10.2 No habrá paros y huelgas excepto cuando la Unión pueda convocar a una huelga o paro laboral (a) después de cuarenta y ocho horas de la notificación de que el Empleador ha violado el Artículo 1 de este Convenio, (b) si el Empleador no cumple con el Laudo del Árbitro dentro de tres semanas después de que el Empleador haya recibido el laudo, o (c) después de cuarenta y ocho horas de la notificación de que el Empleador no ha logrado proporcionarle a la Unión la información o las notificaciones requeridas por el Artículo 6 antes mencionado.
- 10.3 El Empleador deberá proporcionarle a la Unión la información del personal al presentar su solicitud para cualquier tipo de trabajo en el que actualmente preste servicios en un plazo de cinco (5) días hábiles de la solicitud. Si esa información no se proporciona, la Unión tendrá derecho a participar en un paro laboral hasta que dicha información se suministre.

Artículo 11. Licencias

- 11.1 Los empleados pueden solicitar hasta sesenta (60) días de Licencia por emergencia o razones personales si tienen al menos doce (12) meses de antigüedad. El empleado debe solicitar la licencia por razones 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 siempre que sea compatible con el correcto funcionamiento de la ubicación. La licencia por emergencia puede ser solicitada con carácter de urgencia, siempre 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.

11.2 Los empleadores deberán proporcionarles 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 deberán determinar acerca del número y la duración de dichas licencias en cualquier período.

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

11.4 Previa solicitud escrita al Empleador, se le deberá otorgar a los empleados una licencia para ausentarse por alguna enfermedad o lesión que no exceda los seis meses. Para lesiones relacionadas con la compensación laboral, se considerará que la notificación estatutaria del reclamo/lesión cumplirá el requisito de solicitud por escrito. Cuando tal empleado sea física y mentalmente capaz de reanudar su trabajo, tras notificar por escrito al Empleador con una semana de anticipación, el mismo será empleado nuevamente, sin pérdida de su antigüedad.

11.5

(a) El Empleador podrá contratar a un empleado temporal para reemplazar a un trabajador con licencia por discapacidad aprobada o licencia sin goce de sueldo, cuando se prevea que dicha licencia se prolongue más de cuatro (4) semanas calendario, si la Unión ha sido notificada con anticipación de las licencias y el nombre del empleado de reemplazo. En dichas circunstancias, el Empleador podrá pagar al trabajador de reemplazo 90% de la tasa que el empleado en licencia estaba recibiendo durante un máximo de veintiséis (26) semanas calendario de trabajo.

(b) Los empleados de reemplazo que trabajen durante un total de más de 26 semanas de trabajo en un año calendario recibirán la tasa

normal para todas las horas trabajadas luego de las primeras 26 semanas de trabajo.

- (c) Los empleados de reemplazo tendrán preferencia en la consideración para vacantes permanentes. Todas las demás disposiciones de este Convenio se aplicarán para el empleado de reemplazo.
- (d) Si el Empleador viola esta disposición al no notificar a la Unión como se exige en “a” arriba o al pagar la tasa de 90% más allá del plazo en “a” arriba, entonces el Empleador pagará al empleador de reemplazo el 100% del salario del trabajador que está reemplazando desde el primer día de empleo.

Artículo 12. Vacaciones

12.1 Todos los empleados acumularán vacaciones remuneradas de acuerdo con la siguiente programación:

| Antigüedad | Vacaciones pagadas |
|------------|--------------------|
| 6 meses | 3 días |
| 1 año | 1 semana |
| 2 años | 2 semanas |
| 5 años | 3 semanas |
| 15 años | 4 semanas |
| 25 años | 5 semanas |

Cálculo de vacaciones

12.2 Las vacaciones se calcularán sobre el sueldo regular por hora y se basarán en el número de horas trabajadas de la semana programada de trabajo del empleado.

- (a) De acuerdo con el Convenio de Contratistas de RAB de 2020, Artículo XVI, Párrafo 14, secciones b y c, un empleado que tiene derecho a Compensación Laboral, sea que la haya cobrado o no, recibirá el crédito completo de vacaciones. Si un empleado está enfermo o discapacitado (y no tiene derecho a Compensación Laboral), recibirá el crédito completo de vacaciones si está fuera del trabajo por tres (3) meses o menos. Si el empleado está fuera del trabajo por más de tres (3) meses, el crédito de vacaciones se prorrateará con los primeros tres (3) meses de licencia que se consideran como tiempo en el trabajo.
- (b) El día para determinar el derecho a vacaciones es el 31 de diciembre.
- (c) El Empleador se reserva el derecho de asignar vacaciones durante el período del 1 de enero al 31 de diciembre. Cualquier pedido de vacaciones se programará a la discreción razonable del Empleador sujeto a los términos de este Artículo.
- (d) El tiempo de empleo para los propósitos de este programa de vacaciones se calculará con base en la cantidad de vacaciones a la que un empleado tendría derecho el 31 de diciembre del año en el que se otorgan las vacaciones. El año de vacaciones será del 1 de enero al 31 de diciembre.
- (e) Si el empleado desea tomar sus vacaciones antes del 1 de abril, dicho empleado deberá presentar una solicitud por escrito treinta (30) días antes del primer día solicitado de vacaciones. El empleado deberá recibir la aprobación oficial por escrito de esta solicitud por parte del Gerente de Servicio.
- (f) Los empleados despedidos por causa justificada no tendrán derecho a acumular vacaciones. Un empleado que deje su puesto por voluntad propia, sin el aviso previo de dos (2) semanas por escrito, no tendrá derecho a acumular vacaciones.

- (g) Todos los empleados que tengan derecho a períodos de vacaciones deberán tomarse el tiempo correspondiente. No se permitirá a nadie trabajar durante sus vacaciones, a menos que el Empleador acuerde lo contrario.
- (h) La elección de los períodos de vacaciones deberá hacerse de acuerdo con la antigüedad. Con base en la antigüedad, se requiere que los empleados elijan sus fechas de vacaciones antes del 15 de marzo. Al no entregar al Empleador las fechas específicas antes del 15 de marzo, el empleado será ubicado al final de la lista de antigüedad para determinar su período de vacaciones.

12.3 El pago de vacaciones se pagará antes del período de vacaciones y se basará en ingresos por hora del tiempo regular en las ocho (8) semanas precedentes inmediatamente al período de vacaciones.

12.4 Si un Empleador no paga de acuerdo con el Artículo 12.3 cuando las vacaciones han sido programadas de manera normal con una notificación por escrito aprobada, el Empleador pagará dos (2) días adicionales por cada semana de vacaciones que se deban en ese momento.

Artículo 13. Días de licencia por enfermedad

13.1 Los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial con menos de 12 meses de antigüedad acumularán días de licencia por enfermedad a la tasa de una hora de licencia por enfermedad remunerada por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 40 horas de licencia por enfermedad remunerada cada año calendario. Los empleados pueden utilizar su licencia por enfermedad acumulada después de 60 días de empleo. La licencia por enfermedad no utilizada hasta el final del año no se traspasará al año siguiente.

Los empleados de tiempo completo con 12 meses o más de empleo serán elegibles para 40 horas de licencia por enfermedad remunerada cada año calendario. Los empleados de tiempo parcial con 12 meses o más de empleo serán elegibles para 20 horas de licencia por enfermedad remunerada o acumulada a la tasa de 1 hora por cada 30

- horas trabajadas, lo que sea mayor. La licencia por enfermedad no utilizada hasta el final del año no se traspasará al año siguiente.
- 13.2 Los empleados elegibles tienen derecho a la licencia familiar remunerada en virtud de la ley de New Jersey para el cuidado de un bebé recién nacido o un pariente enfermo o para las víctimas (ellos mismos o un familiar cercano) de violencia doméstica o sexual, pagada por el Estado de New Jersey. La licencia remunerada puede ser de hasta 6 semanas al 66% del salario hasta \$637 a la semana, y hasta 12 semanas al 85% del salario a partir de julio de 2020 hasta \$860 a la semana.
- 13.3 Las vacaciones son aparte y adicionales a la licencia por enfermedad.

Artículo 14. Pago por duelo y servicio de jurado

- 14.1 En el caso de la muerte de un familiar directo (padres, cónyuge, hijo, hermano o hermana, abuelos o pareja de hecho) de un empleado, el empleado recibirá los próximos tres días subsiguientes de descanso a partir de la fecha de la muerte y se le pagará por cualquier tiempo perdido de su horario regular como resultado de la ausencia. Para ser elegible para una licencia para un funeral de la pareja doméstica, el empleado deberá tener un certificado de unión civil de un estado en EE. UU. o una provincia de Canadá donde las uniones civiles del mismo género sean válidas.
- 14.2 En el caso de una muerte en la familia del cónyuge del empleado (suegra, suegro, cuñada, cuñado), el empleado recibirá un día de descanso con el propósito de asistir al funeral y se le pagará por el tiempo perdido debido a la ausencia.
- 14.3 Se le puede solicitar al empleado que presente una prueba de la muerte o de que el fallecido estaba dentro de la clase de los familiares indicados o de que el empleado asistió al funeral.
- 14.4 A un empleado que ha completado su período de prueba y que está obligado a presentarse ante un tribunal para responder a una citación del jurado o para servir como jurado en los días regularmente programados para trabajar se le reembolsará la diferencia entre la cantidad que recibe por el servicio de jurado y su pago habitual. El pago de servicio de jurado

se limitará a dos semanas en un año. Ningún empleado puede ser requerido para trabajar en un día que tiene el servicio de jurado.

- 14.5 Se le podrá solicitar al empleado que envíe un certificado de servicio como jurado y una prueba de que haya asistido al juicio como jurado o que se le pagó por dicho servicio.

Artículo 15. Seguro de salud

15.1 El Empleador hará contribuciones al Fondo Fiduciario de Salud, conocido como “Fondo de Salud de Servicios de Edificios de la Local 32BJ”, pagaderos en el momento y de la manera que determinen los Fideicomisarios, para cubrir a los empleados amparados por este Convenio quienes trabajen por lo menos veintisiete horas y media (27 ½) semanalmente, y a sus dependientes elegibles, con beneficios de salud que determinen los Fideicomisarios del Fondo de Salud. El Empleador contribuirá a las siguientes tarifas mensuales:

- (a) Efectivo desde el 1 de enero de 2020, el Empleador deberá contribuir al Fondo con \$1172 por mes por cada empleado que trabaje regularmente al menos veintisiete horas y media a la semana.
- (b) Efectivo desde el 1 de enero de 2021, el Empleador deberá contribuir al Fondo con \$1214 por mes por cada empleado que trabaje regularmente al menos veintisiete horas y media a la semana.
- (c) Efectivo desde el 1 de enero de 2022, el Empleador deberá contribuir al Fondo con \$1258 por mes por cada empleado que trabaje regularmente al menos veintisiete horas y media a la semana.
- (d) Efectivo desde el 1 de enero de 2023, el Empleador deberá contribuir al Fondo con \$1317 por mes por cada empleado a tiempo completo regular que trabaje al menos veintisiete horas y media a la semana.

15.2 Excepto para empleados que trabajen en edificios al sur de la Ruta 195, el Empleador hará contribuciones mensuales de \$78.00 por cada empleado que trabaje regularmente al menos 27.5 horas a la semana,

- para el Fondo de Salud, pagaderos cuándo y dónde los Fideicomisarios determinen, para cubrir a dichos empleados y sus dependientes elegibles con los beneficios de salud que determinen los Fideicomisarios del Fondo de Salud.
- 15.3 Los limpiadores de ventanas estarán cubiertos según lo dispuesto en las Secciones 15.1 y 15.2 anteriores.
 - 15.4 Los empleados que estén recibiendo compensación laboral o beneficios por discapacidad a corto plazo estarán cubiertos por el Fondo de Salud de la Local 32BJ para Empleados de Servicio hasta que puedan ser cubiertos por Medicare o seis (6) meses a partir de su fecha de discapacidad, lo que ocurra primero.
 - 15.5 Si durante la vigencia del presente Convenio, los Fideicomisarios del Fondo de Salud de Servicios de Edificios de la Local 32BJ 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 logren un acuerdo sobre la suma requerida para mantener los beneficios y las reservas, el asunto será remitido a arbitraje de conformidad con las disposiciones de falta de acuerdo del Convenio y la Declaración de Fideicomiso.
 - 15.6 Si se promulgara alguna legislación pertinente en el futuro, no habrá duplicación ni redundancia de cobertura, y las partes deberán negociar tal cambio como lo exija la ley.

Artículo 16. Beneficios de pensiones

- 16.1 El Empleador contribuirá al Fondo de Pensiones de Servicios de Edificios de la Local 32BJ, para el plan de beneficios de pensión del “Programa C”, pagadero cuándo y cómo lo determinen los Fideicomisarios para los empleados en Hudson Waterfront y Newark según se establece a continuación. Efectivo desde el 1 de enero de 2014, el Empleador contribuirá para todos los empleados treinta y ocho centavos (\$0.38) por hora por empleado. Efectivo desde el 1 de enero de 2020, el Empleador contribuirá para todos los empleados cincuenta y ocho centavos (\$0.58) por hora por empleado.

Artículo 17. Fondo Legal

- 17.1 El Empleador hará contribuciones al “Fondo de Servicios Legales de Servicios de Edificios de la Local 32BJ” para brindar a los empleados amparados por el presente Convenio los beneficios que los Fideicomisarios determinen.
- 17.2 La tasa de contribución al Fondo Legal será de \$16.63 por mes por cada empleado.

Artículo 18. Fondo de Capacitación

- 18.1 El Empleador hará contribuciones a un fondo Fiduciario de capacitación y becas conocido como el "Fondo de Capacitación, Becas y Seguridad Thomas Shortman" para cubrir a los empleados amparados por el presente Convenio con los beneficios que puedan ser determinados por los Fideicomisarios.
- 18.2 La tasa de contribución al Fondo de Capacitación será de \$14.13 por mes por cada empleado.

Artículo 19. Disposiciones aplicables a todos los Fondos

- 19.1 Si el Empleador no realiza los informes o pagos requeridos a los Fondos, los Fideicomisarios podrán a su discreción única y absoluta adoptar las medidas necesarias, incluyendo pero no limitados a arbitraje inmediato y acción legal, hacer cumplir dichos informes y pagos, junto con los intereses y daños líquidos y determinados conforme a lo dispuesto en los Convenios de Fideicomiso de los Fondos, y cualquier y todos los gastos de cobranza, incluyendo pero no limitados a honorarios de abogados, costos y honorarios de arbitraje, y costos, honorarios e intereses judiciales.
- 19.2 Todo Empleador que no cumpla de manera periódica o sistemática con sus pagos a los Fondos de Salud, Pensiones, Legal o Capacitación, podría verse obligado, a elección de los Fideicomisarios de los Fondos, a proporcionar al Fondo Fiduciario correspondiente, un depósito que garantice el pago puntual de tales aportaciones.
- 19.3 Al acordar hacer los pagos requeridos a los Fondos, el Empleador adopta y estará vinculado por el Convenio y Declaración de

- Fideicomiso, según puedan ser modificados, y las normas y reglamentos adoptados o que adopten a continuación los Fideicomisarios de cada Fondo en relación con la prestación y administración de los beneficios y la cobranza de las contribuciones. Los Fideicomisarios del Fondo harán dichas modificaciones a los Convenios de Fideicomiso, y adoptarán dichos reglamentos que puedan ser requeridos para cumplir con la ley aplicable.
- 19.4 El Empleador no hará contribuciones a los Fondos en nombre de los empleados durante sus primeros seis (6) meses de empleo. Desde el 1 de enero de 2014, el período de espera para todas las contribuciones del Empleador al Fondo de Salud disminuirá de seis (6) meses a noventa días. Sin embargo, en caso de que la ley federal que exige la cobertura de salud después de noventa (90) días de empleo se modifique (judicialmente o de otra manera), el período de espera en virtud de este Convenio será menor a dicho período modificado o será de seis (6) meses.
- 19.5 Las partes aceptan que, en el caso que el Presidente de la Unión y el Presidente de Realty Advisory Board on Labor Relations, Inc. determinen, a su discreción y con su consentimiento mutuo, cambiar la porción de contribuciones asignadas al Fondo de Capacitación, Becas y Seguridad Thomas Shortman y al Fondo de Servicios Legales de Servicios de Edificios de la Local 32BJ, el Empleador adoptará dicha reasignación a partir de los 30 días siguientes a la notificación de la Unión de dicha reasignación; siempre que las cantidades totales contribuidas a dichos Fondos colectivamente de acuerdo con dicha reasignación no excedan las cantidades que de otra forma serían contribuidas a dichos Fondos colectivamente de acuerdo con este Convenio en la ausencia de dicha reasignación.
- 19.6 Cuando las partes acuerden que el Empleador cometió un error de buena fe en el sistema de reporte electrónico para los empleados que cambien del estatus de tiempo parcial a tiempo completo, solicitarán de forma conjunta una renuncia por el fondo(s) afectado(s) por daños y perjuicios, siempre que el caso no haya procedido a arbitraje ni haya sido presentado ante un tribunal. La renuncia solicitada no se aplicará a los intereses aplicados por el (los) fondo(s) por pagos tardíos.

Artículo 20. Feriados

20.1 Los siguientes son designados como feriados remunerados para los empleados después del período de prueba: Día de Año Nuevo, Día del Trabajo, Día de los Caídos, Día de Acción de Gracias, Día de Navidad, Día de la Independencia, y un día feriado flotante. Siempre que cualquiera de estos días feriados mencionados caiga en sábado o domingo, se puede cumplir el siguiente lunes o el viernes anterior, según cuándo el edificio esté cerrado. El pago de días feriados deberá ser igual al salario básico regular de un empleado. Un empleado obligado a trabajar en un día feriado recibirá su salario regular más el pago por el día feriado. Un Empleador podrá retener el pago del día feriado de un empleado que falte a su último turno programado, ya sea inmediatamente antes o inmediatamente después del día feriado, a menos que el empleado esté en una licencia de feriado flotante, de vacaciones o de duelo para el turno omitido. El Empleador no está obligado a aceptar programar un día flotante, a menos que el empleado solicite el día al menos con dos semanas de antelación, excepto en casos de emergencia.

Artículo 21. Vacantes y ascensos

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

Artículo 22. Semana laboral, horas extras y método de pago

22.1 El Empleador deberá establecer una semana laboral regular. Cualquier trabajo realizado en exceso de cuarenta horas en una semana se pagará a una vez y media de la tasa regular de pago del empleado. Los empleados que trabajan en más de un sitio deberán hacer que se combinen sus horas al determinar su pago de horas extra.

22.2

- (a) En la Ciudad de Newark y Hudson Waterfront, para todas las ubicaciones (o grupos de ubicaciones contiguas) de más de 400,000 pies cuadrados, el turno semanal mínimo será de 27 ½ horas.
- (b) En todos los demás Condados (y partes de ellos con una progresión salarial contractual), para todas las ubicaciones (o grupos de ubicaciones contiguas) estipulados abajo, el Empleador acepta contribuir en nombre de todos los empleados al Plan de Salud de la Local 32BJ para el Plan de Beneficios Triestatal a las tasas de contribuciones estipuladas en el Artículo 15.1 con relación a los empleados regulares de tiempo completo:

Todas las ubicaciones (o grupos de ubicaciones contiguas) de 400,000 pies cuadrados o más.

Adicionalmente, las partes acuerdan que el Empleador tendrá el derecho de incrementar las horas de trabajo de los empleados en las ubicaciones cubiertas según el Artículo 22.2(b) de acuerdo a las disposiciones sobre antigüedad, reducción de personal y despido temporal de este Convenio. No obstante, sin considerar nada en contrario de lo anterior, el Empleador deberá contribuir al Fondo de Salud de Servicios de Edificios de la Local 32BJ para todos los empleados quienes trabajan 27 horas y media por semana o más a las tasas de los empleados regulares a tiempo completo establecidas en el artículo 15.1.

- (c) Durante la vigencia de este Convenio, la Unión y los Empleadores aceptan identificar varios edificios grandes adicionales y discutir un plan para intentar hacer la transición de estos edificios a horarios de tiempo completo o de seis horas para los empleados de la unidad de negociación. Al desarrollar el Plan, las partes tomarán en consideración la disposición del dueño de cambiar el horario existente, los ahorros de costos potenciales y otros factores relevantes. El Empleador que tiene el contrato en el edificio

participará entonces en discusiones de buena fe con el dueño u operador del edificio con relación a la factibilidad de modificar el horario de limpieza de modo que todos o algunos de los empleados de la unidad de negociación tengan horarios de tiempo completo o de seis horas.

- 22.3 Para todas las demás ubicaciones, el horario normal mínimo para los empleados será de 4 horas por turno.
- 22.4 A los empleados se les deberá pagar un mínimo de 4 horas por turno cuando los llamen a trabajar.
- 22.5 Todos los salarios, incluidas las horas extras, se pagan semanalmente en efectivo o en cheque con una declaración detallada de las deducciones de nómina. Si el día de pago regular cae en un día feriado, los empleados recibirán el pago el día anterior.
- 22.6 La Unión y los Empleadores establecerán un comité conjunto de gestión laboral sobre “Edificios verdes”.

Artículo 23. Disputas de autorización de trabajo y estatus

- 23.1 Reconociendo que las preguntas que involucran al estatus de inmigración/laboral o información personal de un empleado pueden surgir en el curso de su empleo, y que los errores en la documentación de un empleado se pueden deber a un error o circunstancias fuera del control del empleado, el Empleador se compromete a lo siguiente: En caso de que surja una cuestión o pregunta en relación al estatus migratorio o la elegibilidad de empleo de un empleado que no está a prueba, el Empleador deberá notificar inmediatamente al empleado, por escrito.
 - (a) Si está permitido por la legislación y/o reglamentos aplicables, al empleado afectado se le dará oportunidad razonable para remediar el problema identificado antes de que se tome una acción adversa. Cuando sea necesario, se le permitirá al empleado, en congruencia con las necesidades operativas del Empleador, tomarse tiempo libre razonable sin goce de sueldo para asistir a los procedimientos correspondientes o visitar los organismos pertinentes, para

corregir el problema identificado, siempre y cuando se le brinde al Empleador el aviso correspondiente respecto a las ausencias previstas, así como verificación correspondiente de las citas, audiencias u otros procedimientos para los cuales se solicite tiempo libre. El Empleador deberá conceder hasta un año de permiso para este propósito. A su regreso de la licencia y haber remediado el problema identificado, el empleado deberá regresar a su puesto anterior, sin pérdida de antigüedad. Sin embargo, la antigüedad no se acumulará durante dicha licencia. Si el empleado no soluciona el problema en un año, el empleado podría ser despedido y el Empleador no tendrá la obligación de reservarle su puesto.

- (b) Cualquier cambio legal en la documentación del empleado, nombre o número de seguro social no será considerado como un nuevo empleo o una interrupción en su tiempo de servicio, y no debe ser causa de acción adversa.
- (c) A menos que lo prescriba la ley o una reglamentación, una carta proveniente de la Administración del Seguro Social que indique “inconsistencia de datos” no constituirá asidero para tomar acción adversa contra un empleado ni podrá exigírsele a un empleado que vuelva a verificar su autorización de trabajo. El Empleador remitirá sin demora una copia de la carta de inconsistencia de datos que reciba a la Unión.

23.2 Las partes designarán representantes para negociar aspectos adicionales sobre este tema.

Artículo 24. Sucesores, asignaciones y subcontratación

24.1 El Empleador no podrá subcontratar, transferir, arrendar o asignar, en todo o en parte, a cualquier otra entidad, persona, empresa, corporación, sociedad, o trabajo o trabajadores que no son de la unidad, trabajo de la unidad de negociación que actualmente es realizado o que será asignado en lo sucesivo a los empleados en la unidad de negociación, salvo en la medida requerida por las regulaciones gubernamentales con respecto a las empresas de

- propiedad de minorías o de mujeres, en cuyo caso el Empleador deberá garantizar que dichas empresas emplean a empleados de la unidad de negociación bajo los salarios y beneficios previstos en este Convenio.
- 24.2 En el caso de que el Empleador venda o transfiera la totalidad o cualquier parte de su negocio o cuentas que estén sujetos a este Convenio, el Empleador deberá exigirle al Empleador adquiriente que asuma este Convenio.
- 24.3 En la medida permitida por la ley, este Convenio será vinculante para cualquier otra entidad que el Empleador, a través de sus funcionarios, directores, socios, dueños o accionistas, ya sea directa o indirectamente (incluyendo pero no limitado a través de miembros de la familia), administra o controla, siempre que dicha entidad o entidades realicen trabajos sujetos a este Convenio.

Artículo 25. Prohibición de discriminación

- 25.1 No se discriminará a ningún empleado por motivos de raza, credo, color, edad, discapacidad, origen nacional, sexo, orientación sexual, afiliación en una unión o cualquier otra característica protegida por la ley.
- 25.2 Todos los estatutos y reglamentos vigentes sobre la reincorporación y el empleo de los veteranos deberán ser observados.
- 25.3 Las disposiciones sobre la prevención del acoso sexual se establecen en el Apéndice A.

Artículo 26. Salarios

- 26.1 Los empleados deben recibir el salario mínimo o el aumento salarial, lo que resulte en una mayor tasa de sueldo, por el importe y en las fechas que se especifican a continuación:

| | 1/1/2020 | Vigencia 10/1/2020 | | Vigencia 10/1/2021 | | Vigencia 10/1/2022 | | Vigencia 10/1/2023 | |
|-----------------------------|----------|-----------------------|-----|-----------------------|-----|-----------------------|------|-----------------------|------|
| Hudson Waterfront Newark | \$17.30 | \$17.70 | .40 | \$18.30 | .60 | \$18.90 | .60 | \$19.55 | .65 |
| Suburbios de NJ* | \$15.55 | \$16.10 | .55 | \$16.70 | .60 | \$17.30 | .60 | \$18.00 | .70 |
| Sur de NJ** | \$12.30 | \$13.10 | .90 | \$14.00 | .90 | \$15.00 | 1.00 | \$16.00 | 1.00 |
| Bergen y Mercer | \$15.35 | \$16.00 | .65 | \$16.65 | .65 | \$17.30 | .65 | \$18.00 | .70 |
| Limpiador de ventanas | | \$22.70 | .65 | \$23.40 | .70 | \$24.10 | .70 | \$24.80 | .70 |

*Los suburbios de NJ incluye todos los condados al norte de la Ruta 195, excepto Hudson Waterfront, Newark, Bergen y Mercer.

** El sur de NJ incluye todos los condados al sur de la Ruta 195.

26.2 El Empleador acepta firmar una cláusula adicional que refleje las normas de salarios predominantes donde los salarios y/o las tasas de beneficios sean mayores que los salarios y/o tasas de beneficios en el NJCA.

26.3 Líderes y utileros de mantenimiento

A los líderes y utileros de mantenimiento se les pagará \$2.00 por hora más sobre la tasa mínima establecida para limpiadores en el condado aplicable o una parte de este, o recibirán el mismo aumento a una escala mayor según lo previsto anteriormente si esos aumentos resultan en una tasa de sueldo más alto.

26.4 Aumento en la tasa salarial mínima legal.

La tasa salarial mínima para todos los limpiadores será en todo momento por lo menos cincuenta centavos (\$.50) por encima de la tasa salarial mínima legal para limpiadores de ese condado o una porción de ésta.

Artículo 27. Naciones más favorecidas

- 27.1 Si la Unión acuerda 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 vigencia del convenio de la Unión con el Empleador anterior.
- 27.2 En el caso de que la Unión celebre un contrato a partir de o después del 1 de diciembre de 2023 para un edificio de oficinas comerciales de Clase A o B, cuyos términos o condiciones económicas son más favorables para dicho Empleador que los términos contenidos en este convenio con respecto a ese edificio, el Empleador tendrá derecho a, y puede tener el completo beneficio de todos y cada uno de los términos más favorables para cualquiera de sus edificios similares dentro de la misma zona, con notificación previa a la Unión. Esta cláusula no se aplicará a los contratos celebrados antes del 1 de diciembre de 2019, aún si los términos de cualquiera de dichos contratos se extiendan más allá de esa fecha, siempre que tales cláusulas adicionales establezcan un calendario de aumentos de salarios y beneficios.

Artículo 28. Duración

- 28.1 Este Convenio será efectivo a partir del 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023.
- 28.2 A la fecha de expiración de este Convenio según lo establecido anteriormente, a partir de entonces el presente Convenio permanecerá en pleno vigor y efecto durante un período prolongado hasta que un convenio sucesor haya sido ejecutado. Durante el período ampliado, todos los términos y condiciones del mismo deberán seguir en vigor sujetos a las disposiciones de este párrafo. Durante el período ampliado, el Empleador deberá negociar un convenio sucesor retroactivo a la fecha de vencimiento, y todos los beneficios y mejoras en el convenio que le suceda deberán ser retroactivos, si tal convenio así lo estipule. En el caso de que las partes no sean capaces de llegar a un convenio sobre los términos de un convenio sucesor, la Unión a los tres (3) días de darle al Empleador una notificación oral o por escrito, puede participar en cualquier interrupción o huelga, sin que ello

cancele cualquier otra disposición de este Convenio, hasta que el convenio sucesor sea concluido.

Artículo 29. Verificaciones de antecedentes de seguridad

- 29.1 Todos los empleados estarán sujetos a verificaciones de antecedentes de seguridad en cualquier momento, basados en un requisito por escrito del cliente, siempre que la notificación por escrito sea provista a la Unión antes de la verificación de antecedentes. Todo empleado deberá cooperar con un Empleador según sea necesario para obtener las verificaciones de antecedentes de seguridad. Cualquier empleado que se niegue a cooperar estará sujeto a despido. Los empleados que no pasen la verificación de antecedentes de seguridad estarán sujetos a despido.
- 29.2 Para los efectos de esta disposición, una causa justa para despedir a un empleado que no haya pasado una verificación de antecedentes de seguridad sólo existe si se establece que uno o más de los resultados de la verificación de los antecedentes de seguridad está directamente relacionado con sus funciones o responsabilidades laborales, o que la continuación del empleo implicaría un riesgo excesivo para la propiedad o la seguridad o el bienestar de los individuos o el público en general o que constituya una violación de cualquier norma o regulación gubernamental aplicable. Si el cliente determina que el empleado no ha pasado una verificación de antecedentes de seguridad, pero el Empleador carece de causa para despedirlo conforme a esta disposición, se aplicarán los términos del Artículo 30 (Transferencia involuntaria).
- 29.3 Todas las verificaciones de antecedentes de seguridad serán confidenciales y solo pueden ser reveladas a la Unión cuando sea necesario para la administración de este Convenio y/o según lo requiera la ley. El Empleador deberá pagar todos los costos de las verificaciones de antecedentes de seguridad. El Empleador no puede deducir de los cheques de sueldo el costo de los exámenes previos al empleo.

Artículo 30. Transferencia involuntaria

30.1 Si un empleado es retirado de una ubicación a solicitud por escrito de un cliente, el Empleador podrá retirar al empleado de seguir trabajando en esa ubicación, siempre que haya una razón de buena fe para justificar su retiro, además de la propia exigencia. El Empleador hará un esfuerzo razonable de proveer la exigencia por escrito antes de la transferencia. El Empleador deberá proporcionarle a la Unión una copia de dicha exigencia por escrito. A menos que el Empleador tenga un motivo legítimo para despedir a un empleado, el Empleador colocará al empleado en un trabajo similar en otra instalación dentro del mismo Condado cubierto por este Convenio, o si existe más de una progresión salarial contractual dentro del Condado, en una parte del Condado que comparta la misma progresión salarial, a menos que la Unión acuerde colocar a un empleado en un trabajo similar en un Condado diferente cubierto por este Convenio, o en una parte de un Condado con una progresión salarial contractual diferente, sin la pérdida de los derechos de antigüedad ni reducción de sus salarios o beneficios, y le pagará una indemnización por desplazamiento a dicho empleado por los montos establecidos a continuación:

| <u>Empleados con:</u> | <u>Indemnización por desplazamiento:</u> |
|--------------------------------|--|
| menos de 12 años | Salario de 2 semanas |
| 12 años, pero menos de 15 años | Salario de 3 semanas |
| 15 años, pero menos de 17 años | Salario de 6 semanas |
| 17 años, pero menos de 20 años | Salario de 7 semanas |
| 20 años, pero menos de 25 años | Salario de 8 semanas |
| 25 o más años | Salario de 10 semanas |

30.2 En caso de que un empleado sea transferido a otro edificio y no ocupe un puesto vacante, el Empleador deberá buscar voluntarios sobre la base de la antigüedad dentro del título del trabajo. Si no hubiese ningún voluntario, se seleccionará al empleado de menor antigüedad

para transferirlo, el cual recibirá la Indemnización por desplazamiento correspondiente, así como las mismas protecciones otorgadas al empleado transferido.

Artículo 31. Derechos de la Administración

- 31.1 La Unión reconoce el derecho del Empleador a dirigir y controlar sus políticas, sujeto a las disposiciones del presente Convenio.
- 31.2 La Unión y sus miembros cooperarán con el Empleador dentro de las disposiciones del presente Convenio para facilitar el funcionamiento eficiente de los puestos de trabajo.

Artículo 32. Salud y seguridad

- 32.1 El Empleador deberá proporcionar y mantener un lugar de trabajo seguro y saludable para todos los empleados y el Empleador deberá cumplir con todas las leyes federales, estatales y locales en materia de salud y seguridad. El Empleador proveerá todos los materiales necesarios y equipos de protección de forma gratuita. El Empleador deberá proveer ropa de nieve y equipo adecuados para todos los empleados que limpian la nieve.
- 32.2 Los empleadores signatarios del NJCA formarán un comité representativo con la Unión (un comité laboral-gerencial) relativo a las exigencias físicas de la industria de la limpieza sobre los trabajadores. El comité deberá abordar áreas como la salud, el bienestar, el impacto del movimiento repetitivo, y los costos de compensación a los trabajadores.

Artículo 33. Escuelas

- 33.1 La clasificación de Líder no se aplicará a las escuelas. En cambio, se aplicarán las siguientes clasificaciones:
 - (a) Conserje – Limpiador de escuela
 - (b) Conserje con Licencia Black Seal – Cuando un empleado de mantenimiento que tiene una Licencia válida de Operador de Caldera Black Seal de New Jersey esté operando los sistemas mecánicos conforme a su Licencia durante una

hora o más, recibirá una bonificación de \$0.50 adicionales por hora por encima de la tasa de Limpiador o \$0.50 por hora por encima de su tasa regular, lo que resulte en la mayor tasa de pago. La bonificación será pagada en incrementos por hora, es decir, la persona lo recibirá por cualquier porción de una hora trabajada conforme a su Licencia.

- (c) Los Conserjes a cargo recibirán una bonificación de \$1.50 por hora por encima de la tasa de Limpiador o por encima de su tasa regular, lo que resulte en la mayor tasa de pago. Los Conserjes a Cargo que tienen una Licencia válida de Operador de Caldera Black Seal de New Jersey recibirán una tasa de bonificación de \$2.00 por hora.
- (d) La implementación de estas clasificaciones se determinará a través de una negociación de cláusulas adicionales para cada distrito escolar.
- (e) Los trabajadores encargados del mantenimiento recibirán el pago de la tasa de salario de los conserjes de \$2.00 por hora mayor al mínimo. Un trabajador encargado de mantenimiento es un empleado que pasa un mínimo del 25% de su tiempo laboral total trabajando fuera de las propiedades de la escuela.

33.2 Para cuentas no cubiertas por cláusulas adicionales, el Empleador pagará las tasas salariales del Artículo 26 y los aumentos en cualquier año en que la compensación del empleador sea fijada en la licitación. En los años de extensión en los que la ley del estado limita pagos mayores al Empleador a una fórmula del CPI, el Empleador pagará aumentos salariales basándose en la fórmula del Índice Escolar indicado a continuación.

El Porcentaje del Índice Escolar entrará en vigencia el 1 de julio. La cantidad del Porcentaje del Índice Escolar será igual al paquete económico total (el costo total para el Empleador para salarios, fondo de salud, fondo legal y fondo de capacitación) en vigencia el 30 de junio para ese año, multiplicado por el aumento porcentual en el CPI

según se describe en el Capítulo 18 del NJGS. Las cantidades del aumento de fondos serán asignadas primero para financiar los mayores costos del fondo de salud. La porción restante de la cantidad del aumento de fondos (si existiese) será asignada entonces a aumentos salariales iguales para todos los empleados de la unidad de negociación. Independientemente de la cantidad del Porcentaje del Índice Escolar, el Empleador pagará las tasas del Fondo de Beneficios estipuladas en los Artículos 15-18.

En la licitación siguiente, las tasas salariales en el Artículo 26 se aplicarán en cualquier año en el que la compensación del empleador se fija en la licitación. Además, el empleador que gane la licitación pagará a cada empleado de tiempo completo que está en la nómina el primer día del contrato nuevo un bono de \$65.00 por cada mes completo que el empleado trabajó bajo la fórmula del Índice Escolar para los primeros dos años de extensión y \$90 para cada mes completo para el tercer año de extensión, si lo hubiere. Para cada empleado de tiempo parcial que está en la nómina el primer día del contrato nuevo, el empleador que gane la licitación pagará un bono de \$35.00 por cada mes completo que el empleado trabajó bajo la fórmula del Índice Escolar para los primeros dos años de extensión y \$45 por mes completo para el tercer año de extensión, si lo hubiere. La cantidad del bono no superará los salarios que se habrían pagado si el empleado hubiera recibido las tasas salariales del Artículo 25 durante el tiempo que recibió salarios conforme a la fórmula del Índice Escolar. El bono se adeudará a los 30 días después de que comience el contrato nuevo.

- 33.3 Fondo de Capacitación Thomas Shortman – El Empleador hará todos los esfuerzos razonables para trabajar con el Director de Servicios del Distrito Escolar para asegurarse de que las Calderas estén disponibles para el Personal del Fondo de Capacitación, para que lleven a cabo las clases para formar a los empleados para prepararlos para el Examen para la Licencia Black Seal de New Jersey.

- 33.4 Salario predominante – el Empleador compensará todo trabajo de construcción de acuerdo con la Ley de Salarios Predominantes de New Jersey.
- 33.5 Viajes entre escuelas – Cuando el Empleador requiere que un empleado viaje de una escuela a otra dentro de un distrito o a otro distrito durante un día de trabajo como parte de los deberes requeridos de su trabajo, el Empleador compensará al empleado por su tiempo de viajes. El Empleador compensará a un empleado a la tasa de reintegro de millaje del IRS para todo viaje de este tipo de diez (10) millas o más, si usa su propio auto. Esto no se aplica a trabajadores que viajen entre diferentes trabajos de tiempo parcial.
- 33.6 Antigüedad y desplazamiento – Para los propósitos de este Convenio, todo el distrito escolar será considerado como una ubicación. En consecuencia, todo desplazamiento debido a una reducción de la plantilla ocurrirá en todo el Distrito, y la antigüedad de un empleado no será atribuida al edificio escolar específico al que está asignado, sino más bien a todo el Distrito Escolar. Un empleado de mayor antigüedad en una clasificación de trabajo superior podrá desplazar a un conserje de menor antigüedad, y entonces recibirá la tasa de conserje.
- 33.7 Nieve – Se entiende que las responsabilidades normales de los empleados incluyen la remoción de la nieve. El empleador ofrecerá trabajo de remoción de nieve con horas extra en forma voluntaria por orden de antigüedad. Si hay una cantidad insuficiente de empleados que se ofrecen voluntariamente, entonces el Empleador podrá exigir a los empleados que realicen dicho trabajo en orden inverso de antigüedad. Si un empleado es asignado a trabajos de remoción de nieve, pero no se presenta a trabajar, él/ella no puede usar un día de vacaciones, por enfermedad o flotante a menos que proporcione una certificación de un médico en la que se justifique su ausencia cuando se reporte a trabajar en su próximo día de trabajo.

33.8 Pérdida de Autorización del Estado: Si un empleado pierde su autorización del estado para trabajar en escuelas, la situación será tratada como una pérdida de elegibilidad para el empleo acorde con el Artículo 23.1.

33.9 Uniformes y apariencia personal:

- (a) Las partes aceptan que la limpieza y la apariencia personales son importantes en la prestación del servicio. La política señala que todos los empleados usen uniformes limpios, mantengan un alto grado de limpieza personal y se adecuen a las prácticas higiénicas mientras estén en servicio.
- (b) Los uniformes apropiados para el turno y el entorno escolar, según lo determinado por el Distrito Escolar y el Empleador, serán provistos a los empleados sin ningún costo para los empleados. Los empleados deben usar otra ropa y calzado según lo determine el Empleador.

33.10 El empleador proporcionará los uniformes.

- (a) El Empleador proporcionará, según lo determine como apropiado, calzado antideslizante y/o cubiertas para zapatos sin costo para los empleados.
- (b) Si un empleado destruye, daña o pierde su uniforme, el empleado será responsable del costo del reemplazo.
- (c) Los empleados deberán usar el uniforme según lo indicado por el Empleador.

33.11 Ante una evidencia de apoyo mayoritario, la Unión y el Empleador harán una negociación de cláusulas adicionales para cada sitio. Congruente con la práctica pasada de la negociación de cláusulas adicionales, la meta de dicha negociación será llevar a los empleados al nivel de salarios y beneficios estándar para la geografía pertinente.

Artículo 34. Beneficios de transporte

Los empleados pueden reservar hasta \$265 mensuales de ingresos antes de impuestos para pagar por el traslado en tren, autobús o camioneta para ir a trabajar y un monto adicional de \$265 al mes para pagar el aparcamiento de estacionamiento combinado con transporte público de conformidad con la Ley de Beneficios de Tránsito de New Jersey.

Artículo 35. Cierres de emergencia del edificio

A menos que el Empleador demuestre que el cliente no le pagó, cuando el edificio está cerrado debido a una declaración de estado de emergencia, los empleados, excepto el personal esencial, no deberán presentarse a trabajar y recibirán su salario regular por todo el tiempo perdido. El pago es exigible dentro de los 120 días del cierre.

SEIU Local 32BJ

Empleador_____

Por: _____

Por: _____

Fecha: _____

Fecha:_____

APÉNDICE A

ACOSO SEXUAL

Las Partes se comprometen a 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 y lenguaje ofensivos o degradantes.

El Empleador estará obligado a tener una política sobre acoso sexual, impresa en inglés y español, que será la política que los empleados deben seguir y que el Empleador deberá utilizar para propósitos de regular el acoso sexual en su lugar de trabajo. A tal fin, en o antes del 1 de marzo de 2020, el Empleador deberá proporcionar una copia de su política a cada empleado. Se deberá proporcionar dichas políticas a la Unión, previa solicitud.

Sección 1 El Empleador y la Unión acuerdan 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 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).

Sección 2 Los ejemplos de acoso sexual incluyen, entre otros:

1. Insinuaciones sexuales no deseadas
2. Tocar o contacto inapropiado
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

Sección 3 El Empleador deberá designar a un representante o mantener una línea telefónica de ayuda para recibir denuncias de los empleados sobre acoso sexual. Cualquier denuncia o declaración de acoso sexual se debe hacer tan pronto como sea posible para facilitar la investigación del Empleador.

Sección 4 la Unión cooperará con el Empleador en la realización de cualquier investigación de una queja o denuncia de acoso sexual. A solicitud de la Unión, y si el empleado que presenta la denuncia no tiene objeciones, el Empleador le proporcionará a la Unión toda la información no privilegiada significativa sobre los hechos subyacentes. Bien sea que el empleado que presenta una queja se oponga o no, la Unión tendrá derecho a recibir información relativa a un empleado de la unidad de negociación que haya sido objeto de una o más denuncias 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.

Sección 5 El aviso al empleado denunciante con respecto a los resultados de la investigación, y cualquier medida que el Empleador tenga la intención de adoptar como consecuencia de sus hallazgos se realizarán por escrito y, si el empleado no se opone, se le proporcionará a la Unión. Aunque el empleado que presenta una denuncia tenga objeciones, la Unión tendrá derecho a recibir los resultados de la investigación si el presunto acosador es un empleado de la unidad de negociación que haya sido objeto de una o más acusaciones de acoso sexual. Si el empleado que presenta la denuncia tiene objeciones, el Empleador hará las supresiones necesarias para proteger la identidad de dicho empleado.

Sección 6 Al recibir una declaración de acoso sexual por parte de un empleado, el Empleador tomará las medidas razonables para asegurarse de que éste no tenga contacto directo con el empleado que presuntamente perpetró el acoso hasta el momento en el que el Empleador haya concluido su investigación y tome una determinación en cuanto a la acusación. El Empleador tiene derecho a transferir a un empleado acusado a otro sitio de trabajo de forma temporal o, cuando sea apropiado, suspenderlo hasta que se complete la investigación. Si es necesario, el Empleador puede transferir temporalmente a ambas partes (o todas) a sitios de trabajo separados hasta

que se complete la investigación. Las transferencias temporales en estas circunstancias se harán de común acuerdo con la Unión, la cual no deberá retener injustificadamente su aprobación.

Sección 7 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. Al suministrar 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.

Sección 8 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.

Sección 9 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.

Sección 10 A solicitud de la Unión, el Empleador le proporcionará a la Unión el nombre de cualquier representante que designe para recibir denuncias de acoso sexual, y le entregará a la Unión la documentación relativa a la capacitación que ofrece a sus empleados y supervisores.

Sección 11 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 o con respecto a un empleado. La Unión le proporcionará al Empleador el nombre del (de los) representante(s) que recibirá(n) capacitación sobre acoso sexual y sobre el manejo de las demandas de acoso sexual. Todas las interacciones entre el Empleador y la Unión con respecto a demandas y asuntos de acoso sexual se realizarán con dicho(s) representante(s) de la Unión.

CARTA COMPLEMENTARIA SOBRE
SISTEMAS DE PAGO QUINCENAL

Las partes entienden que a los Empleadores que mantienen actualmente sistemas de pago quincenal no se les exigirá convertir sus cuentas/lugares existentes a un sistema semanal hasta el 31 de diciembre de 2019. Ningún Empleador que esté pagando a los empleados en una cuenta/ubicación semanalmente al 1 de diciembre de 2015 comenzará a pagar a los empleados en esa cuenta/ubicación en forma quincenal.

CARTA COMPLEMENTARIA SOBRE UNA “NO COINCIDENCIA
DE DATOS” DEL SEGURO SOCIAL

Por la presente confirmamos nuestro entendimiento durante nuestras negociaciones recientes, de que un Empleador no puede invocar el Artículo 29, referente a las Verificaciones de Antecedentes de Seguridad en relación con una “no coincidencia de datos” del Seguro Social.

BENEFICIO DE SALUD A TIEMPO PARCIAL

Para cualquier sitio ubicado al norte de la Ruta 195 al cual se aplique el presente Convenio a diciembre de 2015, el Empleador deberá proporcionar los beneficios de salud a tiempo parcial que se disponen en el Artículo 15.2 con vigencia a partir del 1 de enero de 2023, independientemente de cualquier cláusula adicional que disponga lo contrario. El Apéndice C incluye algunos de los sitios afectados, pero no necesariamente todos.

APÉNDICE B

CLÁUSULAS ADICIONALES POR ENCIMA DE LA ESCALA

La siguiente lista podrá no ser exhaustiva. La Unión no está desistiendo de las disposiciones de ninguna cláusula por encima de la escala porque no aparecen indicadas aquí. Los siguientes términos por encima de las escalas se aplicarán a los sitios de trabajo indicados a continuación:

| <u>UBICACIÓN</u> | <u>PÁGINA</u> |
|---|---------------|
| Gateway 1 | 444 |
| Gateway 2 | 444 |
| Gateway 3 | 455 |
| Gateway 4 | 455 |
| Prudential Headquarter – 745 Broad Street, Newark | 466 |
| Prudential Roseland | 477 |
| Exxon Linden | 477 |
| Conoco Phillips | 488 |
| UBS Payne Webber | 488 |
| Merrill Lynch | 499 |
| McGraw Hill | 499 |
| PATH | 50 |
| Sitios de Salarios Predominantes | 52 |
| Distrito Escolar de Ridgewood | 53 |
| Distrito Escolar de Hillsdale | 53 |
| Distrito Escolar de Franklin Lake | 554 |
| Distrito Escolar de South Orange/Maplewood | 555 |
| Distrito Escolar de Flemington | 555 |
| Distrito Escolar de South Plainfield | 566 |
| Highland Park Public School | 566 |
| Distrito Escolar de East Brunswick | 576 |
| Distrito Escolar de Eatontown - Italiano | 577 |

| | |
|--|-----|
| Distrito Escolar de Montville | 577 |
| Distrito Escolar de Point Pleasant | 588 |
| Distrito Escolar de Plunstead | 599 |
| Distrito Escolar de Bridgewater | 60 |
| Distrito Escolar de Logan | 61 |

1. Gateway 1

Feriatos

Todos los empleados recibirán siete (7) feriatos remunerados por año: Día de Año Nuevo, Día de los Presidentes, Día de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Día de Navidad y dos (2) días personales remunerados por año.

Días de licencia por enfermedad

Los empleados recibirán seis (6) días por enfermedad remunerados después de un año de empleo. Un empleado con asistencia perfecta durante el año calendario recibirá un bono por asistencia de \$100.00.

Subsidio para comidas

A cualquier empleado que ha trabajado ocho horas en un día y se le exige trabajar por lo menos cuatro horas extras en ese día se le dará un subsidio para comida de \$15.

2. Gateway 2

Salarios

Los Porteros asistentes recibirán un pago mínimo de \$0.25 por hora por encima de la tasa para limpiadores.

Feriatos

Todos los empleados recibirán siete (7) feriatos remunerados por año: Día de Año Nuevo, Día de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de los Veteranos, Día de Acción de Gracias, Día de Navidad y dos (2) días personales remunerados por año.

Días de licencia por enfermedad

Los empleados recibirán nueve (9) días por enfermedad remunerados por año después de un año de empleo. Los empleados que continúan su empleo hasta el final de cualquier año calendario recibirán la paga completa por todos los días por enfermedad no usados. Un empleado con asistencia perfecta durante el año calendario recibirá un bono por asistencia de \$100.00.

Subsidio para comidas

A cualquier empleado que ha trabajado ocho horas en un día y se le exige trabajar por lo menos cuatro horas extras en ese día se le dará un subsidio para comida de \$15.

3. Gateway 3

Feriatos

Todos los empleados recibirán nueve (9) feriatos remunerados por año: Día de Año Nuevo, Día de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de los Veteranos, Día de Acción de Gracias, Día de Navidad, Cumpleaños del empleado, y un (1) día personal remunerado por año.

Días de licencia por enfermedad

Los empleados recibirán seis (6) días por enfermedad remunerados después de un año de empleo. Un empleado con asistencia perfecta durante el año calendario recibirá un bono por asistencia de \$100.00.

Subsidio para comidas

A cualquier empleado que ha trabajado ocho horas en un día y se le exige trabajar por lo menos cuatro horas extras en ese día se le dará un subsidio para comida de \$15.

4. Gateway 4

Feriatos

Todos los empleados recibirán siete (7) feriatos remunerados por año: Día de Año Nuevo, Día de los Presidentes, Día de los Caídos, Día de la

Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Día de Navidad y dos (2) días personales remunerados por año.

Días de licencia por enfermedad

Los empleados recibirán seis (6) días por enfermedad remunerados después de un año de empleo. Un empleado con asistencia perfecta durante el año calendario recibirá un bono por asistencia de \$100.00.

Subsidio para comidas

A cualquier empleado que ha trabajado ocho horas en un día y se le exige trabajar por lo menos cuatro horas extras en ese día se le dará un subsidio para comida de \$15.

5. Prudential Headquarter – 745 Broad Street, Newark

Salarios

Clasificaciones

Mudador a cargo

Mudador/Servicios

Tapiceros

Limpiadores de baja presión

Limpiador de baja presión a cargo

Limpiadores/Porteros de noche

Portera encargada de día

Portero ejecutivo de día

Porteros encargados día/noche

Lavador de pisos

Feriados

Todos los empleados recibirán ocho (8) feriados remunerados por año, que serán los feriados del edificio. Todos los empleados recibirán dos (2) días personales remunerados por año.

6. Prudential Roseland

Clasificaciones

Limpiador – Noche

Limpiador encargado – Noche

Porteros – Día

Limpiador – Día

Equipo de Mudanzas

Mudador de trabajo pesado/Servicios

Asistente de mudador de trabajo pesado

Limpiador encargado – Día

Portero ejecutivo – Noche

Días de licencia por enfermedad

Los empleados de tiempo completo recibirán en el siguiente mes de enero la paga de un día por cada día por enfermedad no usado.

Feriatos

Todos los empleados recibirán diez (10) feriados remunerados cada año: Día de Año Nuevo, Día de los Presidentes, Día de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, el viernes después de Acción de Gracias, Día de Navidad y dos días personales.

7. Exxon Linden

Feriatos

Los empleados recibirán los feriados observados por el edificio, no menos de nueve, más dos días personales cada año.

Vacaciones

Igual que el Maestro, excepto:

4 semanas a los 10 años (en vez de 15)

5 semanas después de 20 años (en vez de 25)

Días de licencia por enfermedad

5 por año

8. Conoco Phillips

Días de licencia por enfermedad

Un empleado con asistencia perfecta durante el año calendario recibirá un bono por asistencia de \$100.00.

Ferriados

Todos los empleados recibirán 11 feriados remunerados por año (Día de Año Nuevo, Día de Martin Luther King, Día de los Presidentes, Día de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de la Raza, Día de los Veteranos, Día de Acción de Gracias, día después de Acción de Gracias, Día de Navidad).

Vacaciones

Igual que el Maestro, excepto:

4 semanas a los 10 años (en vez de 15)

9. UBS Payne Webber

Ferriados

Todos los empleados recibirán 8 feriados y 2 días personales remunerados por año (Día de Año Nuevo, Día de los Presidentes, Viernes Santo, Día de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias y Día de Navidad).

Días de licencia por enfermedad

Los empleados con 6 meses de servicio recibirán 2 días por enfermedad remunerados por año. Los empleados con un año de servicio recibirán 4 días por enfermedad remunerados por año. Todos los empleados con dos o más años de servicio recibirán 7 días por enfermedad remunerados por año. Los empleados que tienen una asistencia perfecta durante todo el año recibirán un bono de \$100 del empleador, además del pago de los días por enfermedad no usados.

Servicio de jurado

Los empleados a los que se les exija que sirvan en servicio de jurado recibirán la diferencia entre lo que reciban por el servicio de jurado hasta tres semanas de tiempo libre remunerado cada año para servir en esa capacidad.

10. Merrill Lynch

Días de licencia por enfermedad

Los empleados recibirán 5 días por enfermedad remunerados por año después de 1 año de empleo. Los empleados que tengan una asistencia perfecta durante todo el año recibirán un bono de \$100 del empleador.

Feriatos

Todos los empleados recibirán 9 feriatos y 2 días personales remunerados por año (Día de Año Nuevo, Día de Martin Luther King, Día de los Presidentes, Viernes Santo, Día de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, y Día de Navidad).

Horas de trabajo

El turno de la noche trabajará 7.5 horas, pero serán compensados por 8 horas.

11. McGraw Hill

Días de licencia por enfermedad

Después de un año de empleo, los empleados recibirán seis (6) días por enfermedad remunerados por año. Los días por enfermedad no usados serán pagados al final del año calendario.

Feriados

Los empleados recibirán como feriados remunerados los feriados reconocidos por el edificio, pero en ningún caso menos de 7 feriados remunerados. Los empleados recibirán su cumpleaños como un día libre con un pago de día adicional.

Vacaciones

Después de 6 meses – 3 días

Después de 8 meses – 4 días

Después de 10 meses – 5 días

Después de 1 año – 10 días

Después de 2 años – 11 días

Después de 4 años – 12 días

Después de 6 años – 13 días

Después de 8 años – 14 días

Después de 9 años – 15 días

Después de 10 años – 16 días

Después de 15 años – 4 semanas

Después de 25 años – 5 semanas

La estipulación de la cláusula sobre atención médica adquirida para algunos empleados de tiempo parcial

12. PATH

Salarios

A partir del 1 de marzo de 2015, todos los empleados recibirán un mínimo de \$16.65 por hora.

Pensión

A partir del 1 de enero de 2014 el Empleador acepta un aumento adicional de \$.20 por hora por encima de los \$.38 por hora para una contribución total para la Pensión de \$.58 por hora.

Empleados de reserva

Además de los acuerdos previos que abordan los Empleados Preferidos de Reserva, la Unión acepta permitir al Empleador proveer a los empleados de reserva horas adicionales por encima de su semana laboral de 24 horas programada, hasta un total de 40 horas, sin incurrir en costos de Seguro de Salud de Tiempo Completo para dichos empleados.

El Empleador por la presente acepta proveer a la Unión una lista actualizada de dichos empleados, y no usará esto como una forma de eludir el Artículo 14 del NJCA de 2012. Cuando se vuelvan disponibles vacantes de tiempo completo permanente, se mantendrá la práctica actual de llenar dichas vacantes con empleados de reserva.

Feriatos

Todos los empleados recibirán once (11) feriatos, según la práctica actual. Además, si un empleado trabaja en un día feriado, el empleador acepta agregar una vez y media (1.5x) el pago regular del feriado del empleado.

Días de licencia por enfermedad

Todos los empleados tendrán derecho a nueve (9) días por enfermedad con pago como es la práctica actual.

A los empleados se les permitirá usar hasta el pago de 1 semana de vacaciones (5 días) en incrementos de uno o más días en vez de días por enfermedad no remunerados sin ninguna recriminación.

Uniformes

A todos los empleados se les debe suministrar 3 uniformes completos. A los empleados se les proveerá un uniforme cada 1 de noviembre. Además, se les proveerá a los empleados uniformes cuando estén desgastados si el empleado devuelve el uniforme desgastado.

A todos los empleados que trabajan afuera y en plataformas se les proveerá un Parka.

El empleador proveerá botas de seguridad a los empleados de Harrison Car Shop. Los empleados tendrán derecho a nuevas botas cuando las viejas estén desgastadas.

Horas extras

Las horas extras serán rotadas por antigüedad entre todos los empleados.

Antigüedad y desplazamiento

No obstante el Artículo 6.2 del CBA cuando haya una reducción en la plantilla relacionada con la Clasificación de Líderes, entonces los líderes tendrán derecho a desplazar al empleado de menor antigüedad en la clasificación de limpiadores, siempre que tengan la suficiente antigüedad.

Comité Laboral-Gerencial

La Unión y el Empleador establecerán un Comité Laboral-Gerencial que incluirá un máximo de 5 empleados de la unidad de negociación seleccionados por la Unión y hasta 5 representantes de la Administración. El comité se reunirá cada dos meses. Los empleados serán eximidos del trabajo para participar en este comité. El comité no tendrá el poder para alterar, agregar o eliminar ningún elemento de este Convenio.

Empleados de reserva

El Empleador acepta cumplir con la Cláusula Enmendada relacionada con los empleados Preferidos de Reserva con fecha de julio de 2003.

Trabajadores listos para trabajar o temporales

Cada vez que haya emergencias climáticas que requieran trabajo adicional por el PATH, el Empleador llamará a todos los empleados del Empleador para que trabajen antes de recurrir a trabajadores listos para trabajar u otro Servicio.

Además de los siguientes acuerdos:

Cláusula enmendada sobre Empleados de reserva

Cláusula enmendada sobre estaciones en New York

13. Sitios de salarios predominantes

- 50 East State Street
- 50 West State Street
- 28 West State Street
- 33 West State Street
- Trenton Train Station
- MFHA en Trenton
- Newark Penn Station
- Secaucus Train Station
- Federal Reserve en East Rutherford

14. Distrito Escolar de Ridgewood

Feriatos

Día de Acción de Gracias y Día de Martin Luther King, Jr. como días feriatos remunerados adicionales.

Días de licencia por enfermedad

Los empleados pueden transferir todos los días por enfermedad por año. Los días por enfermedad no utilizados se pagarán cuando termine la relación laboral sobre una base prorrateada del número de meses trabajados en el momento de la terminación.

SRSP – 401K

La tasa de contribución del empleador al Fondo Suplementario de Jubilación y Ahorros (SRSP) será de \$10.00 por semana, por cada empleado cubierto.

Uniformes y apariencia personal

El empleador deberá continuar suministrando el subsidio para zapatos de \$30.00 para zapatos antideslizantes.

El empleador proporcionará \$1.25 semanalmente a los empleados como subsidio para el lavado de los uniformes cuando sea responsabilidad del empleado lavar sus propios uniformes.

Todos los empleados recibirán cinco (5) camisas y tres (3) pantalones del empleador de forma gratuita.

15. Distrito Escolar de Hillsdale

Conserjes a cargo que tienen una Licencia de Black Seal

Todos los conserjes a cargo recibirán una prima de \$3.00 por hora por encima de la tasa mínima.

Conserjes que tienen una Licencia de Black Seal

Todos los conserjes que tienen una Licencia válida de Operador de Caldera de Black Seal de NJ que operen un sistema mecánico recibirán una prima de \$1.00 por hora por encima de la tasa mínima.

Feriatos

Viernes Santo en lugar de un feriado flotante

Días de licencia por enfermedad

Los empleados pueden transferir cinco (5) días por enfermedad/personales no utilizados por año. Los días por enfermedad no utilizados se pagarán cuando termine la relación laboral sobre una base prorrateada del número de meses trabajados en el momento de la terminación.

Vacaciones

Un año (1) – 2 semanas

El empleador continuará con la práctica de permitir a los empleados transferir hasta una (1) semana de vacaciones para el año siguiente.

Uniformes y apariencia personal

El empleador deberá continuar suministrando el subsidio para zapatos de \$30.00 para zapatos antideslizantes.

El empleador proporcionará un subsidio de \$1.25 semanalmente a los empleados para que laven sus uniformes cuando sea su responsabilidad hacerlo.

Todos los empleados recibirán cinco (5) camisas al comienzo de cada año escolar, sin costo alguno para los empleados.

16. Distrito Escolar de Franklin Lake

Feriados

El feriado flotante se tomará el día siguiente al Día de Acción de Gracias. Además, los empleados tendrán derecho al pago del Día de los Presidentes o del Día de Martin Luther King, Jr. como un feriado remunerado.

Jubilación

Los empleados tendrán la oportunidad de unirse al plan 401K de la compañía como lo indica la redacción de la licitación.

17. Distrito Escolar de South Orange/Maplewood

Conserjes a cargo que tienen una Licencia de Black Seal

Todos los conserjes a cargo recibirán una prima de \$3.00 por hora por encima de la tasa mínima.

Conserjes que tienen una Licencia de Black Seal

Todos los empleados que tienen una Licencia válida de Operador de Caldera de Black Seal de NJ que operen un sistema mecánico recibirán una prima de \$1.00 por hora por encima de la tasa mínima.

18. Distrito Escolar de Flemington

Feriados

Los días remunerados incluirán los seis (6) días especificados en el NJCA y el Día siguiente al Día de Acción de Gracias, Viernes Santo, Víspera de Navidad, y el Día de Martin Luther King, Jr. o el Día de los Presidentes, según lo determine el empleador.

Días de licencia por enfermedad

Además de los días indicados en el NJCA de 2020, los empleados tendrán derecho a dos (2) días personales, según las prácticas anteriores.

Los empleados pueden transferir los días por enfermedad/personales no utilizados por año. Los días por enfermedad no utilizados se pagarán cuando termine la relación laboral sobre una base prorrateada del número de meses trabajados en el momento de la terminación.

Vacaciones

3 – años – 2 semanas

4 – años – 3 semanas

8 – años – 4 semanas

El empleador continuará con la práctica de permitir a los empleados transferir hasta una (1) semana de vacaciones para el año siguiente.

Uniformes y apariencia personal

El empleador deberá continuar suministrando el subsidio para zapatos de \$30.00 para zapatos antideslizantes.

El empleador proporcionará \$1.25 semanalmente a los empleados como subsidio para el lavado de los uniformes cuando sea responsabilidad del empleado lavar sus propios uniformes.

Todos los empleados recibirán cinco (5) camisas y tres (3) pantalones del empleador de forma gratuita.

Conserjes que tienen una Licencia de Black Seal

Todos los empleados que tienen una Licencia válida de Operador de Caldera de Black Seal de NJ que operen un sistema mecánico recibirán una prima de \$1.00 por hora por encima de la tasa mínima.

19. Distrito Escolar de South Plainfield

SRSP – 401K

La tasa de contribución del empleador al SRSP será de \$10.00 por semana, por cada empleado cubierto.

20. Highland Park Public School

SRSP – 401K

A partir del 1 de julio de 2020, el importe se incrementará a \$10.00 por semana en nombre de todos los empleados.

21. Distrito Escolar de East Brunswick

Días de licencia por enfermedad

Los empleados pueden transferir los días por enfermedad no utilizados por año. Los días por enfermedad no utilizados se pagarán cuando termine la relación laboral sobre una base prorrateada del número de meses trabajados en el momento de la terminación.

Feriatos

El feriado flotante será el Día de Martin Luther King, Jr. o el Día de los Presidentes, según lo determine el empleador.

Vacaciones

El empleador continuará con la práctica de permitir a los empleados transferir hasta una (1) semana de vacaciones para el año siguiente.

Uniformes y apariencia personal

El empleador deberá continuar suministrando el subsidio para zapatos de \$30.00 para zapatos antideslizantes.

El empleador proporcionará \$1.25 semanalmente para los empleados como subsidio de lavandería cuando los empleados sean responsables de lavar sus propios uniformes.

Todos los empleados recibirán cinco (5) camisas al comienzo de cada año escolar, sin costo alguno para los empleados.

22. Distrito Escolar de Eatontown - Italiano

Feriatos

Además de los feriatos dispuestos en NJCA, los empleados tendrán derecho al pago del día siguiente al Día de Acción de Gracias.

23. Distrito Escolar de Montville

Conserjes a cargo que tienen una Licencia de Black Seal

Todos los conserjes a cargo recibirán una prima de \$3.00 por hora por encima de la tasa mínima.

Conserjes que tienen una Licencia de Black Seal

Todos los empleados que tienen una Licencia válida de Operador de Caldera de Black Seal de NJ que operen un sistema mecánico recibirán una prima de \$1.00 por hora por encima de la tasa mínima.

Feriatos

Además de los feriatos dispuestos en NJCA, los empleados recibirán el día siguiente al Día de Acción de Gracias y el Día de Martin Luther King, Jr. como feriatos remunerados.

Jubilación

El empleador proporcionará un plan 401K con contribución del empleador de hasta \$10.00 por semana.

24. Distrito Escolar de Point Pleasant

Feriatos

Además de los días feriatos dispuestos en NJCA, los empleados tendrán derecho a los siguientes feriatos: un feriado flotante en lugar del día siguiente al Día de Acción de Gracias, Día de los Presidentes, Viernes Santo, Día de la Raza, Día de Martin Luther King, Jr., y Víspera de Navidad (1/2) día, como feriatos remunerados.

Días de licencia por enfermedad

Además de los días indicados en el NJCA de 2020, los empleados tendrán derecho a dos (2) días personales, según las prácticas anteriores.

Los empleados pueden transferir los días por enfermedad/personales no utilizados por año. Los días por enfermedad no utilizados se pagarán cuando termine la relación laboral sobre una base prorrateada del número de meses trabajados en el momento de la terminación.

Vacaciones

Un año (1) – 2 semanas

El empleador continuará con la práctica de permitir a los empleados transferir hasta una (1) semana de vacaciones para el año siguiente.

Uniformes y apariencia personal

El empleador deberá continuar suministrando el subsidio para zapatos de \$30.00 para zapatos antideslizantes.

El empleador proporcionará \$1.25 semanalmente para los empleados como subsidio de lavandería cuando los empleados sean responsables de lavar sus propios uniformes.

Todos los empleados recibirán cinco (5) camisas al comienzo de cada año escolar, sin costo alguno para los empleados.

25. Distrito Escolar de Plunstead

Conserjes a cargo que tienen una Licencia de Black Seal

Todos los conserjes a cargo recibirán una prima de \$3.00 por hora por encima de la tasa mínima.

Conserjes que tienen una Licencia de Black Seal

Todos los empleados que tienen una Licencia válida de Operador de Caldera de Black Seal de NJ que operen un sistema mecánico recibirán una prima de \$1.00 por hora por encima de la tasa mínima.

Feriatos

El Viernes Santo se sustituirá por el día feriado flotante. Además, los empleados tendrán derecho al pago del Día de los Presidentes o del Día de Martin Luther King, Jr. como un feriado remunerado.

Días personales/por enfermedad

Además de los días por enfermedad remunerados dispuestos en NJCA, los empleados contratados antes del 31 de marzo de 2009 recibirán un (1) día adicional por enfermedad/personal.

Los empleados pueden transferir los días por enfermedad/personales no utilizados por año. Los días por enfermedad/personales no utilizados se pagarán cuando termine la relación laboral sobre una base prorrateada del número de meses trabajados en el momento de la terminación.

Vacaciones

Un año (1) – 2 semanas

El empleador continuará con la práctica de permitir a los empleados transferir hasta una (1) semana de vacaciones para el año siguiente.

Uniformes y apariencia personal

El empleador deberá continuar suministrando el subsidio para zapatos de \$30.00 para zapatos antideslizantes.

El empleador proporcionará \$1.25 semanalmente para los empleados como subsidio de lavandería cuando los empleados sean responsables de lavar sus propios uniformes.

Todos los empleados recibirán cinco (5) camisas y cinco (5) pantalones al comienzo de cada año escolar, sin costo alguno para los empleados.

26. Distrito Escolar de Bridgewater

Ferriados

Los días remunerados incluirán los seis (6) días especificados en el NJCA y el Día siguiente al Día de Acción de Gracias, y el Día de Martin Luther King, Jr. o el Día de los Presidentes, según lo determine el empleador.

Días personales/por enfermedad

Los empleados pueden utilizar los cinco días por enfermedad como tres (3) días por enfermedad y dos (2) días personales, de acuerdo a la práctica anterior.

Los empleados pueden transferir los días por enfermedad/personales no utilizados por año. Los días por enfermedad no utilizados se pagarán cuando termine la relación laboral sobre una base prorrateada del número de meses trabajados en el momento de la terminación.

Vacaciones

1 – año – 2 semanas

El empleador continuará con la práctica de permitir a los empleados transferir hasta una (1) semana de vacaciones para el año siguiente.

Uniformes y apariencia personal

El empleador deberá continuar suministrando el subsidio para zapatos de \$30.00 para zapatos antideslizantes.

El empleador proporcionará \$1.25 semanalmente para los empleados como subsidio de lavandería cuando los empleados sean responsables de lavar sus propios uniformes.

SRSP – 401K

La tasa de contribución del empleador al SRSP será de \$5.00 por semana, por cada empleado cubierto.

27. Distrito Escolar de Logan

Feriatos

Todos los empleados tendrán derecho a los días feriatos remunerados de conformidad con el NJCA de 2020. Además, los empleados tendrán derecho a los siguientes feriatos flotantes: un feriado flotante en lugar del día siguiente al Día de Acción de Gracias, Viernes Santo, Día de los Presidentes, Día de Martin Luther King, Jr., Víspera de Navidad (1/2) día, y Día de la Raza, como feriatos remunerados.

Días de licencia por enfermedad

Además de los días por enfermedad indicados en el NJCA, los empleados tendrán derecho a dos (2) días adicionales por enfermedad, según las prácticas anteriores.

Los empleados pueden transferir los días por enfermedad/personales no utilizados por año. Los días por enfermedad no utilizados se pagarán cuando termine la relación laboral sobre una base prorrateada del número de meses trabajados en el momento de la terminación.

Vacaciones

1 – año – 2 semanas

El empleador continuará con la práctica de permitir a los empleados transferir hasta una (1) semana de vacaciones para el año siguiente.

Uniformes y apariencia personal

El empleador proporcionará \$1.25 semanalmente para los empleados como subsidio de lavandería cuando los empleados sean responsables de lavar sus propios uniformes.

Todos los empleados recibirán cinco (5) camisas y cinco (5) pantalones al comienzo de cada año escolar, sin costo alguno para los empleados.

Los empleados que compren sus zapatos de seguridad a través de “Shoes for Crews” recibirán un reembolso de hasta \$50.00 por año. Los empleados que compren sus zapatos de seguridad a través de otro proveedor recibirán un reembolso de hasta \$30.00 por año.

28. Distrito de Kenilworth y Distrito de Readington

Todos los conserjes que tienen una Licencia válida de Operador de Caldera de Black Seal de NJ que operen los sistemas mecánicos recibirán una prima de \$1.00 por hora por encima de la tasa mínima.

29. PSEG, 80 Park Place, Newark, NJ

Feriatos

Todos los empleados continuarán recibiendo ocho (8) feriatos remunerados y un (1) día personal por año (Día de Año Nuevo, Día de los Presidentes, Viernes Santo, Día de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias y Día de Navidad).

Días de licencia por enfermedad

Todos los empleados continuarán recibiendo 10 días por enfermedad remunerados por año después de 1 año de empleo. Los días por enfermedad no usados serán pagados al final de cada año. Los empleados que tengan una asistencia perfecta durante todo el año recibirán un bono de \$100 del empleador.

Vacaciones

Se aplicará el siguiente programa de vacaciones:

3 días después de 6 meses de servicio

2 semanas después de 1 año de servicio

3 semanas después de 5 años de servicio
4 semanas después de 15 años de servicio
5 semanas después de 25 años de servicio

Pensión

Los empleados que trabajaban al 1 de julio de 1996 y completaron 6 meses de empleo deberán recibir crédito de servicio completo por el tiempo empleado en 80 Park Place para el cálculo de su pensión.

A partir del 1 de enero de 2016, el Artículo X. B. del Convenio de Contratistas de 2012 entre SEIU, Local 32BJ y RAB, se incorporará al presente Convenio.

Apéndice C

SITIOS ADICIONALES QUE PROPORCIONARÁN EL BENEFICIO DE SALUD A TIEMPO PARCIAL

| <u>ID del edificio</u> | <u>Dirección</u> | <u>Condado</u> | <u>Empleados*</u> |
|------------------------|---------------------------------------|----------------|-------------------|
| 169063 | 650 From Road | BERGEN | 11 |
| 3799 | 140 E Ridgewood Avenue | BERGEN | 12 |
| 10053 | 10 Mountainview Road | BERGEN | 5 |
| 169077 | 100 Southgate Parkway | MORRIS | 8 |
| 169081 | 379 Thornall Street | MIDDLESEX | 10 |
| 3350 | 399 Thornall Street | MIDDLESEX | 20 |
| 169080 | 499 Thornall Street | MIDDLESEX | 6 |
| 169054 | 4 Century Drive | MORRIS | 4 |
| 115339 | 5 Century Drive | MORRIS | 4 |
| 116267 | 6 Century Drive | MORRIS | 1 |
| 169047 | 10 Independence Blvd. | SOMERSET | 2 |
| 212272 | 20 Waterview Boulevard | MORRIS | 5 |
| 169049 | 280 Corporate Center | ESSEX | 2 |
| 169048 | 440 US Highway 22 | SOMERSET | 3 |
| 169082 | 721 Route 202/206 | SOMERSET | 0 |
| 4046 | 412 Mount Kemble Ave (Kemble Plaza 2) | MORRIS | 20 |
| 2626 | 470 Chestnut Ridge Road | BERGEN | 4 |
| 115227 | 530 Chestnut Ridge Road | BERGEN | 1 |
| 10212 | 15 E Midland Avenue | BERGEN | 7 |

| | | | |
|--------|-------------------------------|-----------|----|
| 1522 | 61 S Paramus Road | BERGEN | 9 |
| 12214 | 365 W Passaic Street | BERGEN | 7 |
| 169065 | 461 From Road | BERGEN | 8 |
| 169062 | 1 Bridge Plaza | BERGEN | 6 |
| 169079 | 1 Sylvan Way | MORRIS | 6 |
| 180146 | 4 Campus Drive | MORRIS | 5 |
| 180587 | 4 Gatehall Drive | MORRIS | 9 |
| 169067 | 5 Sylvan Way | MORRIS | 8 |
| 169055 | 5 Woodhollow Road | MORRIS | 9 |
| 169236 | 6 Campus Drive | MORRIS | 3 |
| 9753 | 7 Campus Drive | MORRIS | 5 |
| 205432 | 8 Campus Drive | MORRIS | 8 |
| 169176 | 9 Campus Drive | MORRIS | 7 |
| 169064 | 100 Overlook Center Princeton | MERCER | 7 |
| 169078 | 135 Greene Street | HUDSON | 14 |
| 2820 | 150 John F Kennedy Parkway | ESSEX | 9 |
| 1786 | 325 Columbia Turnpike | MORRIS | 8 |
| 181245 | 331 Newman Springs Road | MONMOUTH | 18 |
| 169074 | 500 College Road East | MERCER | 10 |
| 1523 | 581 Main Street | MIDDLESEX | 12 |
| 209592 | 3 Becker Farm Road | ESSEX | 6 |
| 210291 | 1 Campus Drive | MORRIS | 10 |
| 6991 | 30 Knightsbridge Road | MIDDLESEX | 18 |
| 480 | 6 Commerce Drive | UNION | 1 |

| | | | |
|--------|--------------------|----------|---|
| 440 | 11 Commerce Drive | UNION | 3 |
| 1464 | 14 Commerce Drive | UNION | 3 |
| 970 | 20 Commerce Drive | UNION | 7 |
| 215 | 25 Commerce Drive | UNION | 2 |
| 495 | 65 Jackson Drive | UNION | 2 |
| 3933 | 100 Walnut Avenue | UNION | 5 |
| 10077 | 106 Allen Road | SOMERSET | 5 |
| 169056 | 300 Tice Boulevard | BERGEN | 5 |
| 169053 | 35 Waterview Blvd. | MORRIS | 6 |