

**CONVENIO  
(CONTRATISTAS)**

**Entre**

**DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES DE LOS OPERADORES DE EDIFICIOS  
DE LA  
ASOCIACIÓN DE ADMINISTRADORES Y PROPIETARIOS DE EDIFICIOS DE  
PHILADELPHIA**

**y**

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

**PERÍODO:**

**16 DE OCTUBRE DE 2019**

**HASTA**

**15 DE OCTUBRE DE 2023**

## ÍNDICE

<b>ARTÍCULO 1 RECONOCIMIENTO</b> .....	1
<b>ARTÍCULO 2 TRANSICIÓN DEL CONTRATISTA</b> .....	3
<b>ARTÍCULO 3 SEGURIDAD DE LA UNIÓN Y DEDUCCIONES</b> .....	3
<b>ARTÍCULO 4 APLICACIÓN DEL CONVENIO</b> .....	6
<b>ARTÍCULO 5 DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN</b> .....	7
<b>ARTÍCULO 6 PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN</b> .....	8
<b>ARTÍCULO 7 SALARIOS Y HORAS EXTRAS</b> .....	9
<b>ARTÍCULO 8 DÍAS FERIADOS</b> .....	18
<b>ARTÍCULO 9 VACACIONES</b> .....	19
<b>ARTÍCULO 10 TRANSFORMACIÓN Y PAGO DE INDEMNIZACIÓN</b> .....	21
<b>ARTÍCULO 11 LICENCIA POR FALLECIMIENTO</b> .....	23
<b>ARTÍCULO 12 PAGO DE SERVICIO DE JURADO</b> .....	23
<b>ARTÍCULO 13 UNIFORMES</b> .....	23
<b>ARTÍCULO 14 CONDICIONES DE TEMPERATURA EN EL TRABAJO</b> .....	23
<b>ARTÍCULO 15 PLAN DE SALUD Y BIENESTAR</b> .....	24
<b>ARTÍCULO 16 PLAN DE PENSIONES</b> .....	28
<b>ARTÍCULO 17 INCUMPLIMIENTO EN REMITIR LAS CUOTAS O TRANSMITIR LAS CONTRIBUCIONES A LOS FONDOS DE PENSIONES, BIENESTAR, LEGAL Y DE PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA, O LAS RETENCIONES RELACIONADAS CON LA UNIÓN</b> .....	30
<b>ARTÍCULO 18 FONDO DE AHORRO Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA ("SRSF")</b> .....	31
<b>ARTÍCULO 19 FONDO DE PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA</b> .....	32
<b>ARTÍCULO 20 ANTIGÜEDAD</b> .....	33
<b>ARTÍCULO 21 DESPIDO Y DISCIPLINA</b> .....	39
<b>ARTÍCULO 22 ACTIVIDADES DE LA UNIÓN EN LOS EDIFICIOS</b> .....	41
<b>ARTÍCULO 23 TURNOS DIVIDIDOS Y ASIGNACIONES</b> .....	42
<b>ARTÍCULO 24 PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y ARBITRAJE</b> .....	43
<b>ARTÍCULO 25 SUBCONTRATACIÓN</b> .....	45
<b>ARTÍCULO 26 REDUCCIÓN DE LA MANO DE OBRA</b> .....	45
<b>ARTÍCULO 27 PROHIBICIÓN DE HUELGAS O CIERRES PATRONALES</b> .....	46
<b>ARTÍCULO 28 OTRAS ENTIDADES LEGALES</b> .....	47

<b>ARTÍCULO 29 EMPLEADOR MÁS FAVORECIDO .....</b>	<b>47</b>
<b>ARTÍCULO 30 CAMBIO DE PROPIETARIO.....</b>	<b>48</b>
<b>ARTÍCULO 31 INSPECCIÓN DE LOS REGISTROS .....</b>	<b>48</b>
<b>ARTÍCULO 32 SEGURIDAD.....</b>	<b>48</b>
<b>ARTÍCULO 33 SEPARABILIDAD .....</b>	<b>49</b>
<b>ARTÍCULO 34 HORARIO .....</b>	<b>50</b>
<b>ARTÍCULO 35 FONDO DE SERVICIOS LEGALES PREPAGADOS.....</b>	<b>50</b>
<b>ARTÍCULO 36 DESCANSOS.....</b>	<b>51</b>
<b>ARTÍCULO 37 PUBLICACIÓN DE TRABAJOS.....</b>	<b>51</b>
<b>ARTÍCULO 38 HERRAMIENTAS .....</b>	<b>51</b>
<b>ARTÍCULO 39 INMIGRACIÓN.....</b>	<b>51</b>
<b>ARTÍCULO 40 DERECHOS DE LOS VETERANOS.....</b>	<b>53</b>
<b>ARTÍCULO 41 VERIFICACIONES DE ANTECEDENTES DE SEGURIDAD .....</b>	<b>53</b>
<b>ARTÍCULO 42 RETIRO INVOLUNTARIO.....</b>	<b>54</b>
<b>ARTÍCULO 43 VIGENCIA DEL ACUERDO .....</b>	<b>54</b>
<b>ANEXO DE BMCA</b>	
<b>APÉNDICE 1 POLÍTICA DE DROGAS Y ALCOHOL</b>	
<b>APÉNDICE 2 MECÁNICOS Y TRABAJADORES DE MANTENIMIENTO</b>	
<b>INGENIEROS CON LICENCIA E INGENIEROS</b>	
<b>OPERATIVOS</b>	
<b>APÉNDICE 3 ACOSO SEXUAL</b>	
<b>CARTA COMPLEMENTARIA N° 1</b>	
<b>CARTA COMPLEMENTARIA N° 2</b>	
<b>CARTA COMPLEMENTARIA N° 3</b>	
<b>CARTA COMPLEMENTARIA N° 4</b>	
<b>CARTA COMPLEMENTARIA N° 5</b>	

## **CONVENIO (CONTRATISTAS)**

Este Convenio con varios Empleadores se celebra el día **16 de octubre de 2019** por y entre, por un lado, **DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES DE LOS OPERADORES DE EDIFICIOS DE LA ASOCIACIÓN DE ADMINISTRADORES Y PROPIETARIOS DE EDIFICIOS DE PHILADELPHIA**, (denominado de aquí en adelante “BOLR”), actuando en nombre y representación como tal de sus Miembros Contratistas (cada uno de los cuales será referido de aquí en adelante como “Empleador”) y, por el otro lado, la **UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIO, LOCAL 32BJ** (denominada de aquí en adelante la “Unión”).

La Unión y el Empleador, con la intención de estar legalmente vinculados por medio del presente, acuerdan lo siguiente:

### **ARTÍCULO 1 RECONOCIMIENTO**

**SECCIÓN 1.1** El Empleador reconoce a la Unión como el agente negociador único y exclusivo para todos sus empleados que realizan trabajos de servicio en propiedades dentro de la Ciudad de Philadelphia, incluyendo pero no limitado a, Empleados de Limpieza (Clase 1 o 2), Asistentes de Lobby, Operadores de Elevadores, Supervisores de Elevadores, Capataces de Limpieza, Operadores de Elevadores de Combinación y Empleo Clase N ° 2, Trabajadores de Mecánica y Mantenimiento, Ingenieros con Licencia e Ingenieros Operativos, pero sin incluir a supervisores, empleados administrativos, empleados de confianza, guardias armados, tal como se define en la Ley Nacional de Relaciones Laborales, y aquellos ingenieros operativos y mecánicos de mantenimiento que actualmente están cubiertos por un convenio colectivo de negociación separado.

**SECCIÓN 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 acuerdos y convenios sucesores de los mismos: (a) el Convenio de Contratistas Independientes o de Realty Advisory Board on Labor Relations, Inc. de **2016**; (b) el Convenio de Contratistas de Long Island de **2016**; (c) el Convenio de Contratistas de Nueva Jersey de **2016**; (d) el Convenio de Contratistas de Hudson Valley y del Condado de Fairfield de **2016**; (e) el Convenio de Contratistas de Hartford Connecticut de **2016**; (f) el Convenio de Contratistas Suburbanos de Philadelphia de **2015**; (g) el Convenio de Contratistas de Delaware de **2016**; (h) el Convenio de Contratistas de Pittsburgh de 2015; (i) el Convenio de **Contratistas Suburbanos de Pittsburgh de 2015**; (j) el **Convenio de Contratistas del Distrito Comercial Central de Pittsburgh de 2015**; (k) el Convenio de **Contratistas de Servicio de Washington de 2015**; y (l) el Convenio de Contratistas de New England de **2016**.

**SECCIÓN 1.3** Dentro de los catorce (14) días siguientes a la firma de este Convenio, el Empleador le proporcionará a la Unión una lista de todas las ubicaciones sujetas a este Convenio en donde el Empleador proporciona servicios. Después de recibir la notificación de que el Empleador se ha convertido en un proveedor de servicios en una nueva ubicación sujeta este

Convenio, el Empleador notificará de inmediato a la Unión por escrito y por fax, a sus oficinas principales, sobre la nueva ubicación y la fecha en la que el Empleador comenzará a ejecutar el trabajo en esa ubicación.

En el caso de que la Unión y cualquier Empleador celebren un convenio que modifica a este Convenio en cualquier forma aplicable a cualquier ubicación, dicha cláusula adicional o convenio del sitio debe ser aprobado por el Presidente de BOLR.

**SECCIÓN 1.4** Previa solicitud por escrito de la Unión, excepto donde sea prohibido por la ley, el Empleador, dentro de un plazo de **siete (7)** días hábiles siguientes a la solicitud por escrito de la Unión, **hará sus mejores esfuerzos** para proporcionarle a la Unión por escrito el nombre, dirección, clasificación laboral, número de Seguro Social, horas de trabajo, y la tasa salarial actual de cada empleado asignado a cada ubicación. **En ningún caso el Empleador deberá proporcionar dicha información a la Unión en más de diez (10) días hábiles después de la solicitud por escrito de la Unión.** El Empleador deberá notificar mensualmente por escrito a la Unión el nombre, dirección, cambios en la clasificación laboral, número de Seguro Social, horas de trabajo y tasa salarial actual de cada nuevo empleado contratado por el Empleador. El Empleador deberá notificar mensualmente por escrito a la Unión sobre todos los cambios en el estado laboral de los empleados, incluidos los aumentos o disminuciones en las horas de trabajo, cambios en las tasas salariales y/o ubicaciones de trabajo, bajas o separaciones, y el cambio en el estatus de temporal a permanente, donde se aplique. En la medida en que dicha información esté disponible en un informe que el Empleador presente con las contribuciones a un fondo de beneficios, el Empleador cumplirá con sus obligaciones en virtud del presente al suministrar una copia de dicho informe a la Unión, complementado según sea necesario.

**Después de que el Empleador por segunda vez en el plazo de este Convenio no proporcione la información anterior según sea requerida, el Empleador estará obligado a pagar la suma de Quinientos dólares (\$500.00) al Fondo de Becas de BOLR antes del día 15 del mes siguiente. BOLR notificará a la Unión acerca de la recepción de cada uno de dichos pagos. Si el Empleador no realiza dicho pago, la Unión se reserva el derecho de reclamar y arbitrar el asunto.**

**SECCIÓN 1.5** 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, dentro del ámbito de este Convenio. Cuando así lo exija la ley, previa demostración por parte de la Unión de que la mayoría de los empleados en una ubicación (o grupo contiguo de ubicaciones) o, a opción de la Unión, en cualquier otro grupo adecuado de ubicaciones, han designado a la Unión como su representante exclusivo de negociación mediante la firma de tarjetas de autorización o peticiones, el Empleador deberá reconocer a la Unión como el representante exclusivo de negociación para esa ubicación o ubicaciones.

**SECCIÓN 1.6** Excepto que la Sección 2.1 disponga lo contrario, el Empleador tendrá derecho a contratar a los empleados de cualquier origen que sea. Todos los nuevos empleados estarán a prueba durante los primeros sesenta y cinco (65) días después de ser contratados y durante dicho período de prueba el Empleador será el juez en cuanto a si dicho nuevo empleado está capacitado para seguir en su trabajo o no, y el Empleador puede despedir a dicho empleado

por cualquier razón a su discreción. El período de prueba no se aplicará a los empleados que han completado al menos sesenta y cinco (65) días de trabajo para un propietario predecesor, agente o contratista en un edificio en particular. Los empleados no tendrán derecho a días feriados remunerados, licencia por fallecimiento remunerada, beneficios por servicio de jurado, o contribuciones al Fondo Legales en su nombre durante su período de prueba.

## **ARTÍCULO 2 TRANSICIÓN DEL CONTRATISTA**

**SECCIÓN 2.1** Si se cambia a un contratista de limpieza, o contratista mecánico que ejecuta un trabajo para el Empleador por cualquier motivo durante la vigencia de este Convenio, no habrá reducciones de personal por cualquiera de las razones enumeradas, o por cualquier otra razón durante un período de sesenta (60) días, a menos que la razón para dicha reducción dentro del periodo de sesenta (60) días sea vacantes sustanciales en el edificio que no existían antes del cambio de contratista, en cuyo caso no habrá reducción de personal por un período de tres (3) semanas después del cambio de contratista, aunque el Empleador puede dar la notificación requerida de una reducción del personal conforme a la Sección 26.2. **Cualquier Empleador que transfiera empleados a cualquier tipo de trabajo a la espera de ser despedidos de este, se le exigirá que los devuelva a sus posiciones previas con su antigüedad completa.**

**SECCIÓN 2.2** A los empleados retenidos por el Empleador se les dará crédito por duración de servicio con el (los) empleador(es) anterior(es) para todos los efectos. En la toma de cargo no se reducirán los salarios, horas de trabajo ni otros términos y condiciones de los empleados retenidos.

**SECCIÓN 2.3** El Empleador deberá notificar a la Unión de inmediato por escrito (en ningún caso más de tres (3) días hábiles después) tan pronto que el Empleador reciba la cancelación por escrito de una cuenta/ubicación. Dentro del plazo de tres (3) días hábiles después de recibir la notificación de cancelación, el Empleador deberá proporcionarle a la Unión una lista de todos los empleados en la cuenta/ubicación, sus tasas de salarios, número de horas trabajadas, las fechas de contratación, contribuciones a los fondos de beneficios hechas para los empleados (a través de informes de remesas a los fondos de beneficios, y suplementos a dichos informes que detallan los cambios), y derecho a vacaciones y su uso.

## **ARTÍCULO 3 SEGURIDAD DE LA UNIÓN Y DEDUCCIONES**

**SECCIÓN 3.1** Será condición para el empleo que todos los empleados del Empleador que son miembros acreditados de la Unión en la fecha de entrada en vigor de este Convenio permanezcan siendo miembros acreditados, y aquellos que no son miembros en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, deberán, en el treinta y un (31°) día calendario después de la fecha de entrada en vigor de este Convenio, o a los treinta y un (31°) días calendario siguientes a la fecha en que este Convenio se aplique primero a su ubicación laboral, lo que sea posterior, hacerse y permanecer siendo miembros acreditados en la Unión. También será una condición de empleo que todos los empleados cubiertos por este Convenio y contratados desde su fecha de entrada en vigor deberán, en el treinta y un (31°) día calendario después del comienzo de dicho empleo, o en la fecha en que este Convenio se aplique primero a su ubicación laboral, lo que sea

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

**SECCIÓN 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, el empleado deberá ser despedido dentro de los quince (15) días de la recepción de dicha notificación, si antes de la misma el empleado no toma las medidas adecuadas para cumplir con los requisitos. Si el Empleador no despide al empleado conforme a lo dispuesto anteriormente, la Unión deberá llevar inmediatamente el asunto al Árbitro designado de conformidad con el Paso 4 de la sección 24.1. Si el Árbitro determina que dicho empleado no ha cumplido con la Sección 3.1, el empleado deberá ser despedido dentro de los diez (10) días después de que la notificación por escrito de la determinación haya sido proporcionada al Empleador.

**SECCIÓN 3.3** En cualquier caso en el que el Árbitro considera que el Empleador no ha cumplido con sus obligaciones conforme a este Artículo, el Árbitro tiene la autoridad para formular una solución adecuada.

**SECCIÓN 3.4** El Empleador deberá deducir las cuotas mensuales, evaluaciones, y tarifas de inscripción, o tarifas de agencia, como las cuotas de afiliación o las obligaciones con la Unión para todos los empleados que le suministran al Empleador una carta firmada de autorización voluntaria de deducción que cumple con los requisitos legales aplicables. El Empleador se compromete a hacer las deducciones de nómina desde el primer cheque de pago de cada mes para cada empleado que tenga esos descuentos autorizados. En el caso de los empleados contratados después de la fecha de este Convenio, el Empleador hará una deducción de nómina de la tarifa de inscripción estándar a pagar en virtud de la Constitución de la Unión (o parte de la tarifa de agencia a pagar) durante las primeras dos (2) semanas después de los treinta y un (31<sup>o</sup>) días calendario de trabajo del empleado. El Empleador acuerda que dichas deducciones constituyen los fondos fiduciarios que serán enviados por el Empleador a la Unión a más tardar el vigésimo (20<sup>o</sup>) día de cada mes para el cual se están realizando las deducciones. Se acuerda que si el Empleador no remite todas las deducciones de nómina, de conformidad con los procedimientos antes mencionados, ello ocasionará que se evalúe un pago automático de daños líquidos y determinados del diez por ciento (10%), en el cual no hay controversia en cuanto a la cantidad adeudada ni a error involuntario. Cualquier controversia está sujeta al procedimiento de quejas.

El Empleador deberá mantener la exactitud de la información de los empleados, y transmitir electrónicamente las cuotas, tarifas de inscripción y todas las evaluaciones legales deducidas de los cheques de sueldo de los empleados, a la Unión a través de ACH o transferencia

bancaria utilizando el portal de autoservicio de 32BJ, a menos que la Unión indique por escrito que las cuotas sean remitidas por otros medios distintos de las transmisiones electrónicas. La transmisión debe estar acompañada de información sobre los empleados para quienes se transmiten las cuotas, el importe del pago de las cuotas para cada empleado, la tasa salarial y la fecha de contratación del empleado, la ubicación o el cambio de ubicación del empleado, si el empleado es a tiempo parcial o a tiempo completo y su número de Seguro Social y la dirección del empleado y su clasificación. La Unión brindará cualquier oportunidad de capacitación necesaria al Empleador para facilitar las transmisiones electrónicas.

La Unión designará un representante de su Departamento de Cuotas para facilitar el cobro de las cuotas en Philadelphia e interactuar con los Empleadores en el área de Philadelphia. Esa persona, junto con un representante designado del Distrito del Atlántico Medio, responderá las llamadas telefónicas y mensajes de correo electrónico del Empleador tan pronto como sea posible. No se impondrán intereses ni sanciones si el Empleador hace un esfuerzo de buena fe para remitir el pago.

**SECCIÓN 3.5** Si un empleado no revoca su autorización de deducción de cuotas al final 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 la autorización, de manera irrevocable por otro año más, o hasta el vencimiento del contrato inmediatamente subsiguiente, lo que ocurra primero.

**SECCIÓN 3.6** El Empleador acuerda deducir y transmitir al Fondo del Sueño Americano o a otro Fondo de Acción Política las contribuciones de los salarios de aquellos empleados que voluntariamente autorizan dichas deducciones por escrito de conformidad con la ley aplicable. La Unión debe suministrarle al Empleador los formularios de autorización necesarios. El Empleador acuerda transmitir las cantidades deducidas en o antes del vigésimo (20º) día de cada mes por el monto total deducido el mes anterior. Esta remisión será simultánea a la de las remesas de cuotas conforme a lo dispuesto en este Artículo, y estas contribuciones voluntarias, si bien no son una condición de empleo, se considerarán como una deducción de nómina para los propósitos de este Artículo.

Las contribuciones al Fondo del Sueño Americano o a otro Fondo de Acción Política se considerarán cuotas para los efectos del Artículo 17 del presente Convenio.

El Empleador deberá mantener la exactitud de la información de los empleados y transmitir electrónicamente las contribuciones políticas deducidas del sueldo de los empleados, a la Unión a través de transferencia bancaria o ACH, al utilizar el portal de autoservicio de 32BJ, a menos que la Unión indique por escrito que las contribuciones sean remitidas por otros medios distintos de las transmisiones electrónicas. Las transmisiones estarán acompañadas con información relativa a los empleados para los cuales se transmitan las contribuciones, así como la dirección, el número de seguro social y el número de teléfono de los empleados. La Unión brindará cualquier oportunidad de capacitación necesaria al Empleador para facilitar las transmisiones electrónicas.

La Unión designará un representante de su Departamento de Cuotas para facilitar el cobro de las cuotas en Philadelphia e interactuar con los Empleadores en el área de Philadelphia. Esa persona, junto con un representante designado del Distrito del Atlántico Medio, responderá

las llamadas telefónicas y mensajes de correo electrónico del Empleador tan pronto como sea posible. No se impondrán intereses ni sanciones si el Empleador hace un esfuerzo de buena fe para remitir el pago.

**SECCIÓN 3.7** La Unión deberá indemnizar y no responsabilizar al Empleador frente a cualquier y todo reclamo, demanda, juicio u otras formas de responsabilidad que se originan debido a o por razón de las medidas adoptadas o no adoptadas por el Empleador con el fin de cumplir con cualquiera de las disposiciones anteriores.

**SECCIÓN 3.8** Un **ingeniero** contratado por un Empleador que posteriormente es ascendido por un Empleador a un puesto de Superintendente de Trabajo y que regularmente requiere hacer su trabajo utilizando herramientas, deberá conservar su afiliación a la Unión tal como se define en la Sección 3.1 antes mencionada y tener derecho a los mismos beneficios adicionales a los que otros empleados tienen derecho. Sin embargo, bajo ninguna circunstancia la Unión negociará por, o de ninguna manera representará al Superintendente de Trabajo, excepto para asegurar el cumplimiento de este Convenio en cuanto a los beneficios adicionales y la afiliación a la Unión, ni se le permitirá al Superintendente de Trabajo abandonar sus deberes en el caso de huelga por este o cualquier otra unión en absoluto.

El término “Superintendente de Trabajo” se limitará al personal del Empleador que actualmente tiene ese título y solo las personas que se desempeñan como ingeniero en jefe o líder o como el empleado responsable de la supervisión general y el mantenimiento de un edificio más pequeño pueden ser designadas como Superintendente de Trabajo.

**SECCIÓN 3.9** En el momento de la contratación, el Empleador deberá darles a los nuevos empleados un paquete proporcionado por la Unión que contiene un formulario de solicitud para ser miembro de la Unión, un formulario de autorización de deducciones, un formulario de autorización para el Fondo del Sueño Americano y, donde corresponda, los formularios de inscripción para el fondo de beneficios. BOLR se reserva el derecho de aprobar la sustancia del formulario que será preparado por la Unión antes de que la Unión lo someta a acción para la afiliación de BOLR. El Empleador enviará a las oficinas de la Unión los formularios (o partes de los mismos) que el empleado elija llenar y devolver al Empleador. **El Empleador permitirá a la Unión reunirse con cada empleado recién contratado que no sea un miembro de la Unión por hasta treinta (30) minutos de tiempo remunerado en el sitio de trabajo del empleado, en una fecha y hora acordadas entre la Unión y la administración del Empleador en el sitio.**

#### **ARTÍCULO 4 APLICACIÓN DEL CONVENIO**

**SECCIÓN 4.1** Todos los términos y condiciones de este Convenio se aplicarán a: 1) empleados en todos los edificios de oficinas comerciales de más de 50,000 pies cuadrados en el Centro de la Ciudad de Philadelphia (definida como 33<sup>rd</sup> Street hasta Delaware River, y Spring Garden Street hasta South Street); 2) todos los edificios sujetos al Convenio de BOLR que vence el 15 de octubre de **2019**; y 3) todo trabajo no federal contratado públicamente en donde las leyes u ordenanzas salariales imperantes se aplican y están vigentes.

**SECCIÓN 4.2** Este Convenio se aplicará también al Distrito del Centro de la Ciudad, al Distrito de la Ciudad Universitaria y a las áreas de vestíbulo subterráneo a que se aplicaba el Convenio BOLR, que venció el 15 de octubre de **2019**, dado, sin embargo, que las condiciones económicas aplicadas a dichas ubicaciones durante ese Convenio de BOLR serán la base para añadir aumentos a continuación en las tasas de salarios, contribuciones a los fondos de beneficios y otros términos económicos. Asimismo, las partes acuerdan que cualquiera de los términos y condiciones previamente acordados aplicables a los asuntos específicos de estas ubicaciones se mantendrán en efecto.

**SECCIÓN 4.3** Todas las ubicaciones sujetas al Convenio de BMCA que venció el 15 de enero de 2008, estarán sujetas a los términos y condiciones de este Convenio, excepto que se disponga lo contrario en el Anexo de BMCA de este Convenio. **Sin embargo, a cualquier edificio de BMCA que cumpla con los términos de la Sección 4.1 en cualquier momento durante la vigencia de este Convenio se le aplicarán los términos y condiciones de BOLR en todos los aspectos inmediatamente después de la calificación, con la excepción de cualquier edificio que esté bajo un acuerdo del sitio que disponga lo contrario.**

**SECCIÓN 4.4** No obstante, cualquier disposición de este Convenio, las tasas de salarios, beneficios y condiciones de empleo para los servicios ejecutados en virtud de contratos con cualquier agencia, departamento o división del Gobierno de los Estados Unidos, o por servicios ejecutados en cualquier establecimiento arrendado o alquilado por cualquiera de dichas agencias, departamentos o divisiones, deberán ser las tasas de salarios, beneficios y condiciones de empleo establecidos por la Secretaría de Trabajo. Dichas tasas, beneficios y condiciones de empleo se aplicarán únicamente a las premisas establecidas en este apartado.

## **ARTÍCULO 5 DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN**

**SECCIÓN 5.1** Sujeto a los términos de este Convenio, incluyendo las disposiciones de Queja y Arbitraje contenidas en el presente, se acuerda que el funcionamiento de la empresa y la dirección de los empleados, incluyendo la elaboración y aplicación de normas razonables para asegurar el funcionamiento ordenado y eficiente, la determinación de la competencia de los empleados, el derecho a contratar, transferir, ascender, bajar de categoría, sancionar, despedir por una causa justa, y despedir temporalmente por la falta de trabajo, son derechos conferidos en forma exclusiva en la Administración del Empleador.

**SECCIÓN 5.2** Los Derechos antes mencionados de la Administración no incluyen todo, sino que indican el tipo de asuntos o derechos que pertenecen y son inherentes a la Administración. Cualquiera de los derechos, poderes o autoridad que el Empleador tenía antes de firmar este Convenio, son retenidos por el Empleador, excepto aquellos específicamente reducidos o modificados por este Convenio y los acuerdos complementarios que se pueden hacer en lo sucesivo.

**SECCIÓN 5.3** Si alguno de los derechos antes mencionados ha sido expresamente reducido por una disposición específica de este Convenio, la disposición específica de este Convenio se aplicará.

**SECCIÓN 5.4** El Empleador no podrá obligar a los empleados a pagar ninguna tarifa por verificaciones de crédito o de antecedentes penales. Esta restricción no se aplicará con respecto a los solicitantes de empleo.

## **ARTÍCULO 6 PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN**

**SECCIÓN 6.1** El Empleador se compromete a no discriminar a ningún empleado por estar afiliado o realizar actividades en nombre de la Unión.

### **SECCIÓN 6.2**

(a) El Empleador y la Unión acuerdan no discriminar a ningún empleado o solicitante de empleo por motivos de raza, credo, color, religión, nacionalidad, sexo, orientación sexual, edad, condición de veterano, estado de maternidad, incapacidad, o estatus de inmigración.

(b) Es la intención del Empleador y de la Unión que todos los empleados trabajen en un entorno en donde se respete la dignidad de cada persona. Ese ambiente debe estar libre de acoso ilegal, incluido el acoso basado en cualquiera de las siguientes categorías: raza, color, religión, nacionalidad, sexo, edad, orientación sexual, estado de maternidad, incapacidad, o estatus de inmigración. El Empleador asumirá la responsabilidad de capacitar a los supervisores y empleados sobre sus políticas de discriminación y acoso. El Empleador deberá informar a la Unión de dichas políticas y capacitación.

(c) En el caso de que un empleado crea que él/ella ha sido objeto de acoso o discriminación en cualquier forma prohibida por este Artículo, el empleado debe, tan pronto como sea razonablemente posible dadas las circunstancias, darle a conocer el asunto al oficial de administración que el Empleador pueda haber designado para recibir dichas quejas o a otro supervisor o administrador con quien el empleado pueda sentirse más cómodo para hablar. El Empleador llevará a cabo una investigación inmediata, completa y confidencial, y adoptará las medidas que juzgue necesarias y apropiadas para solucionar cualquier violación. Esas medidas incluyen resarcir al empleado y sancionar a toda persona que se juzgue estuvo involucrada en el acoso/discriminación que viola este Artículo. El Empleador deberá hacer sus mejores esfuerzos para completar su investigación y tomar su decisión sobre las medidas correctivas dentro de los treinta (30) días siguientes a la denuncia. El empleado deberá ser notificado sin demora de los resultados de la investigación y la medida que el Empleador tiene la intención de tomar. En el caso de que el empleado no esté satisfecho con la respuesta del Empleador y desee continuar con la reclamación, él/ella puede hacerlo a través del procedimiento de quejas en el presente, así como continuar con su queja en la agencia local, estatal o federal apropiada establecida para tratar dichas quejas por discriminación o acoso.

**SECCIÓN 6.3** Las partes acuerdan que se reunirán y debatirán las excepciones propuestas al Convenio Colectivo de Negociación que puedan ser necesarias a fin de poder acomodar razonablemente a un solicitante de empleo o empleado según lo requiera la Ley de Estadounidenses con Discapacidades o ley similar estatal o local, o por los reglamentos adoptados bajo la ADA u otra ley de este tipo. La Unión se reserva el derecho de queja y

arbitraje para cualquier excepción al Convenio que sea implementada por el Empleador y con la que no esté de acuerdo. **Véase en el Apéndice 3 las disposiciones específicas relativas al acoso sexual.**

**ARTÍCULO 7  
SALARIOS Y HORAS EXTRAS**

**SECCIÓN 7.1** Efectivo desde el 1 de noviembre de **2019**, todos los empleados recibirán un aumento del **2.5%** en sus salarios por hora a tiempo corrido y todas las tarifas mínimas por hora figurarán en la Sección 7.3. Efectivo desde el 1 de noviembre de **2020**, todos los empleados recibirán un aumento del **2.75%** en sus salarios por hora a tiempo corrido y todas las tarifas mínimas por hora figurarán en la Sección 7.3. Efectivo desde el 1 de noviembre de **2021**, todos los empleados recibirán un aumento del **2.75%** en sus salarios por hora a tiempo corrido y todas las tarifas mínimas por hora figurarán en la Sección 7.3. Efectivo desde el 1 de noviembre de **2022**, todos los empleados recibirán un aumento del **2.5%** en sus salarios por hora a tiempo corrido y todas las tarifas mínimas por hora figurarán en la Sección 7.3. **Independientemente del aumento del porcentaje general a partir del 1 de noviembre de 2022, el aumento para los Conserjes de Clase 1 deberá ser \$20.14 y el aumento para los Conserjes de Clase 2 deberá ser \$21.34.**

Las clasificaciones de los trabajos de Operador de Elevador y Supervisor de Elevador serán eliminadas paulatinamente. Los titulares de ambas clasificaciones estarán protegidos y serán mantenidos en esos puestos, y sus salarios estarán en círculo rojo por encima de la tasa de pago de Clase 2, siempre y cuando permanezcan en dichas clasificaciones. Estos empleados no serán remplazados. Los titulares, en la medida en que ellos sean físicamente capaces, se les puede solicitar que ejecuten trabajo de Clase 2.

Cualquier empleado que, en la ejecución de este Convenio, goza de los salarios, beneficios, o cualquier otro término y condición de empleo superior a lo establecido en este Convenio continuará gozando de dichos términos, independientemente de cualquier término establecido en este Convenio, a menos que las partes acuerden lo contrario.

**AUMENTO EN LAS TASAS**

<u>CLASIFICACIÓN</u>	<u>11/01/2019</u>	<u>11/01/2020</u>	<u>11/01/2021</u>	<u>11/01/2022</u>
Empleado de Limpieza, Clase 1	<b>\$0.45</b>	<b>\$0.51</b>	<b>\$0.53</b>	<b>\$0.51</b>
Empleado de Limpieza, Clase 2	<b>\$0.48</b>	<b>\$0.54</b>	<b>\$0.56</b>	<b>\$0.52</b>
Empleado de Limpieza, Clase 2 (Asistente de Lobby)	<b>\$0.48</b>	<b>\$0.54</b>	<b>\$0.56</b>	<b>\$0.52</b>

<b><u>CLASIFICACIÓN</u></b>	<b><u>11/01/2019</u></b>	<b><u>11/01/2020</u></b>	<b><u>11/01/2021</u></b>	<b><u>11/01/2022</u></b>
Operador de Elevador (Titulares Solamente)	<b>\$0.48</b>	<b>\$0.55</b>	<b>\$0.56</b>	<b>\$0.52</b>
Supervisor de Elevador (Titulares Solamente)	<b>\$0.48</b>	<b>\$0.55</b>	<b>\$0.56</b>	<b>\$0.52</b>
Combinación de Operador de Elevador y Limpiador de Clase de Trabajo No. 2	<b>\$0.48</b>	<b>\$0.54</b>	<b>\$0.56</b>	<b>\$0.52</b>
Capataz	<b>\$0.48</b>	<b>\$0.54</b>	<b>\$0.56</b>	<b>\$0.52</b>
Mecánicos y Trabajadores de Mantenimiento	<b>\$0.62</b>	<b>\$0.70</b>	<b>\$0.71</b>	<b>\$0.67</b>
Ingenieros con Licencia e Ingenieros Operativos	<b>\$0.63</b>	<b>\$0.71</b>	<b>\$0.73</b>	<b>\$0.68</b>

**SECCIÓN 7.2** Los empleados de limpieza cubiertos en este Convenio serán clasificados en una de las cuatro clasificaciones de trabajo que se describen a continuación. Dicha clasificación individual laboral de un empleado será la más alta clasificación de trabajo en la que el empleado trabaja regularmente una parte significativa del tiempo empleado en la semana de trabajo normal.

**SECCIÓN 7.3** Las clasificaciones de trabajo de Operador de Elevador y Supervisor de Elevador deberán ser retiradas del Convenio Colectivo de Negociación. Los titulares de ambas clasificaciones estarán protegidos y serán mantenidos en esos puestos, y sus salarios estarán en círculo rojo por encima de la tasa de pago de Clase 2, siempre y cuando permanezcan en dichas clasificaciones. Estos empleados no serán remplazados. Los titulares, en la medida en que ellos sean físicamente capaces, se les puede solicitar que ejecuten trabajo de Clase 2. Las Clasificaciones y las tasas por hora efectivas son las siguientes:

<b><u>CLASIFICACIÓN</u></b>	<b><u>Tasa actual</u></b>	<b><u>11/01/2019</u></b>	<b><u>11/01/2020</u></b>	<b><u>11/01/2021</u></b>	<b><u>11/01/2022</u></b>
Empleado de Limpieza, Clase 1	<b>\$18.14</b>	<b>\$18.59</b>	<b>\$19.10</b>	<b>\$19.63</b>	<b>\$20.14</b>
Empleado de Limpieza, Clase 2	<b>\$19.24</b>	<b>\$19.72</b>	<b>\$20.26</b>	<b>\$20.82</b>	<b>\$21.34</b>
Empleado de Limpieza, Clase 2 (Asistente de Lobby)	<b>\$19.24</b>	<b>\$19.72</b>	<b>\$20.26</b>	<b>\$20.82</b>	<b>\$21.34</b>
Combinación de Operador de Elevador y Limpiador de Clase de Trabajo No. 2	<b>\$19.24</b>	<b>\$19.72</b>	<b>\$20.26</b>	<b>\$20.82</b>	<b>\$21.34</b>

<b>CLASIFICACIÓN</b>	<b>Tasa actual</b>	<b>11/01/2019</b>	<b>11/01/2020</b>	<b>11/01/2021</b>	<b>11/01/2022</b>
Capataz (Ver Nota 1 a continuación)					
Mecánicos y Trabajadores de Mantenimiento	\$24.76	\$25.38	\$26.08	\$26.79	\$27.46
Ingenieros con Licencia e Ingenieros Operativos <sup>2</sup> (Ver Notas 2 y 3 a continuación)	\$25.17	\$25.80	\$26.51	\$27.24	\$27.92

**Aprendiz de Mecánico de Mantenimiento (Ver Carta complementaria #5)**

1. La tasa de un Capataz no debe ser menos de \$1.50 por hora mayor a la de un Empleado de Limpieza, Clase 2.

2. Definido como los empleados que tienen la responsabilidad directa del funcionamiento y el mantenimiento de las plantas de calefacción y/o los sistemas centrales de aire acondicionado.

**3. Los Mecánicos, Trabajadores de Mantenimiento e Ingenieros pueden decidir por mayoría de votos que todo el aumento del 1 de noviembre de 2020 de la tasa base para sus clasificaciones, la cual para estos fines se deberá considerar que es \$.70 por hora, se agregue a la contribución por hora en su nombre en el Fondo de Pensiones de BOLR. Ese dinero facultará a los empleados en estas clasificaciones para aumentar su pensión mensual acumulada en un monto determinado por el actuario del Fondo con base en el valor de esta contribución.**

**Si estas clasificaciones eligen dirigir su aumento salarial de 2020 al Fondo de Pensiones, las tasas base indicadas para el 1 de noviembre de 2020 no aumentarán y las tasas de salarios base a partir del 1 de noviembre de 2021 y el 1 de noviembre de 2022 serán las establecidas arriba para el 1 de noviembre de 2020 y el 1 de noviembre de 2021, respectivamente.**

**En la medida en que cualquiera de dichos empleados esté recibiendo una tasa superior a la tasa base establecida en el presente al 31 de octubre de 2020, y existe un aplazamiento del aumento salarial adeudado el 1 de noviembre de 2020 (\$.70 para estos fines) para el Fondo de Pensiones de BOLR, la tasa de salario del empleado se deberá incrementar por la diferencia entre su porcentaje de aumento y \$.70. Por ejemplo, si la tasa real de un Mecánico para el 31 de octubre de 2020, es de \$27.38 (en contraposición a la tasa base por encima de \$25.38), el aumento del 2.75% el 1 de noviembre de 2020 sería de \$0.75 por hora. De estos, \$.70 sería aportado en su nombre al Fondo de Pensiones de BOLR y el saldo, \$.05, se**

**agregaría a su tasa por hora, por lo que su nueva tasa por hora sería de \$27.43, que se incrementaría en un 2.75% a partir del 1 de noviembre de 2021.**

#### **SECCIÓN 7.4**

##### **CLASE DE TRABAJO No. 1**

**Efectivo desde el 1 de noviembre de 2019 .. \$18.59 por hora**  
**Efectivo desde el 1 de noviembre de 2020 .. \$19.10 por hora**  
**Efectivo desde el 1 de noviembre de 2021 .. \$19.63 por hora**  
**Efectivo desde el 1 de noviembre de 2022 .. \$20.14 por hora**

El trabajo consiste en un horario normal diario de limpieza general, incluyendo lo siguiente:

1. Aspirar - aspiradora tipo casera.
2. Limpiar manchas de las paredes y mamparas de vidrio.
3. Quitar el polvo.
4. Recolectar la basura - basurero de oficina - retirar las bolsas llenas a la zona designada en el piso.
5. Limpiar ceniceros.
6. Barrer y trapear en seco - herramienta que no supere las 24".
7. Limpiar con trapo húmedo.
8. Mantener limpios los pasillos y servicios.
9. Reponer los productos de papel y suministros sanitarios - llevado a mano del cuarto de suministros.
10. Trapear con trapeador de esponja.
11. Deberes de Supervisora/Asistente durante todo el día.

##### **CLASE DE TRABAJO No. 2**

**Efectivo desde el 1 de noviembre de 2019 ... \$19.72 por hora**  
**Efectivo desde el 1 de noviembre de 2020 ... \$20.26 por hora**  
**Efectivo desde el 1 de noviembre de 2021 ... \$20.82 por hora**  
**Efectivo desde el 1 de noviembre de 2022 ... \$21.34 por hora**

Este trabajo requiere esfuerzo físico añadido y la capacidad para operar varias piezas de equipos, incluidos los equipos automatizados, de la siguiente manera:

1. Trapear con un trapeador húmedo involucra el uso de un trapeador que pese más de 16 onzas por períodos de tiempo sustanciales.
2. Trapear manchas con un trapeador húmedo, excepto cuando se trapee con esponja.
3. Limpieza exterior.
4. Combinación de vigilante/limpiador.
5. Mantenimiento del césped y el paisaje (ningún equipo eléctrico).
6. Lavado de persianas venecianas (importante).
7. Asistentes en el área de carga, plataforma de embarque y en la entrada de vehículos.
8. Traslado de muebles (menos de los que transporta un inquilino que se muda por completo).
9. Trabajo en escalera a menos de ocho pies.
10. Lavado a mano - importante - manos y rodillas.
11. Recolección de basura pesada (incluidos los operadores de incineradores, empacadoras y compactadores).
12. Funcionamiento de máquinas eléctricas (maquinaria de piso, máquina pulidora, máquina eléctrica exterior, aspiradora en húmedo/seco, aspiradora industrial, etc.) y el relacionado trapeo húmedo y encerar.
13. Saneamiento de los servicios (limpieza completa de los servicios).
14. Limpieza de dispositivos de iluminación y mantenimiento de lámparas.
15. Lavado y pulido de metales.
16. Lavado de las mamparas de vidrio - importante.

**CLASE DE TRABAJO No. 2 (Asistente de Lobby)**

**Efectivo desde el 1 de noviembre de 2019 ... \$19.72 por hora**  
**Efectivo desde el 1 de noviembre de 2020 ... \$20.26 por hora**  
**Efectivo desde el 1 de noviembre de 2021 ... \$20.82 por hora**  
**Efectivo desde el 1 de noviembre de 2022 ... \$21.34 por hora**

1. La labor de este trabajo requiere la ejecución de los deberes del Asistente de Lobby al menos una mayoría de las veces, incluyendo lo siguiente:
2. Deberes del área de recepción, incluyendo saludar a los visitantes y repartidores, proporcionar información y direcciones, y observar e informar sobre acciones indebidas o sospechosas.
3. Contestar el teléfono y suministrar información sobre la ubicación de los inquilinos del edificio.
4. Monitorear la entrada firmada a una salida del edificio.
5. Llamar a la policía o asistencia contra incendios cuando sea necesario durante la ausencia del administrador del edificio.
6. Ejecutar tareas de limpieza ocasionalmente en el lobby cuando sea necesario.

**OPERADOR DE ELEVADOR (Titular solamente)**

**Efectivo desde el 1 de noviembre de 2019.....\$19.79 por hora**  
**Efectivo desde el 1 de noviembre de 2020.....\$20.34 por hora**  
**Efectivo desde el 1 de noviembre de 2021.....\$20.90 por hora**  
**Efectivo desde el 1 de noviembre de 2022.....\$21.42 por hora**

La labor de este trabajo requiere la ejecución de los siguientes deberes:

1. El funcionamiento de los elevadores que transportan pasajeros o carga, y en algunos casos ambos.
2. Suministrar información a los pasajeros y repartidores.
3. Denunciar acciones indebidas o sospechosas.

**SUPERVISOR DE ELEVADOR (Titular solamente)**

**Efectivo desde el 1 de noviembre de 2019.....\$19.84 por hora**  
**Efectivo desde el 1 de noviembre de 2020.....\$20.39 por hora**  
**Efectivo desde el 1 de noviembre de 2021.....\$20.95 por hora**  
**Efectivo desde el 1 de noviembre de 2022.....\$21.47 por hora**

La labor de este trabajo requiere la ejecución de los siguientes deberes:

1. Coordinación de las actividades de los Operadores de Elevador o el control de elevadores automáticos.

2. Aplicación de las restricciones de número de personas y peso en los elevadores.
3. Responder a preguntas e instruir a los nuevos empleados del elevador.
4. Informar necesidades de mantenimiento.
5. Ser responsable de aplicar las normas relativas a la eliminación de equipos u otros elementos del edificio.
6. Observar y denunciar acciones indebidas o sospechosas.

### **CAPATAZ**

La labor de este trabajo requiere la ejecución de los siguientes deberes:

1. Supervisar y dirigir a los empleados en las Clases de Trabajo No. 1, 2, o 2 (Asistente de Lobby), incluyendo la asignación de tareas y/o ubicaciones y la revisión de los trabajos realizados para asegurar que sean adecuados.
2. Instrucción de nuevos empleados.
3. Según lo requerido, realizar las obligaciones de la unidad de negociación.
4. Puede, ante la ausencia de supervisión, enviar a un empleado a su casa por el resto del turno, pero no puede imponer medidas disciplinarias.

### **SECCIÓN 7.5 PAGO DE PRIMAS**

Si se requiere que un empleado, **con la excepción de los Mecánicos, Trabajadores de Mantenimiento, Ingenieros con Licencia e Ingenieros Operativos**, ejecute cualquiera de los siguientes trabajos (más de un servicio de corta duración en exceso de treinta minutos) en el tiempo regular del empleado, se le pagará al empleado una prima de cincuenta (\$0.50) centavos por hora por cada hora de trabajo realizado en dicho trabajo. Estos trabajos son los siguientes:

1. Demolición de paredes.
2. Trabajo en andamio y trabajo de carga.
3. Inquilino completo se muda al edificio.
4. Lavar alfombras con champú y toda la limpieza de alfombras, que no sea aspirar y retirar manchas.
5. Mover mamparas.
6. Trabajo en escalera a más de ocho pies - importante.

Si se requiere que un empleado, **incluidos los Mecánicos, Trabajadores de Mantenimiento, Ingenieros con Licencia e Ingenieros Operativos**, ejecute el retiro de nieve en el tiempo regular del empleado, al empleado se le pagará una prima de sesenta y cinco (\$0.65) centavos por hora por cada hora de trabajo realizado en dicho trabajo.

Si se requiere que un empleado ejecute cualquiera de los trabajos antes mencionados sobre una base de horas extras, el empleado no recibirá el pago de primas.

## SECCIÓN 7.6

(a) Cualquier empleado a quien se le requiera trabajar por más de sus horas semanales regulares, recibirá una hora y media de su tasa regular de su salario por hora. Todas las asignaciones de tiempo para vacaciones, días feriados, días personales, servicio de jurado, licencia por fallecimiento y otro tiempo por el cual el Empleador le paga al empleado conforme a lo dispuesto en este Convenio, se contará como tiempo trabajado en el cálculo de horas extras semanales. Cualquier empleado a quien se le requiera trabajar por siete (7) días consecutivos en la misma semana laboral, recibirá el doble de su salario regular por hora a tiempo corrido por todas las horas trabajadas en dicho séptimo día consecutivo, a menos que ese trabajo sea necesario debido a una emergencia mecánica, incendio u otro motivo de fuerza mayor. No habrá pirámide de horas extras o pago de primas, y el Empleador se reserva el derecho de cambiar el horario habitual de cualquier empleado según las circunstancias lo requieren, siempre y cuando los días de trabajo programados regularmente del empleado para esa semana no sean modificados con el fin de evitar el pago de las horas extras de ese domingo. Un empleado regular a tiempo completo que está programado para trabajar un domingo, y se le avisa a más tardar al final de su turno que comienza el viernes sobre su hora de inicio programada para el domingo, recibirá su salario y medio (1 ½) regular por hora por cada hora trabajada en domingo. Si el Empleador no proporciona dicha notificación mínima, el empleado recibirá el doble de su salario regular por hora.

(b) Las horas extras programadas se distribuirán equitativamente entre los miembros de la unidad de negociación. Se ofrecerán en forma rotativa dentro de cada clasificación de trabajo de acuerdo a una lista establecida inicialmente según el orden de antigüedad de los empleados, a menos que, según lo determinado por el Empleador, la habilidad y la capacidad sean un factor para el empleado que va a hacer el trabajo. En tal caso, el Empleador deberá ofrecer las horas extras a los empleados que, a juicio del Empleador, tienen la habilidad y capacidad para hacer el trabajo. El Empleador deberá tener total discreción en cuanto a las clasificaciones de trabajo en las cuales se deban trabajar horas extras.

Cualquier empleado que rechace una solicitud de horas extras se le cargarán las horas extras como si hubieran sido trabajadas a fin de determinar la distribución equitativa de las mismas. Cualquier empleado que rechace horas extras en dos ocasiones consecutivas deberá ser retirado de la lista de las horas extras por un período de seis meses.

Un empleado regular a tiempo completo que sea llamado a trabajar de nuevo para otro turno que no sea su turno diario normal se le garantizará un mínimo de cuatro horas de trabajo **o sueldo**, y se le pagará a una vez y media su tasa de sueldo por todas las horas trabajadas **o pagadas** durante la convocatoria para regresar a trabajar. **Dicha garantía se aplicará si las**

**horas de convocatoria trabajadas son contiguas con el inicio del turno regular del empleado. Por ejemplo, si el turno de un empleado comienza a las 7:00 AM y le llaman a las 2:00 AM para que se reporte a las 4:00 AM, recibirá cuatro (4) horas de sueldo por la convocatoria (aunque solo haya trabajado esas tres (3) horas) a una vez y media su tasa de sueldo. La garantía de las horas de convocatoria y el pago de primas no se aplican al trabajo programado previamente antes del turno regular del empleado o el trabajo adicional después del final del turno del empleado.**

(c) En el caso que una empresa contratista o de gestión se convierta en el Empleador de los empleados en un edificio, entre los que se incluyen a una o más personas a las que ya emplea en otras partes, la empresa contratista o de gestión no estará obligada a seguir empleando a estas personas en más de uno de los edificios, el hacer lo contrario requeriría que la empresa contratista o de gestión le pague a dicha persona el salario de horas extras por las horas de trabajo por las que otro Empleador podría pagar un salario a tiempo corrido. Se permitirá al empleado afectado elegir el edificio en el que él/ella seguirá trabajando, en su defecto el Empleador hará la selección. En tales circunstancias, el Empleador anterior estará obligado a colocar al empleado en su grupo de sustitución de conformidad con la Sección 20.14 y a garantizar el mismo número de horas diarias y semanales que el empleado había trabajado antes de que el empleador fuese desplazado.

**SECCIÓN 7.7** Al contratar, el Empleador tendrá derecho a pagarle a los Empleados de Limpieza a prueba Cuatro dólares (\$4.00) por hora por debajo del salario de su clasificación, con aumentos de Un dólar (\$1.00) por hora cada doce (12) meses como se describe a continuación, hasta que el salario alcance el salario indicado para su clasificación. Cada empleado recibirá un aumento de Un dólar (\$1.00) por hora después de doce (12) meses de empleo (excluyendo los períodos de despido temporal), luego Un dólar (\$1.00) por hora después de un total de veinticuatro (24) meses de empleo (excluyendo los períodos de despido temporal), luego Un dólar (\$1.00) después de un total de treinta y seis (36) meses de empleo (excluyendo los períodos de despido temporal), y Un dólar (\$1.00) después de un total de cuarenta y ocho (48) meses de empleo (excluyendo los períodos de despido temporal). Dichos empleados deberán, junto con todos los otros empleados, asimismo recibir los aumentos anuales de salario por hora negociados.

Para propósitos de las tasas antes mencionadas para las nuevas contrataciones, un empleado nuevo será considerado como un empleado a prueba sólo (y no con respecto al derecho del Empleador para determinar, a su sola discreción, si un empleado nuevo es satisfactorio) si el empleado no ha estado empleado en la industria por treinta (30) días antes de que el empleado haya sido contratado por el Empleador.

**SECCIÓN 7.8** Cada vez que el retiro de nieve sea necesario, todos los empleados que trabajan regularmente en un edificio y que han firmado la lista de retiro de nieve descrita en el presente, serán los primeros a quienes se les solicitará que hagan dicho trabajo. El Empleador deberá establecer una lista para el retiro de nieve compuesta por empleados regulares en el edificio el 15 de noviembre de cada año calendario. Con el fin de ser llamado para las tareas de retiro de nieve, el empleado debe firmar esta lista. Las asignaciones se harán en la lista sobre la base de la antigüedad en el edificio, según lo dispuesto en la Sección 20.1. Si un empleado que ha firmado la lista se niega dos veces o no se presenta al trabajo de retiro de nieve dentro de un

(1) año después del 15 de noviembre, él/ella deberá ser retirado de la lista por el resto de ese año. Un empleado que es llamado antes de que su turno regular comience con el fin de ejecutar las tareas de retirar nieve, estará obligado a trabajar su turno regular.

El Empleador puede utilizar empleados que no son de la unidad de negociación o contratistas externos, cuando el retiro de nieve requiere equipo mecanizado que no está disponible para la unidad de negociación o no es utilizado históricamente por la unidad de negociación, cuando el número de miembros de la unidad de negociación de la lista de retiro de la nieve que están disponibles no es suficiente, donde otros empleados en el lugar representados por otro representante de negociación han manejado históricamente el retiro de nieve, o cuando circunstancias extraordinarias requieren el uso de personal o contratistas que no son de la unidad de negociación para retirar la nieve de manera oportuna.

**SECCIÓN 7.9 Si el Empleador no le paga a un empleado cuando el pago sea exigible, le adeudará al empleado un pago por penalización igual a la duración de la demora (por ejemplo, el pago realizado el lunes siguiente a la fecha de pago del viernes causará un día adicional de sueldo para el empleado con base en el cronograma diario regular de horas del empleado). Si se produce una demora de más de tres (3) días hábiles con respecto al pago del salario base para todos los empleados en el edificio involucrado y después de dar al Administrador del Edificio un aviso por escrito de al menos dos (2) días hábiles, la Unión podrá, sin perjuicio de las disposiciones de prohibición de huelga en este Convenio, realizar una huelga al Empleador en el edificio implicado hasta que se reciba el pago completo del salario base adeudado, en caso de que la Unión así lo decida.**

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

## **ARTÍCULO 8 DÍAS FERIADOS**

**SECCIÓN 8.1** Los siguientes días feriado serán reconocidos en este Convenio: Día de Año Nuevo, Día de Martin Luther King, Jr., Día de los Caídos, Cuatro de Julio, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias y Día de Navidad.

Si uno de estos feriados cae en sábado o domingo, el Empleador podrá designar para cada empleado si el feriado se celebrará el viernes o el lunes. Si el Empleador opta por designar el viernes como día feriado para algunos empleados en un edificio en particular y el lunes para otros, deberá hacerlo de acuerdo con las preferencias de los empleados, por antigüedad, de acuerdo con su determinación de personal.

**SECCIÓN 8.2** Para efectos de este Artículo, el pago de feriados será igual a la indemnización que un empleado recibe cuando él/ella trabaja su jornada laboral regular.

**SECCIÓN 8.3** Dicho empleado deberá recibir el pago establecido en la Sección 8.2, siempre que el mencionado empleado haya completado el período de prueba y trabaje su jornada laboral programada completa inmediatamente antes del feriado y su jornada laboral programada completa inmediatamente después del feriado, a menos que el empleado esté ausente por causa justificada conforme a lo dispuesto en la Sección 21.2(b).

**SECCIÓN 8.4** Cada Empleador también acuerda conceder a cada empleado que ha estado continuamente en su empleo por un período de por lo menos un (1) año, cuatro (4) permisos por asuntos personales por año de contrato. Los permisos por asuntos personales serán programados en los días acordados mutuamente entre el Empleador y el empleado. Un Empleador tendrá la opción de determinar para cada empleado elegible si se le concede el primer permiso personal pagado o si se le concede a dicho empleado un día de paga extra en lugar del permiso por asuntos personales, siempre y cuando el empleado solicite primero el pago en lugar del permiso por asuntos personales. Un Empleador no negará injustificadamente la solicitud de un empleado para tomar un permiso personal.

No obstante lo anterior, los empleados elegibles pueden optar por utilizar cualquiera o todos estos cuatro (4) días personales para recibir el pago por un día de ausencia, siempre y cuando cumplan con la política del Empleador con respecto a la notificación de dicha ausencia.

**SECCIÓN 8.5** Cuando un día feriado ocurre durante las vacaciones programadas de un empleado elegible, se le pagará al empleado por el feriado no trabajado además del pago de vacaciones del empleado, pero las vacaciones no se alargarán por un día más, a menos que se haya acordado mutuamente entre el Empleador y el empleado.

**SECCIÓN 8.6** Un empleado obligado a trabajar en cualquiera de los feriados mencionados en la Sección 8.1, o en su segundo, tercero o cuarto permiso personal según se establece en la Sección 8.4, recibirá, además de la paga del feriado, el salario y medio por cada hora trabajada en dicho feriado. Un empleado llamado a trabajar en el Día de Acción de Gracias, Navidad o Año Nuevo recibirá además de la paga del feriado, el doble de tiempo por todas las horas trabajadas en dicho feriado.

**SECCIÓN 8.7** Los feriados y derechos de pago de los trabajadores no se verán afectados por un cambio de propietario o administración en el edificio o contratista de limpieza, siempre y cuando los empleados permanecen contratados por el nuevo propietario o contratista de limpieza sucesor, y el nuevo propietario o contratista de limpieza sucesor será inmediatamente después responsable del pago del mismo.

## **ARTÍCULO 9 VACACIONES**

**SECCIÓN 9.1** Todos los empleados contratados por el Empleador el 1 de enero de cualquier año tendrán derecho a vacaciones pagadas de acuerdo al siguiente cronograma:

<b>Duración de servicio</b>	<b>Vacaciones</b>
Menos de 5 años	1 día por cada 2 meses de servicio hasta un máximo de 10 días
5 años, pero menos de 10 años	12 días
10 años, pero menos de 15 años	3 semanas (15 días)
15 años, pero menos de 22 años	4 semanas (20 días)
22 años o más	5 semanas (25 días)

Un empleado puede tomar vacaciones de acuerdo con la programación anterior (ganadas desde el 1 de enero anterior) solo después de completar un (1) año de servicio. Si el contrato del empleado termina antes de completar un (1) año de servicio, no tendrá derecho al pago de dichos días de vacaciones.

La duración del servicio, para efectos de vacaciones, será determinada por el servicio total con el mismo Empleador, o en un edificio en particular, lo que sea mayor, dado que no haya interrupción en el servicio tal como se define en la Sección 20.2.

**SECCIÓN 9.2** Para los efectos de este Artículo, el pago de un (1) día de vacaciones de un empleado deberá ser igual a la remuneración que el empleado recibe cuando el empleado trabaja su jornada laboral normalmente programada y el pago de una (1) semana de vacaciones de un empleado será igual a la remuneración que el empleado recibe cuando el empleado trabaja su semana normal de trabajo programada.

Cada empleado recibirá el pago de cada semana de vacaciones en un cheque por separado o se calcularán los impuestos a la tasa semanal regular de pago.

**SECCIÓN 9.3** Cualquier empleado cuyo contrato se termina voluntaria o involuntariamente, incluyendo la baja por causa de muerte el o desde del 1° de enero de cualquier año, tiene derecho a recibir todas las vacaciones sin usar que haya acumulado en el año anterior para ese año calendario, a menos que el empleado sea despedido por justa causa, o se le haya pagado más allá del período normal de la licencia por enfermedad. Con el fin de recibir la paga de dichas vacaciones no utilizadas, un empleado que abandona voluntariamente el empleo debe darle al Empleador un aviso con una antelación mínima de dos (2) semanas de su salida. Todo empleado cuyo contrato se termina debido a un despido temporal o jubilación también recibirá el pago prorrateado de sus vacaciones calculado sobre la base de una doceava (1/12) por cada mes de servicio prestado desde el 1° de enero anterior, dichas vacaciones representan una acumulación que se hubiera tomado en el año calendario siguiente.

**SECCIÓN 9.4** Cada vez que un empleado elegible está programado para salir de vacaciones, **de al menos una (1) semana que coincida o incluya al menos una (1) de sus semanas de trabajo programadas regularmente (por ejemplo, de lunes a viernes)**, el Empleador deberá pagarle al empleado el pago total de sus vacaciones a más tardar el último día de trabajo programado del empleado antes del inicio de las vacaciones del empleado. **Cuando el**

**Empleador no realice el pago de vacaciones de conformidad con lo anterior, el empleado recibirá un (1) día adicional de pago de vacaciones.** Además, en caso de que se termine el trabajo de un empleado elegible, el Empleador pagará al empleado dicho tiempo de vacaciones en el momento en que le proporcione su pago final.

**SECCIÓN 9.5** Dentro de lo posible, la selección y preferencia en cuanto al momento de tomar vacaciones se concederán a los empleados sobre la base de la antigüedad. Se entiende, sin embargo, que las vacaciones deben estar organizadas para adaptarse a la conveniencia del Empleador y los horarios, y la determinación final al respecto quedará en el Empleador. Los empleados pueden tomar hasta cinco (5) días de vacaciones en incrementos diarios programados en cada año, y los empleados con menos de diez años de servicio pueden tomar hasta siete (7) días de vacaciones en incrementos diarios programados en cada año. El Empleador no negará injustificadamente la solicitud de un empleado para tomar vacaciones. El período de vacaciones comenzará el 1 de enero y se extenderá hasta el siguiente 31 de diciembre, después de que el empleado haya alcanzado la elegibilidad. Los incrementos diarios no se considerarán para incluir cuatro (4) días consecutivos de vacaciones cuando el 5° día de trabajo programado regularmente sea un día feriado contractual.

**SECCIÓN 9.6** Los derechos de vacaciones de los empleados no se verán afectados por un cambio de propiedad o administración en el edificio o contratista de limpieza, siempre y cuando los empleados permanezcan contratados por el nuevo propietario o contratista de limpieza sucesor, y el nuevo propietario o contratista de limpieza sucesor será inmediatamente responsable después del pago de los mismos. El propietario o contratista anterior deberá notificarle al propietario o contratista sucesor de la cantidad de vacaciones a las que cada empleado tiene derecho durante el año en que el contrato cambia, y la cantidad de vacaciones que cada empleado ya ha tomado, para que el sucesor esté al tanto de los permisos de vacaciones restantes de los empleados en el transcurso de ese año.

## **ARTÍCULO 10 TRANSFORMACIÓN Y PAGO DE INDEMNIZACIÓN**

**SECCIÓN 10.1** Si un Empleador convierte a uno o más elevadores en su edificio en elevadores sin operador y, como consecuencia directa de dicha transformación, se eliminan el trabajo o trabajos de uno o más operadores de elevadores regulares, el Empleador del edificio en el momento de dicha transformación deberá pagarle a dicho operador de elevador, cuyo trabajo va a ser eliminado, dado que dicho empleado ha sido empleado en el edificio (sin tener en cuenta los cambios en la propiedad o administración del edificio) por un mínimo de cinco (5) años consecutivos, la paga de transformación de la siguiente manera:

(a) 5 años de servicio pero menos de 10 años	\$300.00
10 años de servicio, pero menos de 15 años	\$400.00

15 años de servicio, pero menos de 20 años	\$500.00
20 años de servicio, pero menos de 25 años	\$600.00
25 años de servicio o más	\$700.00

(b) Una parte fraccionaria de un año de servicio de más de seis (6) meses se computará como un año completo.

## **SECCIÓN 10.2**

(a) Cada operador de elevador cuyo trabajo va a ser eliminado por la transformación a elevadores sin operador tendrá derecho a una notificación por lo menos con treinta (30) días de anticipación a la fecha de su terminación. Para tener derecho al pago de transformación, el empleado debe trabajar en el edificio hasta dicha fecha de terminación. Sin embargo, la ausencia en dicha fecha de terminación debido a enfermedad o accidente no privará a un empleado elegible de su salario de transformación, si el empleado ha trabajado un mínimo de tres (3) días en el edificio durante el período de sesenta (60) días antes de dicha fecha de terminación. El pago de transformación no tiene por qué ser pagado por el Empleador si un empleado muere antes de dicha fecha de terminación.

(b) Por acuerdo entre el Empleador individual, el operador de elevador y la Unión, el pago de transformación puede no aplicarse en su totalidad o en parte, en consideración de otro empleo en el edificio o con la agencia que administra el edificio, o por cualquier razón mutuamente satisfactoria para dichas partes.

**SECCIÓN 10.3** Si un empleado, que no es un operador de elevador, es sustituido por automatización, él recibirá pago de indemnización por despido de conformidad con la Sección 10.2(a), dado que, sin embargo, por acuerdo entre el Empleador individual, el empleado y la Unión, el pago de indemnización por despido puede no aplicarse en todo o en parte, en consideración de otro empleo en el edificio o con la agencia que administra el edificio, o por cualquier otra razón mutuamente satisfactoria para dichas partes.

**SECCIÓN 10.4** Si un empleado con al menos un (1) año de servicio continuo con un Empleador es dado de baja (excepto por causa), o es despedido de forma permanente o temporal, y no tiene derecho a los beneficios de la **Sección 10.1 o 10.2** antes mencionados, el empleado deberá recibir una notificación con dos (2) semanas de anticipación o, en lugar de dicha notificación, dos (2) semanas de salario. Si a dicho empleado se le notifica con menos de dos (2) semanas de anticipación, el empleado tendrá derecho a recibir la diferencia en el pago.

**SECCIÓN 10.5** En el caso de despido temporal, se ha acordado que si la Unión decide impugnar el mismo, la Unión y el Empleador podrán presentar sus respectivas posiciones ante el Árbitro, sin perjuicio, en un caso individual. En dicha situación, el arbitraje será agilizado, con o sin recurrir al Procedimiento de Quejas, a opción de la Unión.

## **ARTÍCULO 11 LICENCIA POR FALLECIMIENTO**

**SECCIÓN 11.1** En el caso de la muerte en la familia inmediata (es decir, la muerte de un padre, madre, cónyuge, hijo, nieto, hermano, hermana, padrastros, hijastros, suegros o abuelos) de un empleado, que requiere la ausencia del empleado de la asignación programada regularmente para el empleado, se le permitirá al empleado tomar una licencia de tres (3) días laborables consecutivos dentro de los catorce (14) días calendario siguientes a la fecha de la muerte. En ninguna circunstancia la aplicación de esta cláusula ocasionará un cambio en el salario básico semanal del empleado.

**SECCIÓN 11.2** Cualquier empleado que tenga derecho a licencia por fallecimiento de conformidad con la sección 11.1, se le permitirá tomar hasta cinco (5) días de vacaciones acumuladas en conjunto con la misma.

**SECCIÓN 11.3** Un empleado tendrá derecho a tomar un permiso sin goce de sueldo de un (1) día para asistir al funeral de un hermanastro, hermanastra, sobrina, sobrino, tío o tía.

## **ARTÍCULO 12 PAGO DE SERVICIO DE JURADO**

Cuando un empleado está obligado a servir como jurado, el Empleador le pagará al empleado la diferencia entre su salario regular a tiempo corrido y su pago por servicio de jurado. Para tener derecho a dicho pago de servicio de jurado, el empleado debe notificar al Empleador tan pronto como reciba la notificación y cooperar en la obtención de una excusa del servicio de jurado, cuando sus servicios sean requeridos por el Empleador.

## **ARTÍCULO 13 UNIFORMES**

Cuando el Empleador exige uniformes, proveerá un mínimo de dos (2) juegos de uniformes o la ropa cuyo uso les exige a los empleados. A partir de entonces, el Empleador conservará dicha ropa. Los empleados serán responsables del lavado de rutina de la ropa. Los accesorios apropiados, tales como zapatos, calcetines, camisetas, etc. serán a la vez suministrados y mantenidos por el empleado, excepto cuando estos elementos son requeridos por el Empleador como parte de un uniforme facilitado por el Empleador.

## **ARTÍCULO 14 CONDICIONES DE TEMPERATURA EN EL TRABAJO**

**SECCIÓN 14.1** El Empleador hará sus mejores esfuerzos para tratar de mantener temperaturas de trabajo razonablemente cómodas para todos los empleados en el edificio en el que trabajan. Si un empleado se enferma como resultado directo de las temperaturas extremas en un edificio, respaldado por un certificado médico, el empleado no podrá ser sancionado por el tiempo ausente resultante.

**SECCIÓN 14.2** El Empleador deberá notificar inmediatamente a los empleados cada vez que los agentes del orden público o las autoridades de defensa civil requieran que el edificio

en el que están trabajando sea evacuado. En tal caso, los empleados recibirán pago por todas las horas regulares a tiempo corrido perdidas.

**SECCIÓN 14.3** En el caso de que las temperaturas de trabajo en un edificio están fuera del rango de "razonablemente cómodas" como se contempla en la Sección 14.1, el Empleador tendrá la obligación positiva de tratar de restaurar dichas temperaturas de trabajo "razonablemente cómodas".

## **ARTÍCULO 15 PLAN DE SALUD Y BIENESTAR**

**SECCIÓN 15.1** Cada Empleador deberá contribuir al Fondo Fiduciario de Bienestar para Operadores de Edificios de la Local 32, Distrito 36 de la Unión Internacional de Empleados de Servicio (en adelante denominado el "Fondo de Bienestar") para todos los empleados que trabajen en Empleo Cubierto. Empleo Cubierto significa cualquier trabajo ejecutado para un Empleador que tiene un Convenio Colectivo de Negociación con la Unión que requiere que se hagan contribuciones al Fondo de Bienestar. Las contribuciones se determinarán y se harán de la siguiente manera:

(a) Para los efectos de determinar el monto de la contribución, habrá tres (3) categorías de empleados y la categoría de contribución para un empleado determinado por un mes determinado se basará en las horas pagadas en el mes calendario anterior. Las tres categorías son las siguientes:

(i) Los empleados que trabajan los fines de semana sólo serán denominados como "Empleados de fin de semana". Trabajo se entenderá por trabajo real, no por trabajo programado.

(ii) Los empleados que no son Empleados de Fin de Semana, pero a quienes se les paga menos de setenta (70) horas en un mes calendario, serán denominados "Empleados de Menos de 70 Horas Mensuales".

(iii) Los empleados a quienes se les paga setenta (70) horas o más en un mes calendario determinado serán denominados "Empleados Regulares".

(b) El monto de la contribución para cada categoría de empleados será el siguiente:

(i) Para los empleados de fin de semana - **hasta el 30 de noviembre de 2019 - \$166 por mes; efectivo desde el 1 de diciembre de 2019 - \$174 por mes; efectivo desde el 1 de noviembre de 2020 - \$183.00 por mes; efectivo desde el 1 de noviembre de 2021 - \$192 por mes; efectivo desde el 1 de noviembre de 2022 - \$202 por mes.**

(ii) Para los empleados que trabajen menos de 70 horas al mes - **hasta el 30 de noviembre de 2019 - \$4.22 por hora pagada por mes; efectivo desde el 1 de diciembre de 2019 - \$4.43 por hora pagada por mes; efectivo desde el 1 de noviembre de 2020 - \$4.65 por hora pagada por mes; efectivo desde el 1 de**

**noviembre de 2021 - \$4.89 por hora pagada por mes; efectivo desde el 1 de noviembre de 2022 - \$5.13 por hora pagada por mes.**

(iii) Para los empleados regulares - **Pagos adeudados** hasta el **30 de noviembre de 2019**, la contribución mensual al Fondo de Bienestar para los empleados regulares a tiempo completo será de **\$1,331**. Efectivo **para los pagos adeudados después del 1 de diciembre de 2019**, la contribución mensual al Fondo de Bienestar para los empleados regulares a tiempo completo será de **\$1,398**. Efectivo **para los pagos adeudados después del 1 de noviembre de 2020**, la contribución mensual al Fondo de Bienestar para los empleados regulares a tiempo completo será de **\$1,468**. Efectivo **para los pagos adeudados después del 1 de noviembre de 2021**, la contribución mensual al Fondo de Bienestar para los empleados regulares a tiempo completo será de **\$1,541**. Efectivo **para los pagos adeudados después del 1 de noviembre de 2022**, la contribución mensual al Fondo de Bienestar para los empleados regulares a tiempo completo será de **\$1,618**. Los empleados que reciben beneficios por enfermedad y accidentes del Fondo de Bienestar tienen derecho al pago de días feriados del Empleador por los días feriados que ocurran durante el período en que se pagan dichos beneficios. **Las contribuciones para los meses de enero, febrero, marzo y abril de 2020 no serán exigibles y pagaderas al Fondo de Bienestar, pero en su lugar serán exigibles y pagaderas al Fondo de Pensiones de BOLR de la Local 32BJ de SEIU.**

Además, en lugar de todos los beneficios de licencia por enfermedad, el Empleador deberá contribuir mensualmente al Fondo de Bienestar un doceavo (1/12) del sueldo **base** semanal de todos los empleados regulares. Habrá un período de espera de tres (3) días laborales antes de que los beneficios por enfermedad y accidentes se puedan pagar del Fondo de Bienestar a un empleado ausente por enfermedad o lesión, el cual puede ser pagado solamente por el 4° día de trabajo y los siguientes días de trabajo de ausencia continua. Estos beneficios se pagarán al 70% de las ganancias normales por tiempo regular del empleado hasta que la asignación de los beneficios se haya agotado.

(iv) El Actuario del Fondo de Bienestar asesorará a los Fideicomisarios, cuando los activos disponibles para beneficios caigan por debajo de un nivel de reserva de 3 ½ meses basado en el plan de beneficios según lo modificado por cualquier cambio que los Fideicomisarios implementen después de la ejecución de este Convenio. Los Fideicomisarios, en consulta con el Actuario del Fondo, deberán determinar si la reserva del Fondo está proyectada para que alcance cuatro (4) meses dentro de la vigencia de este Convenio. Si los Fideicomisarios determinan que un nivel de cuatro meses de reservas no será alcanzado, ellos deberán determinar, en consulta con el Actuario del Fondo, los cambios requeridos en las tasas de contribución para mantener el programa de beneficios modificados y para alcanzar y mantener una reserva de cuatro meses para el equilibrio de este Convenio. El Empleador estará obligado a hacer contribuciones a las tasas ajustadas.

En el caso de que los Fideicomisarios no sean capaces de llegar a un acuerdo en cuanto a si se requiere un aumento de las contribuciones para mantener los beneficios y las reservas, o en cuanto a la cantidad de cualquiera de dichos aumentos, dicha

controversia se someterá a arbitraje bajo las disposiciones de punto muerto del Convenio de Fideicomiso. El Empleador contribuirá al Fondo de Bienestar con cualquier aumento ordenado por el Árbitro.

A fin de mantener la seguridad financiera del Fondo de Bienestar, la Unión acuerda que consultará con BOLR si desea llegar a un acuerdo con cualquier Empleador que actualmente aporta al Fondo, a través del cual ese Empleador dejaría de contribuir al Fondo y contribuiría a otro fondo de empleadores múltiples **o proporcionaría beneficios a sus empleados de otra manera**, o para celebrar un acuerdo con cualquier instalación de categoría BOLR organizada recientemente para contribuir a otro fondo de empleadores múltiples **o proporcionar beneficios a sus empleados de otra manera**.

(c) Se pagará una contribución por cada empleado de acuerdo con las categorías y cantidades establecidas anteriormente comenzando **en** el tercer mes en el que dicho empleado ha estado en Empleo Cubierto.

(d) En el caso de que un programa de seguro de salud sea ordenado por el Gobierno Federal o el gobierno estatal o local aplicable, que requiera cambios en los beneficios proporcionados por el Fondo de Bienestar o en la forma de su financiación, las partes deberán negociar inmediatamente con respecto a cualquier modificación que pueda necesitar este Convenio. En el caso de que ellos no sean capaces de llegar a un acuerdo, los asuntos no resueltos serán presentados a John Skonier, o a cualquier otro árbitro en que las partes puedan acordar, para la determinación definitiva y vinculante.

(e) Las contribuciones para un mes determinado se pagarán al Fondo de Bienestar, a más tardar el día quince (15) de ese mes y deberán ser acompañadas por un informe que contiene dicha información que los Fideicomisarios del Fondo de Bienestar pueden solicitar, incluyendo, pero no limitado a, los nombres de los empleados, las fechas de contratación, las categorías de empleados, y las horas pagadas o trabajadas. **A partir del 1 de noviembre de 2019, el Empleador se compromete a transmitir todas las contribuciones del Fondo de Bienestar electrónicamente a través de débito de ACH mediante el uso del Portal EmployerXg de Fondos de Beneficios del Distrito 36 de SEIU 32BJ, a menos que se indique por escrito el uso de otros medios distintos a las transmisiones electrónicas.**

(f) Para los empleados que trabajan menos de setenta (70) horas al mes, las contribuciones para un determinado mes se pagarán al Fondo de Bienestar, a más tardar el día quince (15) del mes por todos los importes adeudados para el mes anterior o previo y serán acompañadas de un informe que contiene dicha información que los Fideicomisarios del Fondo de Bienestar puedan solicitar, incluyendo pero no limitado a, los nombres de los empleados, las fechas de contratación, las categorías de los empleados, y las horas pagadas o trabajadas.

(g) Las contribuciones al Fondo de Bienestar cesarán comenzando desde el mes siguiente al mes en el que un empleado, por el cual se están haciendo las contribuciones en primer lugar, realiza un trabajo que no es un Empleo Cubierto; dado, sin

embargo, en el caso de un empleado que recibe Beneficios de Ingresos Semanales del Fondo de Bienestar, se considerará que dicho empleado está en Empleo Cubierto durante las primeras ocho (8) semanas de las cuales recibe dicho beneficio y, por lo tanto, se seguirán pagando las contribuciones por dicho empleado hasta e incluyendo el mes en que se cumple el día de las ocho (8) semanas desde el primer día en que dicho empleado comenzó a recibir Beneficios de Ingresos Semanales (el mes en que dicho empleado deja de recibir beneficios de ingresos semanales, si recibe Beneficios de Ingresos Semanales por menos de ocho (8) semanas), con la tasa de contribución a pagar para dicho empleado que permanece en la tasa de pago que le fue determinada para el mes en el que comenzó a recibir Beneficios de Ingresos Semanales. **A su regreso al trabajo, las contribuciones de salud y bienestar se deben reanudar de inmediato y serán exigibles para el mes en que el empleado regrese a trabajar a la misma tasa pagadera en ese momento, de conformidad con las tasas de contribución establecidas anteriormente.**

(h) Las contribuciones para cualquier empleado que haya tenido anteriormente contribuciones hechas a su nombre **de cualquier empleador obligado a contribuir al Fondo de Bienestar**, se reanudarán el primer mes en que el empleado vuelva a trabajar en un empleo cubierto, antes de que sufra una interrupción en la antigüedad en virtud de este Convenio.

(i) **Cuando ambos cónyuges están cubiertos por este Convenio, los respectivos Empleadores de cada uno serán responsables de la contribución completa en nombre de su empleado en la categoría apropiada de contribución establecida en la Sección 15.1 (b).**

(j) **Cuando un empleado trabaje simultáneamente para dos o más Empleadores en virtud de este Convenio, cada Empleador será responsable de la contribución completa para el empleado en la categoría apropiada de contribución establecida en la Sección 15.1 (b).**

(k) **Cuando un empleado trabaja para un Empleador en dos (2) o más edificios, las horas totales en todos los edificios se sumarán para determinar su categoría para propósitos de contribución y el Empleador hará sólo una contribución de este tipo a nombre del empleado.**

**SECCIÓN 15.2** Cada Empleador adoptará las disposiciones de, y acuerda cumplir y estar vinculado por, el Convenio de Fideicomiso que establece el Fondo de Bienestar y todas sus modificaciones a él, y también por el presente designa irrevocablemente como sus representantes a los Fideicomisarios nombrados como Fideicomisarios del Empleador en dicho Convenio de Fideicomiso, junto con sus sucesores seleccionados en la forma prevista en él, y además ratifica y aprueba todos los asuntos hasta ahora realizados en relación con la creación y administración de dicho Fideicomiso, y todas las acciones a ser tomadas por dichos Fideicomisarios dentro del alcance de su autoridad.

**SECCIÓN 15.3** Los Fideicomisarios del Fondo de Bienestar deberán considerar la evaluación de una tarifa administrativa para quienes no son miembros de BOLR por el privilegio

de ser un empleador que contribuye por medio de una carta complementaria que las partes ejecutarán.

**SECCIÓN 15.4** Las partes tienen la intención de que el seguro médico proporcionado en virtud del Fondo de Bienestar para los empleados cumplirá, en todos los aspectos y en todo momento, con los requisitos de la Ley de Atención Asequible (“ACA”, por sus siglas en inglés). En el caso de que un plan de beneficios de seguro médico proporcionado por el Fondo de Bienestar desencadenaría una penalización o impuesto de cualquier clase en virtud de la ACA sobre un empleador que contribuye o cualquier empleado, cualquiera de las Partes podrá notificar a la otra por escrito su deseo de reabrir este Convenio para el propósito único y limitado de la negociación de los cambios necesarios para evitar una penalización de la ACA o impuestos y/o formular recomendaciones a los Fideicomisarios del Fondo de Bienestar con respecto a los cambios necesarios en el plan(es) proporcionado(s) por el Fondo de Bienestar. Las partes se reunirán de manera oportuna para abordar los asuntos pertinentes después de que cualquiera de ellas proporcione el aviso descrito anteriormente. La Unión mantendrá el derecho a huelga en caso de que las partes acuerden reabrir el Contrato y en el caso de que no se llegara a ningún acuerdo.

## **ARTÍCULO 16 PLAN DE PENSIONES**

**SECCIÓN 16.1** Hasta el 30 de noviembre de 2019, cada Empleador acuerda contribuir con la suma de **\$1.43** por hora, por cada hora trabajada (que no sea en exceso de cuarenta (40) horas por semana) por cada empleado que ha estado continuamente en su empleo durante al menos noventa (90) días para el Fondo de Pensiones de BOLR de la Local 32BJ, Distrito 36, de la Unión Internacional de Empleados de Servicio ("Fondo de Pensiones").

**Efectivo desde el 1 de diciembre de 2019, la tasa será \$1.57 por hora trabajada.**

**Efectivo desde el 1 de noviembre de 2020, la tasa será \$1.63 por hora trabajada.**

**Efectivo desde el 1 de noviembre de 2021, la tasa será \$1.69 por hora trabajada.**

**Efectivo desde el 1 de noviembre de 2022, la tasa será \$1.75 por hora trabajada.**

Para los efectos de las contribuciones en virtud del presente, las vacaciones remuneradas, días feriados, **días personales, feriados personales, servicio de jurado, licencia por fallecimiento y todo el tiempo libre por el cual el Empleador le paga al empleado conforme a lo dispuesto en este Convenio**, se contarán como horas trabajadas.

**Las partes indicarán a los Fideicomisarios del Fondo de Pensiones de BOLR que aumenten la pensión mensual devengada a \$33.12 multiplicado por el servicio acreditado de dicho Participante en el período que comienza el 1 de enero de 2020.**

**SECCIÓN 16.2** Ni BOLR ni los Empleadores cubiertos por este Convenio ni los Fideicomisarios de los Fondos de Pensiones y Bienestar presentarán alguna objeción para un

Empleador o Empleadores que no están representados por BOLR se conviertan en parte y colaborador a los Fondos de Pensiones y Bienestar; dado, sin embargo, que cualquier otro Empleador o Empleadores, anteriormente mencionados y descritos en el presente, deberá tener un acuerdo laboral con la Unión que obligue al mencionado Empleador o Empleadores a contribuir a los Fondos de Pensiones y Bienestar en una cantidad que no sea inferior a las sumas requeridas de conformidad con los Artículos 15 y 16.

**Sección 16.3** El Empleador remitirá al administrador del Fondo, junto con todas las contribuciones de cada mes, un informe en el que aparecen los nombres de los empleados, el número de horas trabajadas y/o contribuidas.

Todas las remesas de un Empleador al Fondo se harán a más tardar el día quince (15) del mes por todos los importes adeudados por el mes anterior o previo. **A partir del 1 de noviembre de 2019, el Empleador se compromete a transmitir todas las contribuciones del Fondo de Bienestar electrónicamente a través de débito de ACH mediante el uso del Portal EmployerXg de Fondos de Beneficios del Distrito 36 de SEIU 32BJ, a menos que se indique por escrito el uso de otros medios distintos a las transmisiones electrónicas.** Con cada informe proporcionado al Fondo, el Empleador deberá dar los nombres y fechas de inicio de los empleados nuevos y las fechas de terminación de los empleados antiguos. Las contribuciones para cualquier empleado que haya tenido anteriormente contribuciones hechas a su nombre **de cualquier empleador obligado a contribuir al Fondo de Pensiones**, se reanudarán en la primera hora en que el empleado vuelva a trabajar en un Empleo Cubierto, antes de que sufra una interrupción en la antigüedad en virtud de este Convenio.

**SECCIÓN 16.4** Cada Empleador adoptará las disposiciones de, y acuerda cumplir y estar vinculado por, el Convenio de Fideicomiso que establece el Fondo de Pensiones, y todas sus enmiendas a él, y también por este medio designa irrevocablemente como sus representantes a los Fideicomisarios nombrados como Fideicomisarios del Empleador en dicho Convenio de Fideicomiso, junto con sus sucesores seleccionados en la forma prevista en él, y además ratifica y aprueba todos los asuntos hasta ahora realizados en relación con la creación y administración de dicho Fideicomiso, y todas las acciones a ser tomadas por dichos Fideicomisarios dentro del alcance de su autoridad.

**SECCIÓN 16.5** La Unión y BOLR, por medio del presente, modifican el Convenio y Declaración de Fideicomiso con fecha del 6 de octubre de 1959, que establece el Fondo de Pensiones para disponer que, para el período del 16 de octubre de **2019** hasta el 15 de octubre de **2023**, los Fideicomisarios de dicho Fondo de Pensiones no podrán adoptar ninguna medida, no podrán aumentar los beneficios del Plan ni cambiar las disposiciones de dicho Plan de Pensiones, lo que daría lugar a beneficios sin fondos creados de dicho Fondo de Pensiones, en el sentido de lo dispuesto en ERISA, según lo enmendado, que es mayor a cero en cualquier momento. No obstante lo anterior, la Unión y BOLR acuerdan que si el valor del mercado de los activos de los Fondos de Pensiones supera el valor de la suma única de los beneficios acumulados consolidados del Plan, tal exceso se utilizará para proporcionar beneficios adicionales del plan, incluyendo beneficios para jubilados, siempre y cuando dichos beneficios adicionales se puedan aplicar sobre una base actuarial sólida y no den lugar a un Plan de Pensiones que tenga cualquier responsabilidad sin fondos creados.

**ARTÍCULO 17**  
**INCUMPLIMIENTO EN REMITIR LAS CUOTAS O TRANSMITIR**  
**LAS CONTRIBUCIONES A LOS FONDOS DE PENSIONES, BIENESTAR, LEGAL Y**  
**DE PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA, O LAS RETENCIONES RELACIONADAS**  
**CON LA UNIÓN**

**SECCIÓN 17.1** Al ingresar por el Empleador, o a raíz de una decisión o laudo en cualquier etapa del procedimiento de Queja establecido en el Artículo 24, que el Empleador ha fallado, dentro del plazo señalado en el Artículo 3 en remitir a la Unión todas las cantidades deducidas de los empleados como las cuotas mensuales, evaluaciones o tarifas de inscripción en el plazo señalado en el Artículo 3 del presente, o no ha logrado dentro de los plazos señalados en los Artículos 15, 16 o 35 de este Convenio, transmitir a los Fideicomisarios del Fondo de Bienestar y/o del Fondo de Pensiones y/o Fondo de Servicios Legales, respectivamente, las contribuciones a dichos fondos, y después de persistir en cualquiera de dichas morosidades por un período de treinta (30) días siguientes a la notificación por escrito de la morosidad dada por la Unión y/o los Fideicomisarios de los fondos mencionados, cualquier que sea el caso, al Empleador y BOLR por correo certificado con acuse de recibo, la Unión podrá, no obstante las disposiciones de Prohibición de huelgas en este Convenio, hacer una huelga en contra del Empleador, en el Edificio implicado en particular, para hacer cumplir estos pagos sin tener en cuenta la cláusula de Prohibición de huelgas, en caso de que la Unión así lo desee.

Además, a cualquier Empleador que **entre en morosidad en virtud de los Artículos 15, 16, 19 y 35 del presente Convenio, se le aplicarán intereses sobre la totalidad de los saldos de capital adeudados y continuará devengando intereses hasta que se reciba el pago. Dichos intereses se devengarán a la tasa trimestral establecida por el Servicio de Impuestos Internos para los impuestos en mora, de conformidad con la Sección 6621(a) del Código de Impuestos Internos. Cualquier Empleador que continúe la morosidad después del aviso mencionado de treinta (30) días deberá pagar, además del importe de morosidad, más intereses, un quince (15%) por ciento adicional de la cantidad que el Empleador debió haber transmitido, como daños líquidos y determinados; los Fideicomisarios tendrán el poder de aumentar el mencionado quince (15%) por ciento a su sola discreción, en el futuro, si se justifica.**

**SECCIÓN 17.2** Si el Empleador no remite las cuotas, honorarios de agencia, tarifas de inscripción, aportes al ADF u otros aportes al Fondo de Acción Política y otros cálculos (colectivamente, “cuotas”) que se deben remitir según el Convenio Colectivo de Negociación durante tres (3) meses o más en el período de vigencia de este Convenio, independientemente de si son meses consecutivos o no, la Unión podrá remitir el asunto al Comité de Quejas según el artículo 24, el cual examinará el caso en su siguiente reunión mensual. Si el Comité de Quejas no resuelve el asunto, la Unión podrá solicitar el arbitraje acelerado para cobrar las cuotas pendientes de pago.

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

**Para los efectos de esta sección, el arbitraje acelerado se debe llevar acabo a más tardar catorce (14) días calendario a partir de la fecha en la que la Unión haga la demanda de arbitraje por escrito. El árbitro será seleccionado del panel de árbitros establecido en virtud del Artículo 24, Sección 24.1, paso 4 en forma rotatoria y en orden alfabético por apellido hasta que se encuentre a un árbitro disponible para realizar una audiencia dentro de dicho plazo de catorce (14) días. Si no hay un árbitro disponible dentro del plazo establecido, las partes deberán seleccionarlo en la fecha disponible más próxima. El Árbitro no concederá ningún aplazamiento, excepto por el consentimiento mutuo de las partes. Toda audiencia de arbitraje acelerado que se celebre conforme a esta sección continuará día a día hasta que se haya completado, y las partes no podrán presentar escritos posteriores a la audiencia. El árbitro emitirá una decisión y el laudo en un plazo de siete (7) días luego del cierre de la audiencia.**

## **ARTÍCULO 18**

### **FONDO DE AHORRO Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA (“SRSF”)**

**SECCIÓN 18.1** El Empleador deberá hacer contribuciones a un fondo fiduciario de participación de utilidades y aplazamiento de salarios conocido como el “Fondo de Ahorro y Jubilación Complementaria de la Local 32BJ de Servicio de Edificios” (“SRSF”) para cubrir a los **empleados** con los beneficios de participación de utilidades según lo dispuesto a continuación y aplazamientos de los salarios exentos de impuestos de los empleados conforme a lo dispuesto por el Plan y/o las reglas del Plan.

**SECCIÓN 18.2** El Empleador deberá hacer una contribución de \$.20 por hora trabajada al SRSF, hasta por un máximo de cuarenta (40) horas a la semana, para cada empleado actual que esté empleado regularmente por veinte (20) o más horas a la semana. Las aportaciones en nombre de los nuevos empleados contratados en o después del 16 de octubre de 2011 se iniciarán después de que el empleado complete seis (6) meses de empleo. Para los efectos de las contribuciones en virtud del presente, el tiempo libre remunerado será considerado como horas trabajadas.

A partir del 1 de diciembre de 2015, el Empleador deberá hacer una contribución adicional para todos los Ingenieros con Licencia, Ingenieros Operativos, Mecánicos y Trabajadores de Mantenimiento de \$0.05 por hora para una contribución total de \$0.25 por hora.

**SECCIÓN 18.3** Si el Empleador no realiza los informes o pagos requeridos al SRSF, los Fideicomisarios pueden en su sola y absoluta discreción tomar las medidas necesarias, incluyendo, pero no limitado a, el arbitraje inmediato y acción legal, para hacer cumplir dichos informes y pagos, junto con interés y daños líquidos determinados conforme a lo dispuesto en el convenio de fideicomiso del Fondo, y cualquier y todos los gastos de cobro, incluyendo, pero no limitado a, honorarios de abogados, gastos y honorarios de arbitraje y costos judiciales.

**SECCIÓN 18.4** Cualquier Empleador que esté en morosidad regular o constante en los pagos al SRSF puede ser requerido, a elección de los Fideicomisarios del Fondo, que le proporcione al Fondo Fiduciario una garantía que asegure la pronta remesa de dichos pagos.

**SECCIÓN 18.5** Al acordar hacer los pagos requeridos al SRSF, el Empleador adopta y estará vinculado por el Convenio y Declaración de Fideicomiso, según pueda ser modificado, y las reglas y reglamentos adoptados o implementados en adelante por los Fideicomisarios del Fondo en relación con la provisión y administración de los beneficios y el cobro de las contribuciones. Los Fideicomisarios del Fondo harán dichas modificaciones al Convenio de Fideicomiso, y adoptarán dichos reglamentos que puedan ser requeridos para cumplir con la ley aplicable.

**SECCIÓN 18.6** No habrá aportaciones del Empleador al SRSF en nombre de los empleados durante sus primeros seis (6) meses de empleo.

## **ARTÍCULO 19 FONDO DE PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA**

**SECCIÓN 19.1** Cada Empleador acuerda aportar la suma de un centavo y medio de dólar (\$0.015) por hora por cada hora trabajada (sin exceder cuarenta (40) horas por semana) por cada empleado que ha estado empleado continuamente por al menos treinta (30) días, al Fondo de Promoción de la Industria creado por BOLR. Para estos efectos, las vacaciones remuneradas, días feriados, **días personales, feriados personales, servicio de jurado, licencia por fallecimiento y el tiempo libre por el cual el Empleador le paga al empleado conforme a lo dispuesto en este Convenio**, se contarán como horas trabajadas.

Con el fin de ser capaz de utilizar el "comité de quejas", conforme a lo dispuesto en la Sección 24.1, paso 3 y aprovechar los beneficios de este Convenio, cada no miembro de BOLR debe contribuir con la suma de cinco (\$0.05) centavos por hora por cada hora trabajada (sin exceder cuarenta (40) horas por semana) por cada empleado que ha estado continuamente en su empleo durante al menos treinta (30) días, al Fondo de Promoción de la Industria creado por BOLR. BOLR notificará a la Unión cuando los que no son miembros acuerden hacer dichas contribuciones al Fondo de Promoción de la Industria.

**SECCIÓN 19.2** Los formularios presentados por la Unión a los Empleadores en relación al Fondo de Pensiones deberán incluir una columna de las remesas para el administrador de dichos Fondos de las contribuciones al Fondo de Promoción de la Industria, y las contribuciones remitidas así antes del día 15 de cada mes por todo el dinero adeudado por el mes anterior, después de su recepción, a su vez deberán ser transmitidas por el Administrador de los Fondos a BOLR a más tardar al final del mes de la recepción, junto con una copia del formulario de informe presentado por el Empleador que establece los temas anteriormente previstos en relación a los otros Fondos que se pagarán en virtud del presente.

**SECCIÓN 19.3** Ninguna parte de dicho Fondo de Promoción de la Industria y ninguna parte de las contribuciones se utilizarán para publicidad, propaganda u otros actos antisindicales en contra de los intereses de la Unión.

**SECCIÓN 19.4** Queda expresamente entendido que dicho aporte al Fondo de Promoción de la Industria no está destinado a ser, y no es, un aporte a los empleados, y ningún empleado ni Empleador deberá tener ningún interés de propiedad sobre dicho Fondo.

**SECCIÓN 19.5** Además, se entiende y acuerda expresamente que dicho Fondo de Promoción de la Industria se aplicará, entre otros propósitos, pero no como forma de limitación a esto, en el pago de los costos operativos de BOLR, lo que incluye, entre otros, gastos de gestión de relaciones públicas, honorarios de abogados, educación pública que se aplica a la industria tratando de establecer buenas relaciones públicas entre la industria de operaciones de edificios y el público en general, costo para el Empleador de sus representantes en la administración de varios fondos y comités establecidos en este Convenio y cualquier empresa comparable contratada cada cierto tiempo por dichos Empleadores o BOLR en lo sucesivo.

## **ARTÍCULO 20 ANTIGÜEDAD**

**SECCIÓN 20.1** El término antigüedad, dependiendo de las circunstancias y según se especifica en el presente, significa la duración promedio de servicio continuo en un edificio en particular, independientemente del Empleador (“antigüedad en el edificio”), duración de servicio continuo con cualquier Empleador (“antigüedad con el Empleador”), o la duración de servicio continuo en su clasificación actual en el edificio (“antigüedad en la clasificación”). Los derechos de antigüedad de un empleado no se verán afectados negativamente por un cambio de propiedad o administración del edificio o de los contratistas sucesores, siempre y cuando el empleado mencionado permanezca contratado por los nuevos propietarios, administradores o contratista sucesor. Los empleados que son titulares en un edificio, cuando se produce dicho cambio no serán considerados como empleados en período de prueba de conformidad con la Sección 1.7 o la Sección 21.1.

**SECCIÓN 20.2** Un empleado perderá la antigüedad por cualquiera de las siguientes razones:

- (a) Renuncia;
- (b) Despido por una causa justa;
- (c) Despido temporal de un (1) año o más;
- (d) No volver al trabajo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de restitución enviada por correo certificado con acuse de recibo, a la última dirección del empleado en el registro del Empleador;
- (e) El no presentarse a trabajar después de tres (3) días hábiles de ausencia sin notificarle al Empleador durante el período interino de razones aceptables para la ausencia, siempre que el empleado sea físicamente capaz de notificar al Empleador. Si la razón de dicha ausencia es una enfermedad o discapacidad, se le debe proporcionar un certificado médico al Empleador.
- (f) Enfermedad o incapacidad continua por un período de más de un (1) año, y de más de dos (2) años para todas las lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo. Para efectos de esta sección y la renovación de la elegibilidad de un empleado para beneficios por discapacidad del Plan de Bienestar después de haber recibido beneficios por el período máximo

permitido, no se considerará que un empleado ha regresado a trabajar de una enfermedad o discapacidad a menos que el empleado trabaje en efecto por lo menos veinte (20) días, durante los primeros treinta y cinco (35) días calendario después de reanudar el trabajo, período durante el cual no se permitirá que el empleado utilice vacaciones o días personales. Después del regreso de un empleado que ha estado enfermo durante un período prolongado en el período de un año, y antes de volver al trabajo real, el Empleador tendrá derecho a solicitar un examen médico del empleado para determinar si el empleado puede volver a trabajar de manera segura y saludable. En el caso de que surja un conflicto entre el médico del empleado y el médico del Empleador, entonces el asunto se someterá al Procedimiento de Queja y Arbitraje previsto en el Artículo 24.

Durante un período de seis (6) meses después de una interrupción en el servicio, bajo esta Sección 20.2(f) un empleado que es capaz de volver al trabajo tendrá un derecho de prioridad para ser contratado como un nuevo empleado.

(g) Despidos temporales de más de dos (2) años en los que la causa directa del despido y su continuación es la renovación, remodelación o reconstrucción de instalaciones en el edificio.

**SECCIÓN 20.3** Cuando sea necesario reducir la mano de obra, la última persona que entra a cualquier clasificación será la primera en ser despedida temporalmente en dicha clasificación, y si la mano de obra se incrementa de allí en adelante, los empleados serán restituidos a su clasificación en el orden inverso en el que fueron despedidos, dado que el empleado o los empleados retenidos en el despido temporal o restituidos después del recorte tengan la habilidad y capacidad suficientes para ejecutar el trabajo restante. Sin embargo, se entiende y acuerda que cuando el Empleador decide que la habilidad y la capacidad del empleado de menor antigüedad es muy superior a la habilidad y la capacidad del empleado de mayor antigüedad dentro de la clasificación involucrada, el Empleador tendrá derecho a retener o restituir a dicho empleado de menor antigüedad. El Empleador acuerda que su decisión en este aspecto no será arbitraria y que su decisión estará sujeta a los Procedimientos de Queja y Arbitraje dispuestos en el presente. Para las clasificaciones de mecánicos y trabajadores de mantenimiento e ingenieros con licencia e ingenieros operativos, la antigüedad será el factor determinante para los despidos temporales y restituciones, siempre que el empleado de alto rango tenga la experiencia técnica necesaria para ejecutar el trabajo restante.

**SECCIÓN 20.4** Un empleado que es despedido temporalmente debido a su antigüedad en la clasificación conforme a lo dispuesto en la Sección 20.3, tendrá derecho a desplazar al empleado de menor rango en el edificio en otra clasificación que el empleado despedido tuvo anteriormente, en el supuesto que el empleado de menor rango tenga menos antigüedad en el edificio que el empleado despedido temporalmente.

**SECCIÓN 20.5** Un empleado que tenga diez (10) o más años de servicio ininterrumpido en un edificio, y que va a ser despedido temporalmente a causa de una reducción de personal en su edificio puede desplazar al empleado del Empleador con menos antigüedad en la clasificación entre los empleados sujetos al Convenio, independientemente del edificio en el que se encuentra dicho empleado de menor rango. Los trabajadores temporales no tienen derecho a desplazar a

otro empleado. Un empleado que opta por desplazar en lugar de ser despedido temporalmente renuncia a cualquier derecho de restitución al edificio en el que él o ella fue despedido/a.

**SECCIÓN 20.6** Un empleado despedido temporalmente a causa de una reducción del personal que decide no desplazar, tendrá el derecho a restitución por un período de un año desde el despido temporal. La restitución será en el orden inverso de antigüedad de la clasificación del empleado despedido temporalmente. Los derechos de restitución se aplican a todos los puestos permanentes.

**SECCIÓN 20.7** El Empleador deberá notificar por correo certificado con acuse de recibo, o por entrega al día siguiente a través de un servicio de entrega sindicalizado, al último empleado calificado despedido temporalmente, a su última dirección conocida sobre cualquier puesto de trabajo vacante, y se enviará una copia de esta notificación a la Unión. Entonces se le dará al empleado cinco (5) días desde la fecha de envío de la carta para expresar en persona o por correo certificado o registrado su deseo de aceptar el trabajo disponible. Si un empleado no acepta la restitución, se deberán enviar notificaciones sucesivas a los empleados calificados hasta terminar la lista de empleados calificados con derechos de restitución.

**SECCIÓN 20.8** En caso de que un empleado pida un cambio de trabajo en el turno de la noche a trabajo en el turno del día, o del trabajo en el turno del día al trabajo el turno de la noche, la preferencia para las asignaciones se hará sobre la base de la antigüedad, cuando dicho trabajo esté disponible. Un empleado que cambia turnos, de acuerdo con esta sección, no tendrá derecho a cambiar de forma voluntaria turnos de nuevo por un período de seis (6) meses, a menos que se acuerde lo contrario. El Empleador no forzará arbitrariamente a que un empleado cambie del turno del día al turno de la noche, o del turno de la noche al turno del día. La preferencia por dicha asignación se hará sobre la base de la antigüedad de la clasificación dentro del edificio.

**SECCIÓN 20.9** La antigüedad no comenzará a acumularse hasta después de que un empleado **ha trabajado sesenta y cinco (65) días** y luego se revertirá a la fecha de contratación.

**SECCIÓN 20.10** Los Delegados Sindicales tendrán la antigüedad superior para los efectos de despido temporal y restitución bajo el Artículo 20.3, dado que tengan la suficiente habilidad y capacidad para ejecutar el trabajo restante. No más de un Delegado Sindical en cualquier edificio tendrá derecho a lo mismo.

**SECCIÓN 20.11** Un Empleador que desea transferir a un empleado de un edificio a otro lo hará sólo con el consentimiento de la Unión y del empleado. Un empleado que voluntariamente se transfiere conservará toda la antigüedad, de conformidad con la Sección 20.1 de este Convenio. Un Empleador puede transferir involuntariamente a un empleado solamente en caso de disciplina relacionada con la interacción incorrecta con otros empleados o inquilinos del edificio, o por otras razones acordadas mutuamente por las partes.

**SECCIÓN 20.12** El Empleador aceptará notificaciones por escrito de los empleados que estén interesados en ser considerados para puestos vacantes en la clasificación de capataz. Estas personas serán consideradas para los puestos vacantes que estén disponibles sólo en el edificio en donde están empleados, antes de contratar del exterior, se entiende que el Empleador tiene la discreción exclusiva para determinar quién va a ocupar este puesto.

**SECCIÓN 20.13** Se le concederá un permiso de ausencia por un máximo de doce (12) meses al empleado que no pueda trabajar por tener un puesto remunerado con la Unión. Si el permiso finaliza dentro de ese período, el empleado tendrá derecho a volver a la posición que ocupaba en el momento en el que comenzó el permiso. Después de un período de doce meses, el empleado tendrá derechos de contratación preferente sólo para una vacante en la unidad de negociación que surja en el edificio en el que él/ella había estado empleado y para el que él/ella está calificado.

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

#### **SECCIÓN 20.14**

(a) Cualquier empleado que ha sido despedido temporalmente de un edificio en particular, y que conserva sus derechos de restitución de acuerdo con este Artículo 20, será utilizado para ejecutar trabajos de “sustitución” en ese edificio antes de que otros empleados sean utilizados como “sustitución”, incluso si los otros empleados han estado en el grupo de “sustitución” por un período más largo (“Antigüedad de sustitución”). Los empleados que son despedidos temporalmente de un edificio en particular realizarán ese servicio de edificio en el grupo de sustitución, lo cual deberá ser entonces considerado como parte de su servicio para los efectos de la antigüedad de sustitución.

(b) Los empleados suplementarios y de sustitución (ver las subsecciones (i) y (j) acerca de los empleados suplementarios) no pueden utilizarse para cubrir una vacante permanente de Clase 1 o Clase 2, excepto durante un período razonable, el cual no debe excederse de quince (15) días, o treinta (30) días cuando la vacante sea ocupada mediante una contratación externa, después de los cuales un empleado permanente debe cubrir la vacante. Todas las vacantes permanentes de Clase 1 y Clase 2 deben ser llenadas dentro de quince (15) días, o treinta (30) días cuando la vacante sea ocupada mediante una contratación externa. Estos plazos se extenderán en la medida necesaria cuando la vacante es el resultado de un despido que permanece en el proceso de queja/ proceso de arbitraje, si la vacante no se cubre con un candidato interno, o debido a circunstancias más allá del control del Empleador (por ej., autorización de seguridad) cuando se requiere una demora. En tales circunstancias, el Empleador dará notificación a la Unión en cuanto a la justificación de la demora. El movimiento a la posición permanente ocurrirá el lunes coincidente o con el día 15 siguiente.

(c) Los empleados de sustitución y/o suplementarios no pueden ser utilizados para llenar una vacante permanente de Capataz, Mecánico, Trabajador de Mantenimiento, Ingeniero u otra vacante que no sea Clase 1 o Clase 2, excepto por un período razonable, que no se excederá de treinta (30) días, después del cual un empleado permanente ocupará la vacante. Todas las vacantes permanentes deberán ser ocupadas dentro de treinta (30) días. Estos plazos se extenderán en la medida necesaria cuando la vacante es el resultado de un despido que permanece en el proceso de queja/ proceso de arbitraje, si la vacante no se cubre con un

candidato interno, o debido a circunstancias más allá del control del Empleador (por ej., se requiere la autorización de seguridad o la aprobación del propietario o el administrador del edificio) cuando se requiere una demora. En tales circunstancias, el Empleador dará notificación a la Unión en cuanto a la justificación de la demora. El movimiento a la posición permanente ocurrirá el lunes coincidente o el día 30 siguiente.

(d) El Empleador deberá proporcionar al Líder de Distrito de la Unión una copia de los informes de remesas mensuales, y también los nombres, las horas **y las fechas de contratación** de todos los empleados de sustitución y suplementarios que han trabajado para el Empleador durante el mes. Cada instancia en la que un Empleador no proporcione la información requerida mensualmente tendrá como consecuencia que el Empleador estará obligado a pagar la suma de quinientos dólares (\$500.00) al Fondo de Becas de BOLR antes del día 15 del mes siguiente. BOLR notificará a la Unión acerca de la recepción de cada uno de dichos pagos. Si el Empleador no realiza un pago, la Unión se reserva el derecho de reclamar y arbitrar el asunto.

(e) En caso de que la documentación requerida conforme a la subsección (d) u otra información demuestre que el Empleador ha utilizado empleados de sustitución o suplementarios para llenar una vacante permanente por más tiempo que el permitido en virtud de las subsecciones (b) y (c), el Empleador deberá colocar inmediatamente al empleado de sustitución con mayor antigüedad, o en el caso de que no haya empleados de sustitución disponibles, al empleado suplementario de mayor antigüedad en el puesto vacante, y hacer las contribuciones suficientes al Fondo de Bienestar de BOLR de modo que el empleado sea elegible para los beneficios de inmediato.

(f) Si un empleado de sustitución se niega a ocupar una vacante permanente, en ausencia de circunstancias atenuantes que justifiquen la denegación, el empleado perderá su estatus de empleado de sustitución y será reclasificado como un empleado suplementario. Si un empleado suplementario se niega a ocupar una vacante permanente, en ausencia de circunstancias atenuantes que justifiquen la denegación, el empleado podrá ser despedido.

(g) El Empleador deberá suministrar al Líder de Distrito de la Unión una lista de todos los empleados permanentes y de sustitución cuyo empleo ha terminado por cualquier razón, el edificio en el que el empleado estaba trabajando y la fecha en la que terminó el empleo del empleado.

(h) El Empleador deberá utilizar a todos los empleados de sustitución para ejecutar asignaciones de sustitución en cualquier edificio cubierto por este Convenio en el que se está ejecutando el trabajo, antes de utilizar empleados suplementarios. Será responsabilidad de los empleados despedidos temporalmente ponerse en contacto con el Empleador mensualmente e informarle sobre su disponibilidad para las asignaciones de sustitución. Cuando un empleado de sustitución o suplementario se excluya de manera inadecuada para una asignación de sustitución temporal, él/ella deberá recibir el pago por todas las horas perdidas.

(i) El Empleador puede contratar empleados suplementarios que recibirán el salario inicial establecido en la Sección 7.7, que será ajustado de vez en cuando por aumentos en el salario mínimo establecido en la Sección 7.3. Los empleados suplementarios deberán

avanzar a la siguiente etapa del salario de clasificación total establecido en la Sección 7.7 en cualquier período de doce (12) meses en el que trabajen por más de 100 días. Dichos empleados suplementarios serán tratados como empleados a prueba para los efectos de la Sección 21.1 de este Convenio hasta que hayan trabajado más de sesenta y cinco (65) días, en ese momento ellos estarán cubiertos por la Sección 21.1, y no tendrán derecho a recibir ningún beneficio bajo este Convenio, con excepción de los días feriados que figuran en la sección 8.1, sujeto a que el empleado cumpla con la Sección 8.3, y, además, también recibirán tiempo libre remunerado de acuerdo con la siguiente fórmula:

(i) Un empleado suplementario que trabaja al menos 1040 horas durante un año del contrato (16 de octubre a 15 de octubre), tendrá derecho a veinticinco (25) horas de tiempo libre remunerado durante el siguiente año del contrato;

(ii) Un empleado suplementario que trabaja por lo menos 1560 horas durante un año del contrato tendrá derecho a treinta (30) horas de tiempo libre remunerado durante el siguiente año del contrato;

(iii) Un empleado suplementario que trabaja por lo menos 1820 horas en un año del contrato tendrá derecho a cuarenta (40) horas de tiempo libre remunerado durante el siguiente año del contrato;

(j) No se realizarán contribuciones en nombre de ningún empleado suplementario a ningún fondo de conformidad con el presente. Las siguientes condiciones se aplicarán con respecto a la utilización de empleados suplementarios.

(i) Todos los empleados de sustitución deben tener la oportunidad de cubrir vacantes temporales antes de que se utilice un empleado suplementario.

(ii) Cada Empleador que utiliza empleados de sustitución deberá establecer una lista de antigüedad de dichos empleados basada en su servicio continuo en la unidad de negociación, y dicha lista será presentada mensualmente a la Unión. Los despidos de los empleados de sustitución deberán ser en orden inverso a su servicio continuo en la unidad de negociación.

(iii) Se les ofrecerá a los empleados de sustitución la oportunidad de convertirse en empleados permanentes cuando dichas vacantes se presenten en otros edificios que no sean el edificio en el que conservan los derechos de restitución, por orden de su servicio a la unidad de negociación. Solo después de que a todos los empleados de sustitución se les haya ofrecido la oportunidad de convertirse en empleados permanentes, se les podrá ofrecer esos puestos a los empleados suplementarios. Se les debe ofrecer dichos puestos a los empleados suplementarios, por orden de su duración de servicio con el Empleador, antes de que se utilice a un nuevo contratado.

(iv) Después de que se venzan los derechos de restitución de un empleado de sustitución conforme a la Sección 20.2(c), el empleado será retenido en el grupo de sustitución.

(v) Los empleados que han trabajado por lo menos sesenta y cinco (65) días para un Empleador como empleado de sustitución o suplementario inmediatamente antes de convertirse en un empleado permanente, no estarán obligados a servir un período de prueba bajo la Sección 1.8 al convertirse en un empleado regular.

(vi) El Empleador deberá deducir las cuotas mensuales a nombre de los empleados suplementarios, de conformidad con el Artículo 3.

(k) El Empleador no deberá separar a los empleados suplementarios del empleo a fin de evitar sus obligaciones contractuales con un empleado que se acumulan una vez que el empleado ha terminado su período de prueba.

**SECCIÓN 20.15 Los empleados pueden solicitar un permiso personal o de emergencia de hasta sesenta (60) días si tienen al menos tres (3) años de antigüedad. El empleado debe solicitar el permiso personal por escrito treinta (30) días antes de la fecha del permiso solicitado. El Empleador no podrá negar injustificadamente la aprobación de dicho permiso siempre que el permiso sea compatible con el correcto funcionamiento de la ubicación. El permiso de emergencia puede ser solicitado con carácter de urgencia, siempre que al solicitar el permiso, o tan pronto como sea posible después del mismo, el empleado proporcione la documentación de la emergencia. Ningún empleado tendrá derecho a un permiso de ausencia personal más de una vez en un período de cinco (5) años, a menos que sea requerido por la ley. Durante dicho permiso, el empleado debe usar todos los días personales y de vacaciones no utilizados a los que el empleado tiene derecho en el momento en que comenzó el permiso (en la medida en que el número de días de tiempo libre remunerado no utilizado no exceda del período del permiso). Al empleado no se le pagará por cualquier feriado que caiga durante el período del permiso.**

## **ARTÍCULO 21 DESPIDO Y DISCIPLINA**

**SECCIÓN 21.1** Ningún empleado será despedido o sancionado, excepto por justa causa; no obstante, siempre que el Empleador tenga el derecho de despedir o aplicar disciplina por cualquier razón a cualquier empleado nuevo durante los sesenta y cinco (65) días que el empleado trabaja después de la contratación. La disciplina será generalmente impuesta dentro de los cinco (5) días hábiles, a menos que factores más allá del control del Empleador (por ej., investigación policial o la falta de testigos o pruebas que no está bajo el control del Empleador) prohíban la terminación en ese período. En tales circunstancias, el Empleador notificará a la Unión en cuanto a la razón de la demora.

**SECCIÓN 21.2** Se entiende que el programa disciplinario en la Sección 21.2 se aplica exclusivamente al ausentismo y no se aplica a otras sanciones que no están relacionadas con la asistencia. El siguiente programa disciplinario es obligatorio antes del despido por ausentismo:

(a) Una ausencia continua de uno (1) o más días se cuenta como una sola ocurrencia. El siguiente programa disciplinario es obligatorio antes del despido por ausentismo:

(i) Después de la 5ta ausencia en un período de doce meses consecutivos - asesoramiento por el supervisor inmediato.

(ii) Después de una 7ma ausencia en un período de doce meses consecutivos - asesoramiento/notificación por escrito y notificación por escrito de la Unión al empleado.

(iii) Después de la 9na ausencia en un período de doce meses consecutivos - advertencia final.

(iv) Después de la 10ma ausencia - despido automático.

(b) Reglas:

(i) Las vacaciones programadas de antemano, los permisos personales y las licencia por fallecimiento no serán considerados en contra de un empleado.

(ii) La hospitalización o los procedimientos ambulatorios programados que dan lugar a una ausencia, no se contarán en contra de un empleado.

(iii) Las ausencias ocasionadas por lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo no se considerarán en contra de un empleado.

(iv) Las ausencias aprobadas por el Empleador, p.ej. permisos de ausencia, no se considerarán en contra del Empleado.

(v) Las ausencias obligatorias o permitidas por ley, p.ej., servicio militar, citación como testigo, licencia médica o familiar, no se considerarán en contra de un empleado.

(vi) La incapacidad para presentarse a trabajar debido a un cierre verificable de la carretera y/o del transporte público por una autoridad gubernamental por condiciones de nieve no se considerará en contra de un empleado.

(vii) Cada ausencia será eliminada doce (12) meses después de su ocurrencia. A partir del 1 de enero de 2016, cada ausencia que ocurra posteriormente se eliminará a los doce (12) meses después de su ocurrencia, salvo que, en caso de que un empleado alcance siete (7) ausencias después de esa fecha en un período de doce meses continuos, las ausencias que ocurren después del 1 de enero de 2016 que no se hayan eliminado a los doce (12) meses a partir de su ocurrencia se eliminarán a los dieciocho (18) meses después de que ocurra cada ausencia.

(viii) Emergencia familiar verificable, p.ej., incendios, inundaciones, etc.

(c) Un patrón de ausencias continuas. Aparte de la política antes mencionada y si un empleado desarrolla un patrón de ausencias reiteradas (por ejemplo, los viernes y/o lunes) durante un período sostenido, o ausencias repetidas de un día antes o después de unas vacaciones durante un período sostenido, él/ella estará sujeto a las siguientes medidas:

(i) Después de la notificación de la existencia de un patrón de ausencia por el empleado - asesoramiento (3 o más ausencias dentro de un plazo de 60 días, o 4 o más ausencias dentro de un plazo de 90 días constituirán dicho patrón);

(ii) Si no se produce mejoría marcada o ausencias adicionales que constituyen un “patrón” como se definió anteriormente que se producen dentro de un plazo de 90 días - advertencia por escrito;

(iii) Si no se produce una mejoría marcada después de la advertencia por escrito o ausencias adicionales que constituyen un “patrón” como se definió anteriormente dentro de otro período de 90 días - despido.

(d) Cuando se requiere comprobación para apoyar la “causa justificada”, será responsabilidad del empleado conseguir la verificación a sus expensas y proporcionársela al Empleador.

**SECCIÓN 21.3** Cualquier notificación de advertencia registrada en el expediente personal del empleado no será considerada para los efectos de la evaluación de la disciplina después de un período de un año (1), siempre que el empleado no haya cometido una infracción similar en el período de un año después de la notificación de advertencia.

**SECCIÓN 21.4** El Empleador deberá proporcionarle a cualquier empleado despedido o sancionado una declaración por escrito de los motivos del despido o la disciplina dentro de un plazo razonable que no exceda los cinco (5) días hábiles después del despido o la disciplina. El Empleador deberá proporcionarle a la Unión una copia de dicha declaración al mismo tiempo.

**SECCIÓN 21.5** Antes de imponer cualquier disciplina, el Empleador, a solicitud del empleado, primero deberá notificar al Delegado Sindical del empleado y permitirá que el Delegado Sindical esté presente cuando se emita la sanción, si es posible.

## **ARTÍCULO 22**

### **ACTIVIDADES DE LA UNIÓN EN LOS EDIFICIOS**

**SECCIÓN 22.1** El Empleador deberá permitir la publicación de los boletines de la Unión en los cuarteles de limpieza y cuarteles de mantenimiento y permitirá a los Delegados Sindicales tener la libertad razonable para ejecutar sus funciones durante las horas de trabajo. No se deberá publicar nada que denigre a un inquilino del edificio.

**SECCIÓN 22.2** Los representantes debidamente acreditados de la Unión podrán entrar a un edificio en el que los empleados están contratados durante las horas de trabajo para observar las condiciones de trabajo y hablar con los empleados, en circunstancias que no son perjudiciales para los horarios de trabajo. En el ejercicio de este derecho, el representante de la Unión debe (i) dar una notificación a la administración del edificio antes de llegar sobre la hora de la visita prevista, y (ii) cumplir con todos los procedimientos de seguridad en el edificio. El incumplimiento de estos requisitos puede dar lugar a que al representante se le niegue el acceso a los empleados en ese momento o que se le niegue el acceso al edificio.

Se permitirá que los representantes de la Unión lleven a cabo una reunión de empleados de la unidad de negociación que trabajan en un edificio en particular antes o después del turno de los empleados o en su descanso. Dicha reunión puede llevarse a cabo en dicho edificio, en una ubicación razonable designada por el edificio, siempre que la Unión haya dado una notificación de dicha reunión al edificio a la mayor brevedad posible dadas las circunstancias, y la reunión se limite a los empleados de ese edificio.

**SECCIÓN 22.3** La Unión designará, mediante notificación por escrito al Empleador correspondiente, a un Delegado Sindical para cada ubicación en donde los empleados son representados por el trabajo de la Unión. El Empleador se compromete a reconocer a los Delegados Sindicales que son designados por la Unión. El Empleador y el Delegado Sindical cooperarán en la aplicación de este Convenio. La Unión y el Empleador acuerdan que la cortesía en las comunicaciones del día a día entre los empleados, representantes de la Unión, Delegados Sindicales, supervisores y administradores del Empleador, debe estar siempre presente en su relación. La Unión y el Empleador acuerdan que los empleados, supervisores y administradores deben tratar a los demás con dignidad y respeto y que el Empleador debe reconocer al Delegado Sindical debidamente designado para esa Ubicación como la voz de la Unión en el lugar de trabajo.

**SECCIÓN 22.4** Previa solicitud, el empleado tendrá derecho a representación de la Unión:

- (a) A lo largo del procedimiento de quejas;
- (b) Durante cualquier reunión en la que el empleado cree razonablemente que las acusaciones a hacerse podrían conducir a una disciplina;
- (c) Durante una reunión celebrada con el propósito de imponer la disciplina.

A un Delegado Sindical en el edificio del empleado se le permitirá el tiempo libre necesario para proporcionar esta representación sin pérdida de salario, siempre que estas reuniones ocurran dentro del edificio del empleado.

**SECCIÓN 22.5** La Unión notificará al Empleador por escrito acerca de todos los Delegados Sindicales designados. Los Delegados Sindicales recibirán un (1) día libre por cada año **calendario** para asistir a clases de capacitación para Delegados Sindicales, siempre que se presente una solicitud por escrito al Empleador con por lo menos una (1) semana de anticipación. El Empleador reembolsará a un (1) Delegado Sindical por edificio por el tiempo de trabajo programado perdido, hasta un máximo de ocho (8) horas de sueldo regular por día, con un máximo de un (1) día por año **calendario**.

## **ARTÍCULO 23 TURNOS DIVIDIDOS Y ASIGNACIONES**

Excepto durante las horas del día o en una emergencia o si un empleado fue contratado originalmente para turnos divididos o asignaciones divididas o fue contratado originalmente para

ese trabajo en dos o más edificios, un empleado que se opone a tener turnos divididos o asignaciones divididas no tiene que trabajar dichos turnos divididos o asignaciones divididas.

## **ARTÍCULO 24**

### **PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y ARBITRAJE**

**SECCIÓN 24.1** Si se presentan diferencias entre la Unión y el Empleador en cuanto al significado y a la aplicación de cualquier término o disposición de este Convenio, se hará un serio esfuerzo para resolverlas lo antes posible a través del Procedimiento de quejas. Antes de iniciar el Procedimiento de quejas, el agente o funcionario debidamente designado de la Unión puede reunirse con un agente debidamente designado del empleador con el fin de intentar resolver el asunto. Si este esfuerzo no tiene éxito, se debe procesar una queja de acuerdo con los siguientes procedimientos, o no será considerada.

Paso 1: Independientemente de si se convoca a una reunión entre la Unión y los representantes del Empleador como se permite anteriormente, se procederá a una discusión entre el supervisor, el empleado(s) agraviado(s), y el Delegado Sindical dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la ocurrencia del incidente que dio lugar a la queja. Si el asunto no se resuelve en esta reunión, se deberá presentar una queja a más tardar diez (10) días hábiles siguientes a la decisión del Empleador en esta reunión inicial.

Paso 2: El Agente de Negocios de la Unión se reunirá con los representantes del Empleador dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción de una queja por escrito en un intento de resolver el asunto.

Paso 3. Si no hay solución satisfactoria o la solución que se alcanza dentro de los diez (10) días hábiles después de que el asunto sea discutido entre el representante del Empleador involucrado y la Unión en el Paso 2, entonces la Unión deberá presentarle al Empleador y BOLR la queja como fue registrada en el formulario de queja estándar de la Unión, y un formulario de presentación de quejas detallando el nombre del agraviado, nombre del Empleador, edificio en particular en donde surgió la queja, y en casos no-disciplinarios, la disposición del Contrato que la Unión cree que ha sido violada.

La queja se someterá entonces a un Comité de Quejas formado por dos (2) representantes designados por BOLR y dos (2) representantes designados por la Unión como Árbitros. Si el formulario de quejas está incompleto, la queja no se programará para una reunión del Comité de Quejas. La Unión dispondrá de diez (10) días después de recibir la notificación de BOLR de un formulario de queja incompleto para completar correctamente un formulario revisado y remitirlo a BOLR. Si la Unión no presenta un formulario de queja corregido debidamente completado dentro de este período adicional de diez (10) días, la queja se considerará como presentada inoportunamente en el segundo paso. El Comité de Quejas estará integrado por los miembros del personal, defensores, o funcionarios de la Unión, y miembros de la Junta o funcionarios de BOLR, o aquellos que están en línea para convertirse en miembros de la Junta o funcionarios de BOLR. El Comité de Quejas se reunirá en un plazo de diez (10) días hábiles después de la recepción de la queja por escrito, y deberá tomar una decisión a más tardar diez (10) días hábiles después de escuchar el caso. La decisión por una mayoría del Comité de Quejas en este paso del Procedimiento de quejas será definitiva y vinculante para las partes

involucradas, y se considerará como la decisión de un Árbitro. Los procedimientos del Comité de Quejas se acordarán cada cierto tiempo por las partes, **y el Comité de Quejas se reunirá mensualmente según sea necesario.**

Paso 4. Cualquier queja o disputa como la antes mencionada que no puede ser solucionada por los representantes de las partes anteriormente mencionadas, puede ser sometida a un árbitro imparcial para su decisión; dado, sin embargo, que dicho árbitro no tendrá el poder de alterar el presente Convenio, o cualquiera de sus términos, de ninguna manera. La presentación al árbitro imparcial en dicho caso será a más tardar treinta (30) días hábiles después de no haber llegado a una decisión en el Paso 2. BOLR debe ser notificado de dicha presentación y deberá dar notificación al Empleador involucrado, reservándose el derecho de comparecer también por medio de su propio defensor. Si la Unión desea que una disputa no resuelta sea arbitrada según lo estipulado en el presente, deberá notificarle al Empleador de su deseo de recurrir al arbitraje dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la recepción de la respuesta en el Paso 3. Un árbitro imparcial deberá ser designado de un panel permanente de siete (7) árbitros acordados por las partes. Los árbitros serán asignados en orden de rotación. Cada parte tendrá el derecho a retirar a dos (2) árbitros del panel cada año. Las partes se pondrán de acuerdo en los remplazos para los puestos vacantes de árbitro.

**SECCIÓN 24.2** El Comité de Quejas de BOLR/Local 32BJ en conjunto deberán estar disponibles para no miembros de BOLR que adoptan el convenio colectivo de negociación de BOLR/Local 32BJ. A dichos no miembros se les impondrá un cargo de \$500, a nombre de BOLR, por cada queja llevada ante el Comité en el que están involucrados. Si un empleador que no es de BOLR no realiza el pago dentro de los diez (10) días de la recepción de la notificación de la cuota de BOLR, la Unión podrá mover el asunto directamente al arbitraje.

**SECCIÓN 24.3** La decisión del árbitro se deberá presentar por escrito y será definitiva y vinculante para las partes. En caso de un despido, el árbitro tendrá la facultad de mantener el despido o de ordenar la reincorporación del empleado, con o sin pago por los días perdidos. La tarifa del árbitro y la carga administrativa de la Asociación Americana de Arbitraje, serán sufragados a partes iguales por ambas partes.

**SECCIÓN 24.4** . No se aceptarán ni procesarán quejas en este procedimiento a más tardar diez (10) días hábiles siguientes a su ocurrencia, a excepción de una queja de la que la Unión no estaba al tanto ya sea alegando el pago incorrecto de salarios, beneficios adicionales, o el incumplimiento de las disposiciones de seguridad de la Unión establecidas en el presente; En dicho salario, beneficios adicionales o casos de seguridad sindical, la queja debe ser presentada a más tardar diez (10) días hábiles después de que la Unión tenga conocimiento de la misma o debería haber tenido conocimiento de la misma. Las quejas correspondientes a salarios o beneficios adicionales sujetos a este período de presentación no deberán incluir ninguna demanda que requiera pruebas más allá de los registros del Empleador. En ningún caso se concederá el pago retroactivo u otra concesión financiera contra un Empleador por cualquier infracción de salarios, beneficios adicionales o disposiciones de seguridad de la Unión de este Convenio que haya sido cometido por otro empleador. Cualquier queja no apelada en la siguiente etapa más alta del Procedimiento de quejas o del arbitraje dentro de los plazos especificados se considerará resuelta sobre la base de la respuesta más reciente del Empleador.

El fallo de cualquiera de las partes en el cumplimiento de los plazos del presente artículo ocasionará automáticamente que la queja sea decidida a favor de la otra parte.

El Empleador acuerda que, en el caso de que la Unión inicialmente se niegue a llevar una queja en relación con la suspensión o el despido de un empleado a arbitraje, el tiempo de restricción para la presentación del arbitraje será suspendido en espera a que el empleado agote sus derechos de apelación de conformidad con la Constitución y los Estatutos de la Unión, dado que se cumplan los siguientes requisitos: (i) antes del momento para someter el asunto a arbitraje, según lo establecido anteriormente, la Unión envía una notificación por escrito al empleado informándole sobre el derecho de apelar la decisión de la Unión de no llevar la reclamación a arbitraje, y la Unión proporciona al empleador una copia de esa Notificación de la Apelación; y (ii) los archivos de la Unión para arbitraje dentro de los 120 días anteriores después de la fecha de la Notificación de Apelación o 10 días después de la decisión de la Unión para conceder la apelación del empleado y llevar la queja a arbitraje.

**SECCIÓN 24.5** Todos los plazos establecidos en este Artículo podrán prorrogarse mediante mutuo acuerdo por escrito.

**SECCIÓN 24.6** Las Partes establecerán reuniones administrativas-laborales trimestrales con el fin de tratar las áreas de interés mutuo.

## **ARTÍCULO 25 SUBCONTRATACIÓN**

El Empleador no podrá subcontratar, transferir, arrendar o asignar en todo o en parte, a cualquier otra entidad, persona, empresa, corporación, sociedad, o a cualquier otro trabajador que no sea de la unidad, trabajo en la unidad de negociación ejecutado actualmente o en el futuro asignado a los empleados en la unidad de negociación, a menos que sea permitido por este Convenio (p. ej., retiro de nieve en determinadas circunstancias). Esta prohibición no se aplicará a las situaciones de emergencia o recuperación de desastre, las situaciones en las que un número insuficiente de personal de la unidad de negociación está disponible (con exclusión de las ausencias, vacaciones, feriados u otra licencia con derecho contractual), trabajo que involucra la experiencia y habilidad más allá de lo que se le exige a los empleados de la unidad de negociación, trabajo que involucra equipo especial que no está disponible o no ha sido utilizado tradicionalmente por los miembros de la unidad de negociación, o trabajo que involucra el pulido de metal o limpieza de ventanas o contratos separados del gobierno, siempre que dichos trabajos sean externalizados a un contratista que se compromete a proporcionar salarios, prestaciones, horas y condiciones de trabajo en conformidad con las normas de la Unión en virtud de este Convenio, o el costo equivalente del mismo.

## **ARTÍCULO 26 REDUCCIÓN DE LA MANO DE OBRA**

**SECCIÓN 26.1** No habrá reducción de la mano de obra salvo en caso de:

(a) Un cambio, que no sea un cambio menor, en las especificaciones de trabajo o asignaciones de trabajo que ocasiona una reducción del trabajo;

- (b) Eliminación de toda o una parte sustancial del trabajo especificado; o
- (c) Vacantes sustanciales en el edificio; o
- (d) Reconstrucción de todo o parte del edificio; o
- (e) Presentación de avances tecnológicos; o
- (f) Cambio en la naturaleza o el tipo de ocupación.

**SECCIÓN 26.2** Si el Empleador desea reducir la mano de obra, deberá dar una notificación con tres (3) semanas de anticipación a BOLR y al Líder de Distrito de la Unión, incluyendo en dicha notificación las razones de la reducción. Durante el mencionado periodo de notificación de tres (3) semanas, el Empleador acuerda reunirse con los representantes de la Unión, a petición suya, para discutir las razones de la reducción de la mano de obra. Al término del período de tres semanas (3), si la Unión no está satisfecha, el Empleador podrá poner en práctica su decisión y la Unión podrá buscar arbitraje de manera acelerada sin recurrir al Procedimiento de Quejas.

**SECCIÓN 26.3** Además de las razones dadas anteriormente para la reducción de la mano de obra, el Empleador tendrá derecho a reducir cuando, en los casos excepcionales, se le puede demostrar a un comité especial integrado por el Presidente de la Unión o su representante, y el Presidente de BOLR o su representante, que un empleado está inactivo o está trabajando a un ritmo lento y por lo tanto el edificio tiene un exceso de personal. En tal caso, el Empleador deberá dar las tres (3) semanas de notificación requeridas anteriormente, y la razón o razones para ello. Si el comité especial llega a punto muerto, el Empleador podrá poner en práctica su decisión y la Unión podrá buscar arbitraje de manera acelerada sin recurrir al Procedimiento de Quejas.

**SECCIÓN 26.4** Nada de lo dispuesto en este Artículo impedirá que un Empleador efectúe las reducciones en la mano de obra, por cualquier motivo, en los edificios construidos recientemente que han sido ocupados por menos de un año.

## **ARTÍCULO 27**

### **PROHIBICIÓN DE HUELGAS O CIERRES PATRONALES**

**SECCIÓN 27.1** Bajo ninguna circunstancia cualquier huelga, huelga de solidaridad, suspensión del trabajo, abandono, disminución, brazos caídos, piquetes, boicot, negativa a trabajar o a ejecutar cualquier parte de los deberes, u otras interferencias con el funcionamiento de la conducta normal de cualquier negocio del Empleador pueden ser ordenados, sancionados, permitidos o impuestos por la Unión, sus funcionarios, agentes o Delegados, ni ningún cierre patronal será ordenado, sancionado, permitido o ejecutado por el Empleador, sus funcionarios o agentes.

**SECCIÓN 27.2** La prohibición de huelgas en la Sección 27.1 no se aplicará (a) si el Empleador no cumple con lo dispuesto en el Artículo 17, dado que dicha acción sea permitida por la ley laboral aplicable; (b) si el Empleador, de conformidad con el Artículo 24 no designa a un árbitro en caso de controversia o no acata la decisión de un Árbitro; o (c) imposibilidad de

llegar a un acuerdo conforme a lo dispuesto en el Anexo de BMCA de este Convenio, con respecto a la cláusula adicional o negociación en fase.

**SECCIÓN 27.3** Ningún empleado estará obligado por el Empleador a cruzar un piquete primario establecido por una unión local de SEIU, incluyendo la Local 32BJ. Ningún empleado debe ser sancionado, remplazado definitivamente, o acosado por negarse a cruzar dicho piquete. La Unión le proporcionará al Empleador la notificación con la mayor antelación de que dichos piquetes ocurrirán como sea posible bajo las circunstancias.

## **ARTÍCULO 28 OTRAS ENTIDADES LEGALES**

**SECCIÓN 28.1** Cualquier Empleador vinculado por este Convenio o que en el futuro sea firmante del mismo, ya sea por asentimiento o de otra manera, seguirá estando vinculado de manera independiente aún si la forma de la entidad del Empleador cambie posteriormente. Un cambio en la propiedad, sociedad o corporación por una propiedad, sociedad o corporación existente del Empleador, no eximirá al Empleador de sus obligaciones en el presente y deberá ser vinculante para la entidad sucesora, a pesar de que la forma de la entidad haya cambiado.

**SECCIÓN 28.2** El Empleador acuerda que ninguna evasión de los términos, requisitos y disposiciones de este Convenio se llevará a cabo mediante la creación de otra empresa que haga el trabajo cubierto por este Convenio, dentro del área cubierta por este Convenio, o que de cualquier otra manera intente o evada realmente o anule la responsabilidad en virtud del presente. Si y cuando el Empleador deba ejecutar cualquier trabajo cubierto por este Convenio, dentro del área cubierta por este Convenio, bajo su propio nombre o bajo otro nombre, como una corporación, compañía, sociedad o cualquier otra entidad comercial, que incluya una empresa conjunta, en la que el Empleador a través de sus funcionarios, directores, socios o accionistas, ejerce, ya sea directa o indirectamente, el control de las políticas laborales de dicha otra entidad, los términos y condiciones de este Convenio serán aplicables a todos dichos trabajos.

## **ARTÍCULO 29 EMPLEADOR MÁS FAVORECIDO**

**SECCIÓN 29.1** La Unión no celebrará ningún acuerdo con un Empleador que cubra un trabajo sujeto a este Convenio que contenga salarios, beneficios y otros términos y condiciones de empleo más favorables para el Empleador que las disposiciones de este Convenio para trabajo similar. Desde la fecha de su notificación a la Unión, el Empleador tendrá el beneficio de dichas disposiciones más favorables. El Presidente de la Unión, o su representante, y el Presidente de BOLR pueden acordar renunciar a esta cláusula por una causa justificada.

Esta cláusula no se aplicará a las categorías de trabajo que son objeto de una cláusula adicional o negociación en fase en virtud del Anexo BMCA.

**SECCIÓN 29.2** La Unión acuerda presentar ante BOLR una copia de cada convenio colectivo de negociación que se celebra en relación con una ubicación descrita en el Artículo 4 de este Convenio dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de dicho convenio.

**SECCIÓN 29.3** No se considerará que este Artículo se aplique a alguno de los contratos que contienen una programación en fase para salarios y beneficios, como se describe a continuación.

**SECCIÓN 29.4** Para cualquier edificio o contratista que actualmente no está cubierto por este Convenio, la Unión podrá, a su discreción, acordar a poner en fase un calendario para los salarios y beneficios establecidos en este Convenio para ese edificio en particular, dado que la programación en fase representa una progresión razonable de los aumentos de salarios y beneficios durante el periodo del acuerdo en fase (que no exceda los 4 años) y requiere que el empleador pague los salarios y beneficios completos previstos en este Convenio al término del convenio para el nuevo edificio. Disponiéndose, además, que ningún Empleador deberá pagar menos de la tarifa completa en cualquier momento de las contribuciones a cualquiera de los fondos de pensiones o jubilación en virtud del presente. Esta disposición en fase no será aplicable a ninguno de los edificios construidos recientemente o edificios considerablemente renovados que fueron organizados con anterioridad.

### **ARTÍCULO 30 CAMBIO DE PROPIETARIO**

En el caso de que un Propietario u Operador, en cuyo nombre se ejecuta este Convenio, vende o transfiere el edificio cubierto por este Convenio, el Dueño u Operador deberá notificarle el mismo a la Unión, con prontitud y de inmediato, incluyendo el nombre del cedente. El Dueño u Operador, además, le notificará al comprador o cesionario de la existencia de este Convenio. BOLR hará sus mejores esfuerzos para notificar a la Unión si el nuevo propietario o el operador se convierte en un miembro de BOLR, en cuyo caso todas las disposiciones en la presente serán aplicadas al nuevo Propietario u Operador.

### **ARTÍCULO 31 INSPECCIÓN DE LOS REGISTROS**

La Unión tendrá el derecho, después de haber dado una notificación razonable al Empleador, de inspeccionar y auditar en los locales del Empleador en donde se mantienen normalmente dichos registros, todos los registros de la nómina en relación con los términos y condiciones de este Convenio; siempre que dicha inspección no cubra un período de más de tres (3) años anteriores a la inspección. Si dicha inspección y auditoría revelan que un Empleador ha dejado de hacer los pagos requeridos a cualquiera de los Fondos contemplados en este Convenio, los Fideicomisarios de los mencionados Fondos pueden, mediante la promulgación de normas que rigen a los mismos, tener la facultad de evaluar los costos de inspección/ auditoría aplicables a los Empleadores morosos.

### **ARTÍCULO 32 SEGURIDAD**

**SECCIÓN 32.1** El Empleador acuerda respetar todas las normas de seguridad de todas las subdivisiones políticas en las que un empleado ejecuta su trabajo.

**SECCIÓN 32.2** El Empleador acuerda suministrar capacitación y equipos de protección a los empleados que deban manipular materiales infecciosos, **o tratar con piojos, chinches u otras plagas.** La capacitación debe cubrir cómo los empleados están expuestos a estos materiales en el trabajo, las prácticas laborales seguras, y qué hacer en caso de una exposición.

**SECCIÓN 32.3** En los casos en que el Empleador tenga la intención de proporcionar Equipos de protección personal ("PPE", por sus siglas en inglés) y capacitación a sus empleados para el uso seguro de productos químicos, suministros y equipos, el Empleador deberá proporcionar un aviso previo a la Unión y conversará acerca de esa intención con la Unión previa solicitud; Dichas conversaciones se llevarán a cabo de manera oportuna con el fin de no demorar injustificadamente la introducción de tales equipos. Una vez presentados, deberá ser la responsabilidad de todos los empleados afectados utilizar los PPE y trabajar de manera segura. El no usar el PPE entregado por el Empleador hará que el empleado esté sujeto a una medida disciplinaria progresiva apropiada según las circunstancias, que deberá incluir la flagranza de los empleados en incumplimiento.

**SECCIÓN 32.4** El Empleador acuerda capacitar a los empleados, y revisar periódicamente con ellos, el plan de evacuación o plan de emergencia para el edificio en el que trabajan. En el caso de una emergencia en el edificio, el Empleador deberá notificar a todos los empleados y los empleados seguirán el plan de evacuación aprobado para el edificio sin pérdida de salario.

**SECCIÓN 32.5** Cuando un edificio es notificado de una amenaza de bomba, amenaza biológica, química, incendio, actos terroristas u otras amenazas similares, y en el caso de que los inquilinos sean evacuados del área a la que está asignado el empleado, los empleados afectados también serán evacuados, excepto para aquellos que son esenciales para prestar asistencia a los equipos de emergencia.

**SECCIÓN 32.6** Los empleados que están obligados a tener contacto con sangre, agentes patógenos de la sangre, **piojos, chinches u otras plagas,** u otros materiales peligrosos según se definen en los reglamentos o estatutos federales o estatales aplicables, deberán recibir una capacitación adecuada en el manejo y desecho de estos materiales. Hasta el momento en que los empleados reciban una capacitación adecuada y cualquier equipo de protección necesario, los empleados no estarán obligados a efectuar dicho trabajo y dicho incumplimiento no se considerará causa justificada de despido o sanción. **Cuando un empleado deba manipular materiales peligrosos de los que se conoce que causan problemas de salud que pueden eliminarse o reducirse mediante una vacuna, el Empleador, a sus expensas, organizará la vacunación que estará disponible para el empleado.**

### **ARTÍCULO 33 SEPARABILIDAD**

Si alguna disposición de este Convenio se considerase, o declarase ilegal, o de ningún efecto legal por un Tribunal de Justicia, entonces dicha disposición se considerará nula y sin efecto sin afectar a ninguna otra disposición en este Convenio. Nada de lo dispuesto en este Artículo impedirá que cualquiera de las partes apele a un Tribunal de Última Instancia sobre dichas cuestiones legales implicadas.

## **ARTÍCULO 34 HORARIO**

La semana laboral de todos los empleados de Limpieza de Clase 1, excepto a continuación, será de un mínimo de seis (6) horas diarias, cinco (5) días a la semana. La semana de trabajo de todas las otras clasificaciones de los empleados que figuran en la Sección 1.1, excepto como se establece a continuación, será de ocho (8) horas diarias, cinco (5) días a la semana. Esta Sección no se aplicará a los empleados de fin de semana.

Las partes acuerdan que las horas mínimas establecidas anteriormente constituyen el Estándar aceptado por la Industria.

El Empleador no reducirá las horas de los empleados que están regularmente programados para trabajar más horas de lo mínimo contractual, salvo que al menos uno de los criterios establecidos en la Sección 26.1 de este Convenio se cumpla.

## **ARTÍCULO 35 FONDO DE SERVICIOS LEGALES PREPAGADOS**

**SECCIÓN 35.1** Cada Empleador **acuerda aportar para todas las remesas adeudadas** hasta el **31 de octubre de 2021** la suma de **siete centavos (\$0.07)** por hora trabajada, sin exceder cuarenta (40) horas a la semana, por cada empleado contratado que no está a prueba, al “Fondo de Servicios Legales de Operadores de Edificios de SEIU, Local 32BJ” (“Fondo de Servicios Legales”), como se establece en el Plan de Servicios Legales que enumera los servicios que se prestarán a dicho Fondo de Servicios Legales por el bufete de Spear Wilderman, P. C. Vigente para **todas las remesas adeudadas después del 1 de noviembre de 2021, la tasa de dicho aporte se incrementará a ocho centavos (\$0.08) centavos por hora trabajada. Se contarán como horas trabajadas vacaciones remuneradas, días feriados, días personales, feriados personales, servicio de jurado, licencia por fallecimiento y cualquier otro tiempo libre por el cual el Empleador le paga al empleado conforme a lo dispuesto en este Convenio.**

La contribución mencionada se pagará en o antes del decimoquinto (15°) día de cada mes por las horas trabajadas en el mes anterior. **A partir del 1 de noviembre de 2019, el Empleador se compromete a transmitir todas las contribuciones del Fondo Legal electrónicamente a través de débito de ACH mediante el uso del Portal EmployerXg de Fondos de Beneficios del Distrito 36 de SEIU 32BJ, a menos que se indique por escrito el uso de otros medios distintos a las transmisiones electrónicas.**

**SECCIÓN 35.2** Cada Empleador adoptará las disposiciones de, y acuerda cumplir y estar vinculado por el Convenio de Fideicomiso que establece el Fondo de Servicios Legales y todas sus modificaciones, y también por este medio designa irrevocablemente como sus representantes a los Fideicomisarios nombrados como Fideicomisarios del Empleador en dicho Convenio de Fideicomiso, junto con sus sucesores seleccionados en la forma prevista en él, y además ratifica y aprueba todos los asuntos hasta ahora realizados en relación con la creación y administración de dicho Fideicomiso, y todas las acciones a ser tomadas por dichos Fideicomisarios, dentro del alcance de su autoridad.

## **ARTÍCULO 36 DESCANSOS**

El Empleador mantendrá sus prácticas actuales con respecto a los descansos para los Empleados. No obstante lo anterior, ninguno de los empleados de Limpieza de Clase 1 que está trabajando en un horario de seis (6) horas estará obligado a tomar un descanso no remunerado obligatorio.

## **ARTÍCULO 37 PUBLICACIÓN DE TRABAJOS**

**SECCIÓN 37.1** Cada vez que un puesto regular esté disponible, el Empleador publicará el trabajo por un período de cinco (5) días hábiles. Cualquier persona que así lo desee puede solicitar el puesto, si se trata de un cambio de turno o de una posición de clasificación más alta para el solicitante. Cuando la antigüedad (como se describe a continuación), la habilidad y la capacidad y otros factores pertinentes de los solicitantes son aproximadamente iguales, el puesto será adjudicado al empleado de más antigüedad. Los otros factores relevantes a considerar para cubrir la vacante serán la capacidad de adaptación física y la apariencia, el registro de asistencia del empleado, el rendimiento como se demostró en las ocupaciones de los empleados actuales o anteriores y el conocimiento de la ocupación que se está cubriendo. Cuando el puesto de interés es un trabajo de clasificación más alta, se aplicará la antigüedad en el edificio de los solicitantes. Cuando el puesto de interés implica un cambio de turno dentro de la clasificación titular de los solicitantes, se aplicará la antigüedad en la clasificación.

**SECCIÓN 37.2** Los empleados regulares existentes, incluidos los empleados de sustitución/flotantes, tendrán preferencia sobre los empleados suplementarios para cualquier trabajo publicado.

## **ARTÍCULO 38 HERRAMIENTAS**

El Empleador deberá proporcionar herramientas especiales y reemplazar las mismas en caso de que se pierdan, rompan, o sean robadas.

## **ARTÍCULO 39 INMIGRACIÓN**

**SECCIÓN 39.1** Autorización para trabajar y repetición de la verificación

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

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

El Empleador deberá proporcionarle al empleado una notificación por escrito cuando afirme que sus documentos de autorización para trabajar o el Formulario I-9 son deficientes, o que el empleado debe volver a verificar su autorización para trabajar y especificar (a) el

documento o documentos que en particular sean considerados como deficientes y por qué así se consideran; (b) los pasos que el trabajador debe tomar para corregir el asunto; y (c) el derecho del empleado de contar con la presencia de un representante de la Unión durante el proceso de verificación o de repetición de la verificación. La notificación se le debe proporcionar a la Unión al mismo tiempo en que se envía al empleado, de manera que esta pueda realizar sus comentarios sobre la comunicación.

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

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

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

### **SECCIÓN 39.2** Cartas de notificación de inconsistencia de datos de la SSA o de otro tipo

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

### **SECCIÓN 39.3** Cambio de número de Seguro Social o de nombre

Excepto que lo prohíba la ley, cuando un empleado presente pruebas de un cambio en el nombre o en el número del Seguro Social o documentos actualizados de la autorización para trabajar, el Empleador deberá modificar sus registros para reflejar dicho cambio y la antigüedad del empleado no se verá afectada. Tal cambio no constituirá una base para medidas adversas en el empleo, independientemente de la información o los documentos proporcionados al momento de la contratación, siempre que la nueva prueba sea verdadera.

### **SECCIÓN 39.4** Participación en E-verify y programas similares

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

(a) Proporcionarle a la Unión una copia de su Convenio de E-verify u otro Memorándum de Convenio con la agencia gubernamental respectiva.

(b) No deberá utilizar E-verify excepto para nuevas contrataciones, a menos que lo exija la ley. Para los fines del programa federal E-verify, un empleado no será considerado como una nueva contratación según lo dispuesto en 8 CFR § 274a.2(b)(1)(viii); y

(c) Proporcionar a cualquier empleado afectado 4 meses de licencia para corregir una decisión de falta de confirmación definitiva o determinación similar de falta de autorización de trabajo.

### **SECCIÓN 39.5 Registros de empleo**

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

## **ARTÍCULO 40 DERECHOS DE LOS VETERANOS**

Los permisos de ausencia, derechos de volver a ser contratado, y el mantenimiento de los beneficios para los empleados que ahora están o más adelante pueden estar en las fuerzas armadas de los Estados Unidos se regirán por las disposiciones aplicables de las leyes federales y estatales.

## **ARTÍCULO 41 VERIFICACIONES DE ANTECEDENTES DE SEGURIDAD**

**SECCIÓN 41.1** Todos los trabajadores estarán sujetos a verificaciones de antecedentes de seguridad en cualquier momento. El Empleador deberá proporcionarle a la Unión una notificación antes de que ocurra una 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 niega a cooperar estará sujeto a las medidas apropiadas. Los empleados que no pasen la verificación de antecedentes de seguridad estarán sujetos a las medidas apropiadas.

**SECCIÓN 41.2** 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. La cantidad de tiempo que transcurre desde una condena penal será considerada como un factor importante en la determinación de la causa justificada para la terminación de la relación laboral con un empleado. 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 42 (Retiro Involuntario).

**SECCIÓN 41.3** 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, excepto con respecto a las nuevas contrataciones.

## **ARTÍCULO 42 RETIRO INVOLUNTARIO**

**SECCIÓN 42.1** El Empleador puede retirar a un empleado para que no siga empleado en una ubicación dado que exista una razón de buena fe para justificar su retiro, además de una exigencia de un cliente. A menos que el Empleador tenga motivos para despedir al empleado, el Empleador va a colocar al trabajador en un puesto similar en otra instalación cubierta por este Convenio, sin perder el derecho de antigüedad o reducción del salario, beneficios, o, en la medida de lo posible, de las horas. El empleador no podrá solicitar una exigencia de un cliente que un empleado pueda ser removido de una ubicación en un esfuerzo por eludir la Sección 21.1 de este Convenio.

**SECCIÓN 42.2** En el caso de que un empleado sea transferido a otro edificio de conformidad con la Sección 42.1 y no cubra un puesto vacante, el Empleador deberá buscar voluntarios que se trasladen al edificio del cual se produjo la transferencia inicial sobre la base de la antigüedad en la posición. Si no hay voluntarios, el empleado de menor antigüedad será seleccionado para la transferencia y recibirá las mismas protecciones ofrecidas al empleado transferido.

## **ARTÍCULO 43 VIGENCIA DEL ACUERDO**

**SECCIÓN 43.1** Salvo que se disponga expresamente lo contrario en el presente, este Convenio entrará en vigor desde el **16 de octubre de 2019**, y permanecerá en pleno vigor y efecto hasta e incluyendo el día **15 de octubre de 2023**.

**SECCIÓN 43.2** A la fecha de expiración de este Convenio según lo establecido anteriormente, el presente Convenio a partir de entonces permanecerá en pleno vigor y efecto durante un periodo prolongado hasta que un convenio sucesor haya sido ejecutado. Durante el período ampliado, todos los términos y condiciones del mismo deberán estar en efecto sujetos a las disposiciones de este párrafo. Durante el período ampliado, las partes negociarán un convenio sucesor retroactivo a la fecha de vencimiento, y todos los beneficios y mejoras en dicho convenio sucesor deberán ser retroactivos, si dicho convenio lo dispone. En el caso de que las partes no logren ponerse de acuerdo sobre los términos de un convenio sucesor, cualquiera de las partes, después de tres (3) días de haber presentado una notificación por escrito a la otra, podrá terminar este Convenio.

[Las firmas están en la siguiente página]

SE EJECUTA el día y año escritos anteriormente.

**DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES DE LOS  
OPERADORES DE EDIFICIOS  
DE LA ASOCIACIÓN DE ADMINISTRADORES Y  
PROPIETARIOS DE EDIFICIOS DE  
PHILADELPHIA**

Por:

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

Por: \_\_\_\_\_

—

## **ANEXO DE BMCA**

Excepto como se establece en este Anexo, las disposiciones del Convenio anterior se aplicarán a los edificios descritos a continuación como edificios de BMCA y las clasificaciones que figuran a continuación. En el caso de un conflicto entre las disposiciones de este Anexo y el Convenio, regirán las disposiciones de este Anexo. Las designaciones de las secciones en este Anexo corresponden a las del Convenio, a menos que se indique lo contrario.

### **ARTÍCULO 1** **RECONOCIMIENTO**

**SECCIÓN 1.1** El Empleador reconoce a la Unión como el agente negociador único y exclusivo para todos sus empleados que ejecutan trabajo de servicio en una propiedad dentro de la Ciudad de Philadelphia, en propiedades descritas en la Sección 4.1 de este Anexo, incluyendo, Limpiadores de Conserjería de BMCA - Ligero, Limpiadores de Conserjería de BMCA - Pesado, Operadores de Elevador de BMCA, Supervisores de Elevador de BMCA, Mecánicos de Mantenimiento de BMCA e Ingenieros con Licencia de BMCA.

### **ARTÍCULO 4** **APLICACIÓN DEL CONVENIO**

**Sección 4.1** Todos los términos y condiciones del Convenio y de este Anexo se aplicarán a 1) todas las ubicaciones sujetas al Convenio de BMCA que vence el 15 de enero de 2008; 2) museos y Universidades en Philadelphia; 2) edificios comerciales de oficinas con menos de 50,000 metros cuadrados en el Centro de la Ciudad de Philadelphia (como se define en la Sección 4.1 del Convenio); y 3) todos los edificios de oficinas comerciales fuera del Centro de la Ciudad de Philadelphia de más de 100,000 pies cuadrados. Con respecto a cualquier ubicación de ese tipo que recién está sujeta al Convenio durante su vigencia, habrá un período de cuatro (4) años en fase para los salarios y beneficios aplicables. El programa específico en el que los salarios y beneficios deberán ser introducidos gradualmente durante estos cuatro (4) años estará sujeto a la negociación entre el Empleador y la Unión, dado que al final de este período, el Empleador deberá pagar los salarios y beneficios completos establecidos para las clasificaciones de estas categorías de ubicaciones. En el momento en que un Empleador está obligado a contribuir a un fondo de beneficios bajo el Convenio, el Empleador deberá contribuir no menos que el monto total de los beneficios ofrecidos por dicho fondo.

**Sección 4.1A** Todos los términos y condiciones del Convenio y de este Anexo se aplicarán también a los siguientes lugares en Philadelphia, salvo que los términos y condiciones económicas deberán estar sujetas a la negociación de la cláusula adicional en base a una ubicación específica: 1) todas las ubicaciones industriales de más de 100,000 pies cuadrados; 2) todos los estadios y arenas; 3) las estaciones de SEPTA; 4) cualquier otra instalación de más de 100,000 pies cuadrados que no esté sujeta a las Secciones 4.1 y 4.1A incluidas en el Anexo; 5) distritos de servicio especial; 6) instalaciones de transporte en camión; y 7) todos los trabajos contratados públicamente que no están sujetos a las Secciones 4.1, 4.2 y 4.3 del Convenio. La negociación de la cláusula adicional también incluirá asuntos específicos a la ubicación en particular debido a la naturaleza de su funcionamiento y requisitos.

**Sección 4.1B** Si la Unión y el Empleador no logran llegar a un acuerdo sobre una cláusula adicional para cualquier ubicación sujeta a la negociación de la cláusula adicional en virtud del presente, o con respecto a una fase en los salarios y beneficios para cualquier ubicación sujeta a la fase en negociación, al recibir una notificación por escrito de cualquiera de las partes con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, cualquiera de las partes podrá ejercer una acción económica solamente en la ubicación en particular, no obstante cualquier otra disposición en el Convenio.

**Sección 4.1C** No obstante cualquier otra disposición del Convenio o en este Anexo, las tasas de salarios, beneficios y condiciones de empleo por servicios prestados en virtud de contratos en las ubicaciones sujetas al Convenio y este Anexo con cualquier agencia, departamento o división del gobierno de Estados Unidos, o por servicios prestados en cualquier instalación arrendada o alquilada por tal agencia, departamento o división, regirán los salarios, beneficios y condiciones de empleo establecidos por la Secretaría de Trabajo. Estas tarifas, beneficios y condiciones de empleo se aplicarán únicamente a las instalaciones cubiertas por este párrafo.

**Sección 4.1D** El Convenio y este Anexo se aplicarán también a los lugares incluidos en las Secciones 4.1 y 4.1A de este Anexo cuando el Empleador en el momento del Convenio funciona bajo un acuerdo de sede con la Unión; Dado, sin embargo, que las condiciones económicas aplicables a dichas ubicaciones bajo dicho acuerdo de sede serán la base a la que se deberán añadir a continuación aumentos en salarios, contribuciones a los fondos de beneficios y otros términos económicos después del vencimiento del acuerdo de sede. Los incrementos añadidos de este modo serán los que entrarán en vigor después del vencimiento del acuerdo de sede. Asimismo, las partes acuerdan que cualquiera de los términos previamente acordados y las condiciones aplicables a los asuntos específicos de estas ubicaciones se mantendrán en efecto a menos que la Unión y el Empleador acuerden lo contrario.

## **ARTÍCULO 7**

### **SALARIOS Y HORAS EXTRAS**

**Sección 7.1** Efectivo desde el **1 de noviembre de 2019**, todos los empleados recibirán un aumento del **2.5%** en sus salarios por hora a tiempo corrido y todas las tarifas mínimas por hora figurarán en la Sección 7.3. Efectivo desde el **1 de noviembre de 2020**, todos los empleados recibirán un aumento del **2.75%** en sus salarios por hora a tiempo corrido y todas las tarifas mínimas por hora figurarán en la Sección 7.3. Efectivo desde el **1 de noviembre de 2021**, todos los empleados recibirán un aumento del **2.75%** en sus salarios por hora a tiempo corrido y todas las tarifas mínimas por hora figurarán en la Sección 7.3. Efectivo desde el **1 de noviembre de 2022**, todos los empleados recibirán un aumento del **2.5%** en sus salarios por hora a tiempo corrido y todas las tarifas mínimas por hora figurarán en la Sección 7.3.

Las clasificaciones de los trabajos de Operador de Elevador y Supervisor de Elevador serán eliminadas paulatinamente. Los titulares de ambas clasificaciones de este tipo estarán protegidos y se les mantendrá en esos puestos, y sus salarios estarán en círculos rojos por encima de la tasa de pago de Limpiador de Conserjería - Pesado, siempre y cuando permanezcan en dichas clasificaciones. Estos empleados no serán remplazados. Los titulares, en la medida en

que sean físicamente capaces, se les puede requerir que ejecuten trabajo de Limpiador de Conserjería – Pesado.

**Sección 7.3** Las Clasificaciones y salarios por hora efectivos son los siguientes:

<b>CLASIFICACIÓN</b>	<b>Tasa actual</b>	<b>11/01/19</b>	<b>11/01/20</b>	<b>11/01/21</b>	<b>11/01/22</b>
Limpiador de Conserjería - Ligero	\$17.54	\$17.98	\$18.47	\$18.98	\$19.46
Limpiador de Conserjería - Pesado	\$17.54	\$17.98	\$18.47	\$18.98	\$19.46
Removedor de Nieve y Cortadores de Césped	\$18.23	\$18.69	\$19.20	\$19.73	\$20.22
Operador de Elevador (Titular solamente)	\$17.66	\$18.10	\$18.60	\$19.11	\$19.59
Supervisor de Elevador (Titular Solamente)	\$17.72	\$18.16	\$18.66	\$19.18	\$19.66
Mecánico de Mantenimiento	\$19.68	\$20.17	\$20.73	\$21.30	\$21.83
Personal de Seguridad	\$17.54	\$17.98	\$18.47	\$18.98	\$19.46
Ingeniero con Licencia	\$20.10	\$20.60	\$21.17	\$21.75	\$22.29

### **Sección 7.5**

(a) El Empleador acuerda compensar a cada empleado por el tiempo trabajado que exceda cuarenta (40) horas a la semana, o fuera de sus horas regulares de trabajo, a una vez y media la tasa salarial normal de pago del empleado involucrado. El Empleador también se compromete a compensar al empleado a una vez y media la tasa salarial normal de pago del empleado involucrado, por cualquier periodo trabajado por el empleado que exceda ocho (8) horas por día, dado que en la semana en la que se ejecuta el trabajo, el empleado haya trabajado ya sea cuarenta (40) horas o, según práctica anterior, tiene derecho a crédito por cuarenta (40) horas de trabajo. Sin embargo, los empleados contratados antes del 15 de julio de 2004 recibirán una compensación de horas extras después de trabajar seis (6) horas diarias o cuarenta (40) horas a la semana. [Esta modificación de la Sección 7.5(a) solo se refiera a las horas extras diarias y semanales. Todas las demás disposiciones de la Sección 7.5(a) permanecen iguales.]

## **ARTÍCULO 8** **DÍAS FERIADOS**

**[En lugar de todo el Artículo 8]**

**Sección 8.1** Sea o no que estén obligados a trabajar en los siguientes días feriados o en los días celebrados como feriados, e independientemente de cualquier día feriado o día celebrado como tal deberá ser un día regular de trabajo, a cada empleado que ha completado su período de prueba se le pagará cada uno de los siguientes feriados al pago total: Día de Año Nuevo, Día de

Martin Luther King, Jr., Viernes Santo, Día de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Día de Navidad, y un noveno (9º) día feriado, un décimo (10º) día feriado y un onceavo (11º) día feriado según lo dispuesto en las Secciones 8.2 y 8.3.

**Sección 8.2** Para tener derecho al noveno (9º) día feriado remunerado, el empleado debe haber estado al servicio del Empleador durante dos (2) años. Este noveno (9º) día feriado remunerado será el cumpleaños del empleado, dado, sin embargo, que si el mencionado cumpleaños cae en el día libre de un empleado o en uno de los ocho (8) días feriados enumerados, el Empleador y el empleado afectado deberán ponerse de acuerdo sobre una fecha alternativa para el feriado remunerado de dicho empleado.

Si alguno de los ocho (8) días feriados enumerados cae en sábado, cada empleado tendrá derecho a trabajar en el día normal de trabajo anterior al feriado y, además, se le pagará por el feriado, o, si el empleado prefiere y el Empleador está de acuerdo, el empleado puede ausentarse el día anterior al feriado y recibir el pago por ese día si el empleado es elegible para el pago de feriados.

**Sección 8.3** Después de dos (2) años de servicio, el décimo (10º) y onceavo (11º) días feriados remunerados se agregarán para que sean tomados como días adicionales de permiso por asuntos personales. El undécimo (11) día feriado remunerado estará a disposición de un empleado elegible sólo después del 15 de enero de 2008.

**Sección 8.4** Cuando el propietario del edificio (cliente) requiere que se ejecute el trabajo el Día de Martin Luther King o el Viernes Santo, el Empleador puede dar otro día como día feriado en lugar del Día de Martin Luther King o del Viernes Santo. Están exentos de esta Sección 8.4 aquellos edificios (clientes) que trabajan regularmente todos los días feriados (Navidad y día de Año Nuevo excluidos). El propietario de un edificio (cliente) que requiere trabajo el Día de Martin Luther King o el Viernes Santo deberá proporcionar verificación a la Unión previa solicitud.

**Sección 8.5** Los empleados en período de prueba no recibirán paga de feriados a menos que sean obligados a trabajar el día feriado en cuyo caso recibirán el mismo salario que los demás empleados que están obligados a trabajar el día feriado.

## **ARTÍCULO 10** **TRANSFORMACIÓN Y PAGO DE INDEMNIZACIÓN**

**[En lugar de las Secciones 10.1 hasta la 10.4]**

**Sección 10.1** En el caso de que el Empleador cese su actividad en Philadelphia o en los alrededores, o que un edificio en el que los empleados trabajan cierre, las indemnizaciones por cese se harán a los empleados elegibles que están activos en el trabajo a quienes el Empleador no les conserva empleo en otro lugar. Un empleado elegible es aquel cuyo servicio es igual o superior a cinco (5) años. La indemnización por cese será a la tasa de dos (2) días de salario por cada año de servicio, hasta un máximo de cincuenta (50) días de indemnización por cese. Un día de salario se entenderá por las ganancias por hora actuales a tiempo corrido sobre la base de la jornada normal de trabajo del empleado. Por ejemplo, si un empleado es un empleado a tiempo

parcial que trabaja cuatro (4) o cinco (5) horas al día, etc., su "día de salario" será cuatro (4) o cinco (5) horas de salario, según sea el caso.

**Sección 10.2** La oferta de dicho pago constituirá una liberación de, y la extinción de cualquier y todo reclamo o derechos que puedan ser asumidos por los empleados y/o por la Unión relacionados o derivados de la interrupción del negocio, independientemente de si la empresa se liquida o retira (a menos que dicho retiro se encuentre dentro de un radio de cincuenta (50) millas de Philadelphia, PA, en cuyo caso a los empleados se les ofrecerá empleo en dicho lugar y tendrán la opción de aceptar el empleo o la indemnización por cese en su lugar), y ninguna de dichas reclamaciones o derechos se hará valer en arbitraje o litigio. Después de ofertar dichos pagos, se considerará que el empleado ha terminado total y completamente su servicio y la antigüedad con el Empleador.

## **ARTÍCULO 15**

### **SALUD Y BIENESTAR**

**Sección 15.1** El Empleador hará contribuciones al Fondo de Bienestar de BOLR de la Local 32BJ de SEIU en nombre de los empleados que trabajen en las ubicaciones de BMCA como se describe en este Anexo, de la manera siguiente:

- a. Hasta el **30 de noviembre de 2019** – **\$694** por mes para los empleados a tiempo completo (30 o más horas a la semana en horario regular); **\$380** por mes para los empleados a tiempo parcial.
- b. Con vigencia a partir del **1 de diciembre de 2019** – **\$729** por mes para los empleados a tiempo completo (30 o más horas a la semana en horario regular); **\$399** por mes para los empleados a tiempo parcial.
- c. Con vigencia a partir del **1 de noviembre de 2020** - **\$766** por mes para los empleados a tiempo completo (30 o más horas a la semana en horario regular); **\$419** por mes para los empleados a tiempo parcial.
- d. Con vigencia a partir del **1 de noviembre de 2021** - **\$804** por mes para los empleados a tiempo completo (30 o más horas a la semana en horario regular); **\$440** por mes para los empleados a tiempo parcial.
- e. Con vigencia a partir del **1 de noviembre de 2022** - **\$844** por mes para los empleados a tiempo completo (30 o más horas a la semana en horario regular); **\$462** por mes para los empleados a tiempo parcial.

## **ARTÍCULO 16**

### **PENSIÓN**

**Sección 16.1** El Empleador deberá contribuir al Fondo de Pensiones BOLR del Distrito 36, Local 32BJ de la Unión Internacional de Empleados de Servicio ("Fondo de Pensiones") o a cualquier otro fondo que pudiera entrar en su lugar, **\$1.34** por hora a nombre de los empleados que trabajan en ubicaciones de BMCA como se describe en este Anexo.

**Efectivo desde el 1 de diciembre de 2019 - \$1.48 por hora**

**Efectivo desde el 1 de noviembre de 2020 - \$1.54 por hora**

**Efectivo desde el 1 de noviembre de 2021 - \$1.60 por hora**

**Efectivo desde el 1 de noviembre de 2022 - \$1.66 por hora**

**Las partes indicarán a los Fideicomisarios del Fondo de Pensiones de BOLR que aumenten la pensión mensual devengada a \$22.08 multiplicado por el servicio acreditado de dicho Participante en el período que comienza el 1 de enero de 2020.**

**Sección 16.1A Con respecto al Fondo de Pensiones de BMCA:**

Los pagos al Fondo de Pensiones se iniciarán en la fecha de aniversario de la fecha en la que un empleado se convierte en un participante en el Fondo de Pensiones. Dicho empleado se convierte en un participante el primer día del mes siguiente a la fecha de aniversario del ingreso de dicho empleado a un empleo cubierto, si dicho empleado completa por lo menos 1,000 horas de trabajo en un empleo cubierto en el periodo de doce (12) meses consecutivos después que el empleado ingresó a un empleo cubierto. Si el empleado no cumple ese requisito, él/ella se convertirá en un participante del Fondo de Pensiones en el primer día del Año del Plan (1 de noviembre) siguiente al Año del Plan (1 de noviembre – 31 de octubre) en el que él/ella complete 1,000 horas de trabajo en un empleo cubierto.

**ARTÍCULO 34**  
**HORARIO**

**[En lugar de todo el Artículo 34]**

En relación con el trabajo cubierto por este Anexo, el Empleador puede utilizar horarios y empleados a tiempo parcial, como se ha hecho en el pasado. Un empleado a tiempo parcial es aquel cuyo horario regular es inferior a treinta (30) horas a la semana. En relación con los edificios de oficinas comerciales de más de 100,000 metros cuadrados fuera del Centro de la Ciudad de Philadelphia, el mínimo de horas programadas será de cinco (5) horas por día (veinticinco (25) horas por semana). En el caso que el Empleador demuestre que el cliente no está de acuerdo con un horario diario de cinco (5) horas, y la Unión no es capaz de persuadir al cliente para que cambie su posición, la Unión y el Empleador se reunirán para discutir los horarios apropiados para el edificio.

El Empleador no reducirá las horas de los empleados que están regularmente programados para trabajar más horas de las mínimas contractuales, salvo que al menos uno de los criterios establecidos en la Sección 26.1 de este Convenio esté presente.

El Empleador está de acuerdo en que, sin acuerdo de la Unión, no reducirá los horarios regulares a tiempo corrido que existen en una ubicación cubierta por este Anexo efectivo desde la fecha de vigencia del Convenio, salvo que esté permitido por alguna otra disposición del Convenio o este Anexo.

## **DISCAPACIDAD**

Durante la primera semana de la discapacidad causada por una lesión a un empleado en el transcurso del empleo, el Empleador le pagará al empleado sus salarios completos por todo el tiempo perdido durante la primera semana de la discapacidad. Dicha discapacidad, a petición del Empleador, será certificada por un médico de confianza a ser designado por el Empleador, que deberá pagar el costo del médico, a menos que el médico determine que el empleado no es capaz de trabajar. Si el período de discapacidad es de más de una semana, los resultados del árbitro de Compensación de los Trabajadores serán concluyentes en cuanto a la discapacidad del empleado para trabajar y si la lesión o enfermedad se sufrió en el transcurso del empleo del empleado. Los empleados deben proporcionarle al Empleador una notificación inmediata de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo. En el caso de una cuestión de buena fe en cuanto a la lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, el Empleador podrá retener el pago hasta que este hecho haya sido establecido por la aseguradora o un Árbitro de Compensación del Trabajador, o de otra manera.

## APÉNDICE 1

### POLÍTICA DE DROGAS Y ALCOHOL

#### I. Política General.

La Unión y BOLR están comprometidos con los programas que promueven la seguridad en el lugar de trabajo, la salud y el bienestar de los empleados, y la confianza del propietario y del administrador del edificio. En consistencia con el espíritu y la intención de este compromiso, las partes han desarrollado esta política con respecto a la venta, uso, posesión o distribución de sustancias controladas y alcohol por los empleados cubiertos por este Convenio. Es la política y la meta de las partes el crear y mantener un ambiente de trabajo que esté libre de alcohol y sustancias controladas ilegales y no recetadas y sus efectos, con el fin de proporcionar un lugar de trabajo seguro y eficaz y para asegurar que el uso de alcohol y sustancias controladas de los empleados no pongan en peligro el funcionamiento de un Empleador, ni afecten de otro modo al Empleador, sus empleados, los propietarios del edificio, administradores e inquilinos o público. También es la política y objetivo de las partes facilitar la rehabilitación de los empleados con problemas de drogas o alcohol, a través de asesoramiento y tratamiento adecuado.

#### II. Programa de Asistencia al Empleado (EAP, por sus siglas en inglés).

Es política de las partes el ofrecer derivaciones a los servicios y programas adecuados de rehabilitación que hacen hincapié en la capacitación, educación, prevención, asesoramiento y tratamiento a los empleados cuando surgen preocupaciones personales, tales como el uso o abuso de sustancias controladas o alcohol, los cuales pueden afectar el rendimiento laboral del empleado o el rendimiento de un Empleador. Los empleados son alentados a buscar ayuda antes de que sus problemas de consumo de sustancias controladas o alcohol conlleven a una acción disciplinaria, conforme a lo dispuesto en la Sección III a continuación. Salvo lo dispuesto en la presente, los empleados no estarán sujetos a sanción por una violación de esta política y serán elegibles para recibir por lo menos dos (2) rehabilitaciones en lugar de la sanción. Todas las comunicaciones relacionadas al Programa de Asistencia al Empleado se mantendrán confidenciales.

#### III. Reglas Relacionadas a las Sustancias Controladas y Alcohol.

A. La venta, fabricación, dispensación o distribución de sustancias controladas ilegales o no recetadas en las instalaciones del Empleador, o en las instalaciones de un edificio en el que el empleado está trabajando, o mientras el empleado está de servicio, están prohibidos. Los empleados que violen esta regla están sujetos a despido inmediato.

B. El uso o posesión de cualquier sustancia controlada ilegal o no recetada, el consumo de alcohol, o la posesión de un recipiente de alcohol abierto, durante las horas de trabajo (incluyendo el almuerzo y los descansos) o en cualquier momento en la propiedad del Empleador o en las instalaciones de un edificio en el que el empleado realiza un trabajo en virtud este Convenio, están prohibidos y son motivo de despido inmediato. No será una violación de este párrafo para un empleado que tiene los contenedores de alcohol cerrados guardados en su vehículo.

C. El presentarse a trabajar o estar de servicio bajo la influencia, o afectado por el alcohol o cualquier sustancia controlada ilegal o sin receta médica está prohibido. Un empleado se considerará bajo la influencia del alcohol o una sustancia controlada cuando, como resultado del uso de una droga o alcohol, su condición afecte su capacidad para ejecutar su trabajo de manera segura y eficaz. Los empleados que no están a prueba que tienen un examen de drogas o alcohol positivo por sospecha justificada, se les ofrecerá por lo menos dos (2) oportunidades de rehabilitación conforme a lo dispuesto en el párrafo V.A.3 a continuación. Los empleados en período de prueba serán despedidos.

D. La negativa de un empleado o no participación en el EAP cuando sea necesario en la presente, una prueba positiva después de dos rehabilitaciones aprobadas, y la negativa para someterse a los procedimientos de prueba adecuados, son todas causas de despido. Un empleado cuyo supervisor cree que está “bajo la influencia” será relevado de su cargo para que se le pueda hacer una prueba. Si es posible, se permitirá que un delegado consulte con el empleado y el supervisor antes de que el empleado sea relevado de sus funciones durante la administración de una prueba. El supervisor también se encargará de que el empleado sea escoltado a un centro médico para la prueba o, si el empleado se niega a someterse a la prueba, el supervisor se encargará de que él o ella sea escoltado a su casa.

E. Los empleados que están tomando una sustancia prescrita controlada bajo el cuidado de un médico que pueda afectar su capacidad para trabajar con seguridad y eficacia, deben avisarle a su supervisor para que se puedan tomar las disposiciones adecuadas en el caso de que un problema surja con respecto a la seguridad del empleado o su rendimiento en el trabajo. Dicha información será confidencial y estará disponible sólo para aquellos que necesitan saberla.

#### IV. Capacitación y Educación.

Todos los empleados recibirán una copia de este plan. Los empleados pueden obtener información educativa y fuentes de referencia del Plan de Bienestar, y se les anima a buscar consejo y/o tratamiento cuando sospechan de la existencia de un problema.

#### V. Alcohol y sustancias controladas.

##### A. Tipos de pruebas.

Las pruebas científicas para determinar la presencia de alcohol o drogas en el cuerpo de un empleado pueden ocurrir en las siguientes circunstancias:

##### 1. Pruebas previas al empleo

Si es requerido por un propietario o administrador, o en la elección del Empleador, todos los empleados nuevos en un edificio pueden dar pruebas de orina o de aliento para detectar alcohol y/o sustancias controladas ilegales o no recetadas en sus sistemas. Los resultados positivos de sustancias controladas o alcohol serán considerados para tomar la decisión final sobre el empleo. Estas pruebas también se aplicarán a las personas que vuelvan a solicitar empleo después de dejar al Empleador ya sea por renuncia o despido. La negativa de

someterse a una prueba de alcohol o sustancias controladas será motivo para la negación de empleo o del nuevo empleo. BOLR y la Unión reconocen que la Unión no representa a ningún individuo que no esté empleado por un Empleador de BOLR al momento de la solicitud de la persona para cualquier puesto, ni la Unión ha entrado en negociaciones a nombre de ningún individuo que sea un solicitante de empleo. Por el contrario, BOLR ha incorporado esta disposición de manera unilateral a esta política. Cuando hay un cambio de contratistas en un edificio, las pruebas de detección de drogas sólo tendrán lugar si así lo requiere la propiedad o administración del edificio. La prueba de esa exigencia por parte de la propiedad o administración del edificio será proporcionada a la Unión previa solicitud. Si un empleado obtiene un resultado positivo en las pruebas, el empleado tendrá derecho a tratamiento en virtud de la Sección III (C) y no será despedido.

## 2. Sospechas justificadas de consumo

a. Si el Empleador tiene una sospecha justificada de que un empleado ha utilizado o se encuentra bajo la influencia, o se ve afectado por el alcohol o por una sustancia controlada ilegal o no recetada, puede requerir que el empleado se someta a una evaluación médica o prueba de sustancias controladas y alcohol (a través de la orina, aliento u otras pruebas de diagnóstico).

b. La negativa del empleado a someterse o cooperar con la evaluación médica o pruebas, incluyendo la firma de los formularios de consentimiento necesarios y/o el suministro de las muestras necesarias, ocasionará su despido, de conformidad con la Sección VII.E a continuación. Los empleados que dan positivo por sospecha justificada son elegibles para rehabilitación, como se especifica a continuación.

c. El término "sospecha justificada" como se usa en esta política significa que en general es la existencia de una creencia razonable y articulada de que el empleado está usando una sustancia controlada ilegal o no recetada o alcohol sobre la base de indicadores específicos, contemporáneos, físicos, conductuales o de rendimiento del probable consumo de drogas. Las circunstancias o condiciones que pueden apoyar tal creencia incluyen, pero no están limitados a: alteración o deterioro del rendimiento en el trabajo; exposición de estados mentales o condición física o comportamiento alterados; observaciones en relación con el habla, la apariencia y/o el olor del cuerpo; practicar o exhibir una conducta que pone en peligro la seguridad del lugar de trabajo, los empleados, la propiedad o del público; participar en un accidente o incidente inusual en el lugar de trabajo, errores repetidos en el trabajo, violaciones de reglas regulatorias o reglas del Empleador, o patrones de tiempo y asistencia insatisfactorios. Si es posible bajo las circunstancias, un delegado que está en las instalaciones deberá ser notificado cuando a un empleado se le va a hacer una prueba por sospecha justificada.

d. Se preparará un informe escrito dentro de tres (3) días detallando las circunstancias que sirvieron de base para justificar la prueba. El Empleador remitirá todos los informes escritos creados en virtud de este inciso a la Unión dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la recepción de dichos informes.

### 3. Pruebas de seguimiento

a. Los empleados están sujetos a pruebas de seguimiento de drogas y alcohol sin previo aviso por doce (12) meses desde la fecha de regreso de un primer programa de rehabilitación. Si un empleado tiene un resultado de prueba de drogas positivo verificado, o resultado de prueba de alcohol positivo, él/ella tendrá que asistir a un segundo programa de rehabilitación estructurado formalmente, y estará sujeto a todas las condiciones establecidas en el presente. Después de un segundo programa de rehabilitación, los empleados están sujetos a pruebas de seguimiento de drogas y alcohol sin previo aviso por un período adicional de doce (12) meses. Estas pruebas no se producirán con una frecuencia superior a **cuatro (4) veces** por mes calendario.

b. Si las pruebas del empleado son positivas para marihuana o PCP en una prueba de regreso al trabajo, y una prueba inmediatamente anterior a la rehabilitación fue positiva para la misma droga, entonces a él/ella se le realizará una nueva prueba en 7 a 10 días naturales. Dicho retorno al trabajo con resultado positivo de la prueba de marihuana o PCP no descalifica a menos que los resultados de las pruebas sugieren el uso después de esa(s) última(s) prueba(s) positiva(s). Si las pruebas de los empleados son positivas para cualquier otra sustancia o alcohol, él/ella no se le dará la nueva prueba descrita anteriormente. Un empleado cuya prueba de regreso al trabajo es positiva luego de su primera rehabilitación se le ofrecerá a continuación la oportunidad de una segunda rehabilitación. Un empleado cuya prueba de regreso al trabajo es positiva luego de su segunda rehabilitación deberá ser despedido, sujeto a VIII, C a continuación.

### VI. Lesiones en el trabajo

A. Después de una lesión en el trabajo que requiere tratamiento médico fuera de las instalaciones, un trabajador puede ser obligado a someterse a pruebas de sustancias controladas y alcohol, junto con otra evaluación médica.

B. Nada en esta sección deberá ser interpretado para requerir el retraso de la atención médica necesaria para las personas lesionadas después de un accidente o para prohibirle a un empleado con cobertura que abandone la escena de un accidente por el periodo necesario para obtener ayuda en respuesta al accidente o para obtener atención médica de emergencia necesaria.

### VII. Procedimientos de prueba - Recolección de muestras

A. Con el fin de que exista una sospecha justificable de que un empleado se ve afectado, o está bajo la influencia de alcohol o de una sustancia controlada sin receta o ilegal, el empleado debe ser observado por un supervisor o administrador.

B. Todas las recolecciones de muestras de orina para drogas serán sin testigos, con excepción de los casos en que se sospeche manipulación o cuando hay antecedentes de manipulación; o casos de sospecha justificable en las pruebas; o cuando un individuo ha sido identificado previamente como usuario de sustancias por cualquiera de las pruebas anteriores que indican la presencia de sustancias controladas sin autorización médica o por rehabilitación previa, y la prueba de orina se administra durante el período de 12 meses

posterior a la rehabilitación. Todas las pruebas con testigos serán con una persona del mismo sexo al del empleado que proporciona la muestra.

C. Las pruebas de alcohol o sustancias controladas serán realizadas por laboratorios que han sido certificados y licenciados bajo la ley federal o estatal, y que siguen las Normas Obligatorias para Programas Federales de Pruebas de Detección de Drogas establecidas por el Departamento de Salud y Servicios Humanos.

D. Todas las pruebas de orina para detección de drogas se realizarán por el método de muestra dividida. En el caso que la prueba de orina para detección de drogas sea verificada como positiva, el empleado puede solicitar que la muestra dividida sea examinada por otro laboratorio certificado del Departamento de Salud y Servicios Humanos, a expensas del empleado, para la presencia de drogas por un resultado positivo que fue obtenido en la prueba con la muestra primaria. Si una prueba de detección inicial llevada a cabo por el laboratorio indica que los resultados son positivos, se llevará a cabo una prueba de confirmación, mediante cromatografía de gases y espectrometría de masas.

E. En el caso de no proporcionar una muestra de orina aceptable, el empleado deberá disponer de un período de dos (2) horas durante el cual él/ella puede ingerir no más de 24 onzas de líquido. El no proporcionar una muestra de orina aceptable al final de este período ocasionará un período adicional de cuatro (4) horas durante el cual se considerará que el empleado está siendo sometido a una prueba por sospecha justificable. Si no se proporciona una muestra de orina aceptable dentro del plazo adicional se dará lugar a la sanción, hasta e incluyendo el despido.

F. En el caso que un individuo sea incapaz de proporcionar una muestra de aliento adecuada, él/ella estará obligado a someterse inmediatamente a una prueba de alcohol en la sangre por sospecha justificada. La negativa de cooperar en el suministro de una muestra de sangre ocasionará la sanción, hasta e incluyendo el despido.

G. El análisis de alcohol en la sangre de conformidad con esta política y procedimiento se llevará a cabo por una agencia de pruebas de buena reputación o en el laboratorio de un hospital utilizando técnicas biomédicas estándares que siguen una cadena establecida de procedimientos de recolección bajo custodia.

#### VIII. Respuesta a una prueba de drogas o de alcohol positiva

A. Un empleado que no está a prueba, que tiene un resultado positivo verificado de la prueba de drogas, administrada de conformidad con las pruebas de drogas establecidas en esta política, estará obligado a asistir a un programa de rehabilitación estructurado formalmente, y estará sujeto a las condiciones establecidas en el presente. Los empleados en período de prueba serán despedidos.

B. Cuando el primer programa de rehabilitación de un empleado es ambulatorio parcial o totalmente, ese empleado puede regresar al trabajo sin dejar de participar en ese programa ambulatorio.

C. En ningún caso, a ningún empleado se le pueden brindar más de dos (2) oportunidades para participar en un programa de rehabilitación aprobado, si dichos programas son sobre una base de paciente interno o ambulatorio; dado, sin embargo, que un empleado que no ha participado en un programa de rehabilitación de drogas o alcohol, por diez (10) años desde su programa de rehabilitación más reciente, puede ser elegible para participar en un (1) programa de rehabilitación adicional para efectos de esta política; dado, además, que un empleado cuya primera participación en el proceso de rehabilitación ha sido a causa de su ingreso voluntario en ese proceso o como resultado de pruebas al azar y que no ha sido un participante en un programa de rehabilitación de drogas o alcohol durante cinco (5) años desde su programa de rehabilitación más reciente será elegible para participar en un (1) programa de rehabilitación adicional para los propósitos de esta política; dado, además, que en circunstancias extraordinarias, el Empleador, a su discreción puede considerar la posibilidad de más rehabilitación para dicho empleado antes del vencimiento de los períodos de referencia antes mencionados.

D. Los programas de rehabilitación mencionados en el presente deberán ser del tipo y de la duración aprobada por una autoridad evaluadora adecuada y cubiertos por el Plan de Bienestar. Todos los costos de estos programas serán cubiertos por el Plan o por el empleado.

E. Un empleado que se abstiene de participar satisfactoriamente en un programa de rehabilitación en virtud del presente será objeto de despido inmediato.

F. La Unión se reserva el derecho a presentar y procesar como arbitrables, quejas con respecto a cualquier sanción o acción de despido adoptada de conformidad con los términos de esta política y procedimiento.

#### IX. Inspecciones

El Empleador se reserva el derecho de llevar a cabo búsquedas justificables de los empleados y de sus bienes, incluyendo, pero no limitado a, armarios, cajas de almuerzo, y vehículos privados estacionados en las instalaciones del Empleador. Estas inspecciones se limitarán a las circunstancias en las que el Empleador tenga razones para sospechar que la persona ha violado o está en violación de esta política. Dicha inspección se llevará a cabo en presencia de un delegado o, en ausencia de un delegado, en presencia de otro empleado. La negativa a cooperar en una búsqueda hará que el empleado esté sujeto al despido inmediato.

## APÉNDICE 2

### MECÁNICOS Y TRABAJADORES DE MANTENIMIENTO INGENIEROS CON LICENCIA E INGENIEROS OPERATIVOS

#### Costos de Licencia y Certificación

1. Con respecto a los empleados para quienes el Empleador requiere tener una licencia clase A, el Empleador reembolsará al empleado por lo siguiente:
  - a. Tarifa de las pruebas
  - b. Ciudad de Philadelphia (\$25 máx.)
  - c. Tarifa de examen (\$75 máx.)
  - d. Tarifa de licencia anual (\$20 máx.)
  - e. Libros (\$75 máx.)
2. El Empleador le reembolsará a cualquier empleado que requiere tener una certificación de EPA un máximo de \$100.

## APÉNDICE 3

### ACOSO SEXUAL

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

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

- 1. Insinuaciones sexuales no deseadas**
- 2. Tocar o 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**

**B. De conformidad con el Artículo 6, Sección 6.2(c) del presente Convenio, el Empleador deberá designar un funcionario o mantener una línea telefónica de ayuda para recibir las quejas de los empleados sobre acoso sexual. Cualquier queja o denuncia de acoso sexual debe hacerse tan pronto como sea posible para facilitar la investigación del Empleador.**

**C. La Unión cooperará con el Empleador en la realización de cualquier investigación de una queja o denuncia de acoso sexual. A petición de la Unión, y si el empleado que presenta la queja no se opone, el Empleador proporcionará a la Unión toda la información no privilegiada significativa sobre los hechos subyacentes. Bien sea que el empleado que presenta una queja se opone o no, la Unión tendrá derecho a recibir información relativa a un empleado de la unidad de negociación que haya sido objeto de una o más denuncias de acoso sexual. Si el empleado que presenta la queja se opone, el Empleador hará las supresiones necesarias para proteger la identidad de dicho empleado. La Unión mantendrá la confidencialidad de toda la información y documentación proporcionada por el Empleador.**

**D. El aviso al empleado reclamante que se especifica en la Sección 6.2(c) con respecto a los resultados de la investigación, y cualquier medida que el Empleador tenga la intención de adoptar como consecuencia de sus resultados se realizarán por escrito y, si el empleado no se opone, se proporcionará a la Unión. Bien sea que el empleado que presenta una queja se opone o no, la Unión tendrá derecho a recibir los resultados de la investigación si el supuesto hostigador es un empleado de la unidad de negociación que haya sido objeto de una o más denuncias de acoso sexual. Si el empleado que presenta la**

**queja se opone, el Empleador hará las supresiones necesarias para proteger la identidad de dicho empleado.**

**E. Al recibir una denuncia de acoso sexual por parte de un empleado, el Empleador tomará las medidas razonables para asegurarse de que dicho empleado no tenga contacto directo con el empleado que presuntamente le ha acosado, hasta el momento en que el Empleador haya concluido su investigación y tome una determinación en cuanto a la denuncia. El Empleador tiene derecho a transferir un empleado acusado a otro sitio de trabajo de forma temporal o, en su caso, suspender a ese empleado 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, el cual no deberá retener injustificadamente su aprobación.**

**F. 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 administrador de la propiedad. En la prestación de esos informes, el Empleador solicitará que el empleador tercero o administrador o propietario del edificio tome sin demora las medidas apropiadas para impedir la continuación o la repetición del comportamiento cuestionado.**

**G. Cualquier empleado que, después de una investigación adecuada, se determine que ha participado en un acto de acoso sexual contra otro empleado se considerará que ha cometido un acto grave de conducta indebida y estará sujeto a medidas disciplinarias, hasta e incluido el despido.**

**H. 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.**

**I. A petición de la Unión, el Empleador proporcionará a la Unión el nombre de cualquier funcionario que designe conforme a la Sección 6.2(c) para recibir las denuncias de acoso sexual, y proporcionará a la Unión la documentación relativa a la capacitación que ofrece a sus empleados y supervisores de conformidad con la Sección 6.2(b).**

**J. 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 proporcionará a BOLR el nombre del funcionario(s) que recibirá(n) capacitación sobre acoso sexual y sobre el manejo de las denuncias de acoso sexual. Todas las interacciones entre el Empleador y la Unión con respecto a demandas y asuntos de acoso sexual se realizarán con dicho(s) representante(s) de la Unión.**

## CARTA COMPLEMENTARIA N° 1

16 de octubre de 2019

Sr. Robert G. Martin.  
División de Relaciones Laborales de los Operadores de Edificios de la  
Asociación de Administradores y Propietarios de Edificios de Philadelphia  
1515 Market Street  
Suite 1305  
Philadelphia, PA 19102

**Ref: Supervisoras Diurnas**

Estimado Sr. Martin:

Esta “carta complementaria” constituirá el acuerdo entre las partes en referencia a los empleados anteriormente clasificados como supervisoras diurnas antes de la eliminación de esa clasificación.

Las personas que trabajan como supervisoras diurnas desde el 31 de octubre de 1984 seguirán estando en “círculo rojo” en cuanto a sus salarios y horas trabajadas. Los incrementos salariales contractuales serán añadidos a las tasas en “círculo rojo”. El “círculo rojo” en cuanto a las tasas y las horas se aplicará a las personas empleadas en el puesto de supervisora diurna desde el 31 de octubre de 1984 solamente.

También se entiende que esto no afectará a los empleados en el puesto de portero o portero diurno.

¿Podría indicar su conformidad firmando en la línea correspondiente a continuación?  
Una copia firmada de esta carta puede ser retenida por usted y la otra me debe ser devuelta, para mis archivos.

Muy atentamente,

---

**Wayne MacManiman**  
en nombre de la Local 32BJ de SEIU

**ACEPTADO:** \_\_\_\_\_  
**Robert G. Martin, Presidente**  
**BOLR**

## CARTA COMPLEMENTARIA N° 2

16 de octubre de 2019

Sr. Robert G. Martin  
División de Relaciones Laborales de los Operadores de Edificios de la  
Asociación de Administradores y Propietarios de Edificios de Philadelphia  
1515 Market Street  
Suite 1305  
Philadelphia, PA 19102

### **Ref: Los derechos de vacaciones luego de un cambio de Empleador o de Propiedad/Administración**

Estimado Sr. Martin:

Esta "carta complementaria" aclarará la intención de las partes de eliminar el párrafo siguiente del Artículo 9, Sección 9.6:

Si el propietario del edificio, administrador o el contratista deja de emplear a un empleado como resultado de una venta, transferencia o pérdida del contrato, será responsable de pagarle al sucesor una proporción de las vacaciones del empleado equivalente a la proporción del número de todos los meses trabajados desde el 1° de enero anterior hasta doce (12) meses para ser calculado de la misma manera a lo dispuesto en la Sección 9.3 este Artículo.

La eliminación de esta redacción no altera en modo alguno los derechos y obligaciones establecidos en el resto de la redacción del Artículo 9, Sección 9.6; los derechos de vacaciones actuales y futuros de los empleados no podrán de ninguna manera ser afectados por el cambio de titularidad, administración o de contratista de limpieza.

¿Podría indicar su conformidad firmando en la línea correspondiente a continuación?  
Una copia firmada de esta carta puede ser retenida por usted y la otra me debe ser devuelta, para mis archivos.

Muy atentamente,

---

**Wayne MacManiman**  
en nombre de la Local 32BJ de SEIU

**ACEPTADO:** \_\_\_\_\_  
**Robert G. Martin, Presidente**  
**BOLR**

**CARTA COMPLEMENTARIA N° 3**

16 de octubre de 2019

Sr. Robert G. Martin  
División de Relaciones Laborales de los Operadores de Edificios de la  
Asociación de Administradores y Propietarios de Edificios de Philadelphia  
1515 Market Street  
Suite 1305  
Philadelphia, PA 19102

**Ref: Aumento de los beneficios de pensión**

Estimado Sr. Martin:

Por esta “carta complementaria”, las partes acuerdan que para la vigencia de este Convenio, el Artículo 16, Sección 16.5 se suspenderá y no se obstaculizará ningún incremento en los beneficios que los Fideicomisarios del Fondo de Pensiones de BOLR del Distrito 36, Local 32BJ de la Unión Internacional de Empleados de Servicio, pueden efectuar de conformidad con la contemplación de las partes en el acuerdo de aumento de las contribuciones al Fondo de Pensiones establecido en el Artículo 16, Sección 16.1.

¿Podría indicar su conformidad firmando en la línea correspondiente a continuación?  
Una copia firmada de esta carta puede ser retenida por usted y la otra me debe ser devuelta, para mis archivos.

Muy atentamente,

---

**Wayne MacManiman**  
en nombre de la Local 32BJ de SEIU

**ACEPTADO:** \_\_\_\_\_  
**Robert G. Martin, Presidente**  
**BOLR**

## CARTA COMPLEMENTARIA N° 4

16 de octubre de 2019

Robert G. Martin, Presidente  
División de Relaciones Laborales de los Operadores de Edificios de la  
Asociación de Administradores y Propietarios de Edificios de Philadelphia  
1515 Market Street  
Suite 1305  
Philadelphia, PA 19102

### **Ref: Reconocimiento de las verificaciones de tarjetas**

Estimado Sr. Martin:

Esta “carta complementaria” constituye el acuerdo de las partes sobre el reconocimiento y la negociación con respecto a las escuelas autónomas y edificios residenciales en la Ciudad de Philadelphia, y el Aeropuerto Internacional de Philadelphia.

El Empleador deberá reconocer a la Local 32BJ con arreglo a una verificación de las tarjetas con base en la manifestación de la Unión del apoyo mayoritario a través de tarjetas de autorización o peticiones de acuerdo a una ubicación/cuenta para todas las clasificaciones de los trabajadores empleados en las escuelas autónomas y edificios residenciales en la Ciudad de Philadelphia, y para todas las clasificaciones de empleados, incluyendo los empleados de contratistas de aerolíneas, quienes trabajen en el Aeropuerto Internacional de Philadelphia, y que no estén ya cubiertos por el Convenio o el Anexo de BMCA del Convenio.

Dentro de los cinco (5) días laborables a partir de la solicitud de la Unión, el Empleador deberá proporcionar una lista de los empleados de la unidad propuestos y su información de contacto (incluida la dirección del domicilio, número de teléfono de habitación y celular y correo electrónico). Dentro de los cinco (5) días laborables a partir de la solicitud de la Unión, el Empleador deberá realizar una verificación de las tarjetas para determinar el estado de mayoría de la Unión, y si la mayoría está demostrada, reconocer y negociar con la Unión para la(s) unidad(es) solicitada(s).

Todos los términos económicos y no económicos de tales lugares estarán sujetos a la negociación de la cláusula adicional.

Cualquier controversia relativa a esta Carta complementaria será resuelta mediante arbitraje vinculante ante un Árbitro designado de conformidad con el Artículo 24 del Convenio.

Muy atentamente,

---

**Wayne MacManiman, Jr.,**  
**en nombre de la Local 32BJ de SEIU**

**ACEPTADO:** \_\_\_\_\_  
**Robert G. Martin, Presidente**  
**BOLR**

**CARTA COMPLEMENTARIA N° 5**

16 de octubre de 2019

Robert G. Martin, Presidente  
División de Relaciones Laborales de los Operadores de Edificios de la  
Asociación de Administradores y Propietarios de Edificios de Philadelphia  
1515 Market Street  
Suite 1305  
Philadelphia, PA 19102

**Ref: Aprendiz de Mecánico de Mantenimiento**

Estimado Sr. Martin:

Esta “carta complementaria” confirma que las tasas salariales, progresiones, deberes, calificaciones y otros criterios para un Aprendiz de Mecánico de Mantenimiento están sujetos a negociaciones entre BOLR y la Unión antes de que un Empleador ocupe cualquier posición en cualquier edificio.

Muy atentamente,

---

**Wayne MacManiman, Jr.,**  
**en nombre de la Local 32BJ de SEIU**

**ACEPTADO:** \_\_\_\_\_  
**Robert G. Martin, Presidente**  
**BOLR**