

CONVENIO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ENTRE

LA LOCAL 32BJ DE SEIU

Y

**LA ASOCIACIÓN DE CONTRATISTAS DE
SERVICIO DE WASHINGTON (WSCA)**

16 DE OCTUBRE DE 2019 al 15 DE OCTUBRE DE 2023



*****Cualquier disputa sobre el convenio colectivo será resuelto con la versión del contrato en ingles *****

Índice

CONVENIO	1
ARTÍCULO 1 - RECONOCIMIENTO	1
ARTÍCULO 2 - SALARIOS	2
ARTÍCULO 3 - HORAS DE TRABAJO	3
ARTÍCULO 4 - FONDOS DE BENEFICIOS	8
ARTÍCULO 5 - DÍAS FERIADOS REMUNERADOS	14
ARTÍCULO 6 - VACACIONES	15
ARTÍCULO 7 - TIEMPO DE SERVICIO	16
ARTÍCULO 8 - LICENCIA POR ENFERMEDAD	17
ARTÍCULO 9 - SEGURIDAD DE LA UNIÓN Y DEDUCCIONES	17
ARTÍCULO 10 - LICENCIA PARA ASISTIR A UN FUNERAL	20
ARTÍCULO 11 - DESPIDO Y DISCIPLINA	20
ARTÍCULO 12 - PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y ARBITRAJE	22
ARTÍCULO 13 - PROHIBICIÓN DE HUELGAS Y CIERRES PATRONALES	24
ARTÍCULO 14 - DESPIDO Y CONVOCATORIA PARA REGRESAR A TRABAJAR....	24
ARTÍCULO 15 - DERECHOS DE LA UNIÓN	25
ARTÍCULO 16 - DISCRIMINACIÓN	26
ARTÍCULO 17 - DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN	26
ARTÍCULO 18 - LICENCIAS	27
ARTÍCULO 19 - SALUD Y SEGURIDAD	28
ARTÍCULO 20 - UNIFORMES	28
ARTÍCULO 21 - CARGA DE TRABAJO	28
ARTÍCULO 22 - INMIGRACIÓN	29
ARTÍCULO 23 - VERIFICACIONES DE ANTECEDENTES DE SEGURIDAD	29
ARTÍCULO 24 - TRANSFERENCIAS	30
ARTÍCULO 25 - ENLACE DE LA UNIÓN	31
ARTÍCULO 26 - COMITÉ DE ADMINISTRACIÓN LABORAL	31
ARTÍCULO 27 - CONSERVACIÓN DEL TRABAJO	31
ARTÍCULO 28 - TRANSICIÓN DEL CONTRATISTA	32
ARTÍCULO 29 - CLÁUSULA DE EMPLEADOR MÁS FAVORECIDO	33
ARTÍCULO 30 - MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES	34
ARTÍCULO 31 - CLÁUSULA DE SALVAGUARDIA	34
ARTÍCULO 32 - DURACIÓN	35

Cláusula económica para Baltimore, MD	37
Cláusula económica para el Condado de Montgomery, MD	39
Cláusula económica para el norte de Virginia	41
Cláusula económica para	43
el Condado de Prince George, MD	43
Cláusula económica para	45
el Condado de Loudoun, VA	45
APÉNDICE A - PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO	47
APÉNDICE B - UBICACIONES DE MAYOR ESCALA.....	50
.....	55
APÉNDICE C: Edificios a tiempo completo o	57
Grupos de edificios de 350,000 pies cuadrados o más grandes del Condado de Montgomery (para el 16 de octubre de 2019)	57
APÉNDICE D: Edificios a tiempo completo o	58
Grupos de edificios de 350,000 pies cuadrados o más grandes del Condado de Arlington (para el 16 de octubre de 2019)	58
APÉNDICE E	59
CARTA COMPLEMENTARIA SOBRE ACOSO SEXUAL	61

CONVENIO

El presente Convenio, con fecha del 16 de octubre de 2019, se realiza entre la Unión Internacional de Empleados de Servicios, Local 32BJ ("Unión"), y la Asociación de Contratistas de Servicio de Washington, en nombre de sus miembros contratistas ("Empleador").

ARTÍCULO 1 - RECONOCIMIENTO

Sección 1. El Empleador reconoce a la Unión como el agente negociador exclusivo para sus empleados de limpieza (incluidos los conserjes principales), excluidos los limpiadores de servicios especiales empleados en los condados de Baltimore y Montgomery, empleados profesionales, supervisores, empleados administrativos o guardias empleados en

- a) Cualquier edificio de oficinas comerciales (tanto con inquilinos múltiples como individuales) en el Distrito de Columbia.
- b) Cualquier edificio de oficinas comerciales (tanto con inquilinos múltiples como individuales) en el Condado de Montgomery, MD que tenga al menos 75,000 pies cuadrados, incluidos los grupos de edificios de oficinas comerciales con propiedad y administración comunes y: (1) sean contiguos o tengan direcciones consecutivas; o (2) tengan un lugar común donde los empleados del contratista se registran.
- c) Cualquier edificio de oficinas comerciales (tanto con inquilinos múltiples como individuales) dentro de la ciudad de Baltimore, edificios de oficina que tengan al menos 50,000 pies cuadrados.
- d) Cualquier edificio de oficinas comerciales (tanto con inquilinos múltiples como individuales) en Ciudad de Alejandria, Falls Church, Manassas, y Fairfax City, y los Condados de Loudoun, Prince William Arlington y Fairfax que tengan 100,000 pies cuadrados o más, y parques de oficinas contiguos, de propiedad común, que sumen 100,000 pies cuadrados o más, donde el Empleador preste servicios o a los cuales atienda.
- e) Cualquier edificio de oficinas comerciales (tanto con inquilinos múltiples como individuales) en el Condado de Prince George con al menos 100,000 pies cuadrados o más, incluidos parques de oficinas contiguos de propiedad común que sumen 100,000 pies cuadrados o más.
- f) Todo trabajo en o alrededor de los terminales y/o dependencias en el Ronald Reagan Washington National Airport, el Washington Dulles International Airport o el Baltimore/Washington Thurgood Marshal International Airport, incluso donde la limpieza haya sido contratada por un transportista.
- g) Educación superior (que no pretende incluir cuentas de educación superior donde el cliente es un usuario típico de una oficina comercial en lugar de una

instalación de campus tradicional) en el Distrito de Columbia, el Condado de Prince George, MD, Condado de Montgomery, MD, Ciudad de Baltimore, Ciudad de Alexandria, Falls Church, Manassas y Fairfax City, y los Condados de Loudoun, Prince William, Arlington y Fairfax.

Cuando la ley requiera que la Unión demuestre que una mayoría de los empleados en cualquier ubicación o agrupación de ubicaciones, según sea el caso, dentro de la jurisdicción de este Convenio tal como se define inmediatamente antes, ha autorizado a la Unión para actuar como su representante de negociación colectiva antes de que este Convenio pueda aplicarse legalmente a estos empleados, se seguirán los procedimientos descritos en el Apéndice A.

Sección 2. El Empleador estará obligado por los convenios generales en todas las áreas que sean aplicables a todo el trabajo realizado dentro de ellas y está sujeto al alcance de estos convenios para todas las áreas dentro de la jurisdicción de la Unión, incluyendo los siguientes convenios y los convenios sucesores del mismo: el Convenio de Contratistas Independientes de 2016 (o su contraparte de RAB), el Convenio de Contratistas de Long Island de 2016, el Convenio de Contratistas de Hudson Valley y del Condado de Fairfield de 2016, el Convenio de Contratistas de Hartford/Connecticut de 2016, el Convenio de Contratistas de Nueva Jersey de 2016, el Convenio de Contratistas Independientes o de BOLR de Philadelphia de 2019, el Convenio de Contratistas Suburbanos de Philadelphia de 2015, el Convenio de Contratistas del Centro de Pittsburgh de 2019, el Convenio del Condado de Allegheny (PA) de 2019, el Convenio de Contratistas de Delaware de 2016, y el Convenio de Contratistas de Mantenimiento de New England de 2016, y cualquier convenio sucesor de los mismos.

Sección 3. Dentro de los treinta (30) días siguientes a la ejecución de este Convenio, cada Empleador proporcionará a la Unión la siguiente información sobre todos los sitios que cumplan con los criterios para su inclusión en virtud de este Convenio según se establece en la Sección 1 anterior: la ubicación y el dueño o gerente del edificio, y los nombres, direcciones, últimos cuatro dígitos de los números del seguro social, salarios, tasas de beneficios, fecha de contratación, clasificación y turnos de trabajo de cada empleado por ubicación. El Empleador deberá actualizar esta lista, previa petición razonable por parte de la Unión, y dentro de los treinta (30) días posteriores a la adjudicación del Empleador de un contrato de limpieza para un edificio o grupo de edificios que cumpla con los criterios para su inclusión en virtud de este Convenio tal como se establece en la Sección 1 anterior.

ARTÍCULO 2 - SALARIOS

Sección 1. Las tasas mínimas y los aumentos que se aplicarán a todos los empleados cubiertos por este Convenio se establecen en las Cláusulas Económicas al final del presente Convenio. A los empleados líderes se les pagará veinticinco centavos (\$0.25) por encima de las tasas enumeradas en cada Cláusula Económica. Las tasas salariales por hora establecidas en cada Cláusula Económica deberán ser superiores a cualquier tasa reglamentaria de salario mínimo aplicable en cincuenta centavos (\$0.50). Los empleados de mayor escala que ganen menos de un dólar (\$1.00) por hora sobre la tasa mínima establecida en cada Cláusula Económica

recibirán el aumento mínimo. A solicitud por escrito del cliente, los Empleados de mayor escala que ganen más de un dólar (\$1.00) por hora por encima de la tasa mínima establecida en cada Cláusula Económica recibirán la mitad del aumento mínimo (o parte de él) hasta que su tasa salario sea de un dólar (\$1.00) por hora por encima de la tasa mínima y con posterioridad recibirán aumentos subsecuentes para mantener el diferencial de un dólar (\$1.00).

Sección 2. A todos los empleados contratados después de las fechas indicadas en cada Cláusula Económica se les pagará la tasa indicada en cada Cláusula Económica.

Sección 3. A los empleados convocados para trabajar en un día libre programado, se les deberá garantizar un mínimo de cuatro (4) horas de sueldo.

Sección 4. La decisión de asignar a un empleado a la Clasificación de Líder o de remover a un empleado de la Clasificación de Líder quedará a la discreción exclusiva del Empleador. El Empleador notificará por escrito a cualquier empleado acerca de su designación como Líder o su eliminación de la clasificación de líder.

Sección 5. El trabajo principal de un Portero diurno puede incluir algunas o todas las siguientes tareas: limpieza de terrenos exteriores, limpieza interior, mantenimiento de luces (es decir, cambios de bombillas, etc.) y responder a las solicitudes de la administración del edificio/los inquilinos. En general, las tareas de limpieza de un Portero diurno no se corresponderán, de manera directa, con las de los encargados de la limpieza que tienen áreas de trabajo asignadas regularmente (por ej., el tercer piso, etc.), independientemente de cuando las necesidades de personal lo requieran (por ej., llamadas, etc.) Se puede llamar a los Porteros diurnos para que realicen trabajos de limpieza regulares. En caso de que a un Limpiador se le asigne temporalmente realizar, de manera sustancial, todas las tareas de un Portero diurno durante más de cinco (5) días consecutivos, dicho Limpiador recibirá la tasa de pago del Portero diurno por todo el tiempo asignado para realizar las tareas del Portero diurno.

ARTÍCULO 3 - HORAS DE TRABAJO

Sección 1. Todo el trabajo realizado por los empleados de más de cuarenta (40) horas en una semana laboral se considerará como horas extras y se deberá remunerar en razón de una vez y media la tasa de salario aplicable para dicho trabajo.

Sección 2. Si no se cumplen los requisitos de horas extras de manera voluntaria, serán asignadas en el orden inverso de antigüedad cuando sea práctico de acuerdo con la capacidad del empleado para realizar el trabajo. No se trabajarán horas extras, excepto por instrucciones del personal de supervisión del Empleador. Cualquier error en la asignación se corregirá con una oportunidad adicional de horas extras para el empleado afectado.

Sección 3. El Empleador se compromete a corregir cualquier error en la nómina tan pronto como sea posible, y hará todos los esfuerzos para subsanarlo en el siguiente periodo de pago.

Sección 4. Los empleados que trabajen turnos de seis (6) horas o más recibirán un descanso no remunerado de treinta (30) minutos.

Sección 5. Excepto que se establezca de otra manera en este Artículo, un empleado que sea programado regularmente para treinta y cinco (35) horas o más por semana se considerará como un empleado a tiempo completo. Un empleado en Washington, DC que sea programado regularmente para treinta (30) horas o más por semana se considerará como un empleado a tiempo completo.

Sección 6. A partir del 1 de enero de 2021, en virtud de la legislación aplicable, la semana laboral mínima para todos los edificios de oficinas o grupo contiguo de edificios de oficinas bajo propiedad o administración común que ocupen un total de 350,000 pies cuadrados o más, con una tasa de ocupación del cincuenta por ciento (50%) o más en el Condado de Montgomery será de treinta (30) horas; la definición de un empleado a tiempo completo en el Condado de Montgomery será un empleado programado regularmente para treinta (30) horas o más por semana; y la definición de un empleado a tiempo parcial en el Condado de Montgomery será un empleado programado regularmente para menos de treinta (30) horas por semana. En cualquier edificio de este tipo, los empleados a tiempo parcial pueden limpiar hasta el treinta por ciento (30%) de las horas de limpieza y tendrán un turno mínimo de cuatro (4) horas por noche y veinte (20) horas por semana. Aunque puedan producirse despidos, una vez que un edificio ha quedado cubierto por esta disposición, ésta continuará aplicándose incluso si la tasa de ocupación cae por debajo del umbral del cincuenta por ciento (50%). Los edificios sujetos actualmente a dicha conversión se indican en el Apéndice C.

Sección 7. A partir del 1 de enero de 2023, la semana laboral mínima para todos los edificios de oficinas o grupo contiguo de edificios de oficinas bajo propiedad o administración común que ocupen un total de 350,000 pies cuadrados o más, con una tasa de ocupación del cincuenta por ciento (50%) o más en el Condado de Arlington será de treinta (30) horas; la definición de un empleado a tiempo completo en el Condado de Arlington será un empleado programado regularmente para treinta (30) horas o más por semana; y la definición de un empleado a tiempo parcial en el Condado de Arlington será un empleado programado regularmente para menos de treinta (30) horas por semana. En cualquier edificio de este tipo, los empleados a tiempo parcial pueden limpiar hasta el treinta por ciento (30%) de las horas de limpieza y tendrán un turno mínimo de cuatro (4) horas por noche y veinte (20) horas por semana. Aunque puedan producirse despidos, una vez que un edificio ha quedado cubierto por esta disposición, ésta continuará aplicándose incluso si la tasa de ocupación cae por debajo del umbral del cincuenta por ciento (50%). Los edificios sujetos actualmente a dicha conversión se indican en el Apéndice D.

Sección 8. Salvo que se establezca lo contrario en este Artículo, el turno mínimo para todos los empleados será de cuatro (4) horas por turno, excepto que en edificios de al menos 100,000 pies cuadrados en Washington, DC, el turno mínimo será de cinco (5) horas por turno/veinticinco (25) horas por semana. En edificios de

entre 100,000 y 199,999 pies cuadrados en Washington, DC, sin embargo, el Empleador puede ocupar puestos vacantes con hasta un (1) empleado para cuatro (4) horas por noche/veinte (20) horas por semana, siempre que ese empleado pueda llenar las próximas cinco (5) horas por noche/25 horas por semana vacantes en el edificio de ese empleado.

Sección 9. El Empleador acepta que cualquier edificio recién construido o renovado por completo o un grupo contiguo de edificios bajo propiedad o administración común con al menos 350,000 pies cuadrados de espacio rentable neto de oficinas comerciales en Washington, DC, que no esté en el Apéndice E, o cualquier edificio de al menos 350,000 pies cuadrados o un grupo de edificios contiguos bajo propiedad o administración común de espacio rentable neto de oficinas comerciales en Washington, DC, que quede cubierto por este Convenio por primera vez, será limpiado por empleados con una semana laboral mínima de treinta (30) horas, excepto que hasta el veinte por ciento (20%) de las horas de limpieza puede ser realizado por los empleados a tiempo parcial con un turno mínimo de cuatro (4) horas por noche/veinte (20) horas por semana, hasta un total de diez (10) puestos a tiempo parcial.

Sección 10. El Empleador acuerda que los edificios en el apéndice E serán limpiados por empleados con una semana laboral mínima de treinta (30) horas por semana, excepto que el veinte por ciento (20%) de las horas de limpieza puede ser realizado por empleados a tiempo parcial con un turno mínimo de cuatro (4) horas por noche/veinte (20) horas por semana, hasta un total de diez (10) puestos a tiempo parcial por edificio. El turno mínimo de cuatro (4) horas por noche/veinte (20) horas por semana se aplicará solo a los empleados a tiempo parcial contratados para trabajar en un edificio en el Apéndice E en o a partir del 1 de julio de 2017. Los empleados a tiempo parcial existentes en estos edificios que trabajaban cinco (5) horas por noche/veinticinco (25) horas por semana el 1 de julio de 2017 tendrán derecho a mantener ese horario.

Sección 11. Los empleados que soliciten una transferencia a un edificio con un turno de 5, 6, 7 u 8 horas recibirán dichas transferencias sobre la base de la antigüedad. El Empleador deberá mantener una lista de los empleados que hacen tales solicitudes. Si ningún empleado ha solicitado llenar dicha vacante en un edificio con un turno de 5, 6, 7 u 8 horas, el Empleador puede contratar a alguien externo para llenar las vacantes.

Sección 12. Conversión del Condado de Montgomery. En el Condado de Montgomery, para edificios programados para convertirse en actividades de limpieza a tiempo completo a partir del 1 de enero de 2021, el Empleador deberá publicar (en inglés y español), a más tardar el 1 de abril de 2020, la lista de antigüedad para ese edificio, y debe proporcionarle una copia a la Unión. Además, el Empleador publicará en inglés y español, en todos esos edificios a más tardar el 1 de septiembre de 2020, una lista de los puestos a tiempo completo disponibles en ese edificio a partir del 1 de enero de 2021, y debe proporcionarle una copia a la Unión. Un Empleador podrá usar cualquiera de los siguientes procedimientos para cubrir puestos vacantes de tiempo completo y notificará a la Unión antes del 1 de agosto de 2020 sobre el procedimiento que está utilizando:

- A. Los empleados que ya trabajan en ese edificio pueden incluir su nombre en la lista publicada para cualquiera de las posiciones a tiempo completo para las cuales están calificados, dentro de los veinte (20) días hábiles a partir de la publicación de la lista. Las posiciones se otorgarán sobre la base de la antigüedad. En el caso de que este proceso de licitación no cubra las posiciones de tiempo completo, el Empleador abrirá la licitación a sus otros empleados a tiempo parcial en el Condado de Montgomery, quienes dispondrán de veinte (20) días hábiles para incluir su nombre en la lista publicada para cualquier cargo vacante a tiempo completo para el cual estén calificados, y dichas posiciones de tiempo completo se otorgarán por antigüedad. El Empleador deberá proporcionar a la Unión una copia de la lista de empleados que ocuparán los puestos a tiempo completo en cada edificio, así como de los empleados despedidos como resultado del proceso anterior, al menos dos (2) semanas antes de la fecha en la cual el edificio cambie a tiempo completo.
- B. Todos los empleados del Empleador del Condado de Montgomery pueden incluir su nombre en la lista publicada para cualquiera de las posiciones a tiempo completo para las cuales están calificados, dentro de los veinte (20) días hábiles a partir de la publicación de la lista en todos los edificios del Condado de Montgomery. Las posiciones se adjudicarán con base en la antigüedad de los empleados que ya trabajan en el edificio y que se postulan para dichas posiciones. Si queda cualquier vacante a tiempo completo después de la oferta anterior, esas posiciones se adjudicarán con base en la antigüedad de los empleados que no estén trabajando en el edificio y que se postulen para dichas posiciones.

Si el proceso anterior no da como resultado que un edificio obtenga suficientes empleados a tiempo completo, el Empleador puede contratar personal externo.

En el caso de que el proceso anterior ocasione que un edificio tenga más empleados a tiempo parcial de los que el Empleador necesita en ese edificio, entonces los empleados de menor antigüedad serán despedidos de conformidad con el Artículo 14 del presente Convenio, salvo que en el caso de un delegado sindical en un edificio esté programado para ser despedido de conformidad con esta Sección, él o ella tendrá la antigüedad superior, de tal forma que el Empleador retendrá al delegado en una posición a tiempo parcial. Por un período de un (1) año después de la conversión a la limpieza a tiempo completo de edificios donde los empleados fueron despedidos como resultado de la conversión, el Empleador proporcionará una lista de las posiciones vacantes e información sobre los puestos que se cubrieron previa solicitud razonable de la Unión.

Sección 13. Conversión del Condado de Arlington. En el Condado de Arlington, para edificios programados para convertirse en actividades de limpieza a tiempo completo a partir del 1 de enero de 2023, el Empleador deberá, a más tardar el 1 de abril de 2022, publicar (en inglés y español), la lista de antigüedad para ese edificio, y debe proporcionarle una copia a la Unión. Además, el Empleador publicará en inglés y español, en todos esos edificios a más tardar el 1 de septiembre de 2022, una lista de los puestos a tiempo completo y a tiempo parcial disponibles en ese edificio a

partir del 1 de enero de 2023, y debe proporcionarle una copia a la Unión. Un Empleador podrá usar cualquiera de los siguientes procedimientos para cubrir puestos vacantes de tiempo completo y tiempo parcial, y notificará a la Unión antes del 1 de agosto de 2022 sobre el procedimiento que está utilizando:

- A. Los empleados que ya trabajan en ese edificio pueden incluir su nombre en la lista publicada para cualquiera de las posiciones a tiempo completo para las cuales están calificados, dentro de los veinte (20) días hábiles a partir de la publicación de la lista. Las posiciones se otorgarán sobre la base de la antigüedad. En el caso de que este proceso de licitación no cubra las posiciones de tiempo completo, el Empleador abrirá la licitación a sus otros empleados a tiempo parcial en el Condado de Arlington, quienes dispondrán de veinte (20) días hábiles para incluir su nombre en la lista publicada para cualquier cargo vacante a tiempo completo para el cual estén calificados, y dichas posiciones de tiempo completo se otorgarán por antigüedad. El Empleador deberá proporcionar a la Unión una copia de la lista de empleados que ocuparán los puestos a tiempo completo y tiempo parcial en cada edificio, así como de los empleados despedidos como resultado del proceso anterior, al menos dos (2) semanas antes de la fecha en la cual el edificio cambie a tiempo completo.

- B. Todos los empleados del Empleador del Condado de Arlington pueden incluir su nombre en la lista publicada para cualquiera de las posiciones a tiempo completo para las cuales están calificados, dentro de los veinte (20) días hábiles a partir de la publicación de la lista en todos los edificios del Condado de Arlington. Las posiciones se adjudicarán con base en la antigüedad de los empleados que ya trabajan en el edificio y que se postulan para dichas posiciones. Si queda cualquier vacante a tiempo completo después de la oferta anterior, esas posiciones se adjudicarán con base en la antigüedad de los empleados que no estén trabajando en el edificio y que se postulen para dichas posiciones.

Si el proceso anterior no da como resultado que un edificio obtenga suficientes empleados a tiempo completo, el Empleador puede contratar personal externo.

En el caso de que el proceso anterior ocasione que un edificio tenga más empleados a tiempo parcial de los que el Empleador necesita en ese edificio, entonces los empleados de menor antigüedad serán despedidos de conformidad con el Artículo 14 del presente Convenio, salvo que en el caso de un delegado sindical en un edificio esté programado para ser despedido de conformidad con esta Sección, él o ella tendrá la antigüedad superior, de tal forma que el Empleador retendrá al delegado en una posición a tiempo parcial. Por un período de un (1) año después de la conversión a la limpieza a tiempo completo de edificios donde los empleados fueron despedidos como resultado de la conversión, el Empleador proporcionará una lista de las posiciones vacantes e información sobre los puestos que se cubrieron previa solicitud razonable de la Unión.

Sección 14. En el caso de que el Empleador considere que la ley, reglamento u orden ejecutiva aplicable impide que un edificio programado para convertirse a la limpieza a tiempo completo de acuerdo con las Secciones 9 o 10 anteriores lo haga,

ese edificio no se convertirá a la limpieza a tiempo completo, mientras la ley, regulación u orden ejecutiva aplicable impida dicha limpieza. Si la Unión impugna la afirmación del Empleador, la controversia se someterá a un arbitraje acelerado. En el caso de que la ley, reglamento u orden ejecutiva aplicable impida que un edificio que ya se ha convertido a limpieza a tiempo completo de acuerdo con las Secciones 9 o 10 anteriores tenga empleados que continúen trabajando a tiempo completo, se permitirá que ese edificio vuelva a la limpieza a tiempo parcial, siempre que la ley, regulación u orden ejecutiva aplicable impida la limpieza a tiempo completo, y el Artículo 28, Sección 1 (Transición del contratista) y el Artículo 30 (Mantenimiento de condiciones) no impidan que el empleador proporcione a los empleados en el edificio que ya se han convertido de empleados a tiempo completo a empleados a tiempo parcial, los salarios y beneficios para empleados a tiempo parcial que se disponen en el presente Convenio. A solicitud de la Unión, el Empleador deberá proporcionar la ley, regulación u orden ejecutiva aplicable.

Sección 15. Si, durante la vigencia del presente Convenio, un edificio programado o ya convertido a la limpieza a tiempo completo de conformidad con las Secciones anteriores, experimenta un aumento significativo de vacantes, un cambio significativo en los términos del arrendamiento (aparte de lo dispuesto en la Sección 14 anterior) o algún otro cambio, o esté sujeto a alguna otra circunstancia que el Empleador considere, de manera razonable, que impide la limpieza a tiempo completo, la Unión y el Empleador acuerdan discutir si el edificio debe ser o continuar siendo limpiado a tiempo completo, o justifica un retraso en la conversión a la limpieza a tiempo completo. En ausencia de un acuerdo, se aplicarán las disposiciones de este Artículo.

ARTÍCULO 4 - FONDOS DE BENEFICIOS

Sección 1. Fondo de Salud

1.1 Cobertura para trabajadores a tiempo completo: El Empleador deberá proporcionar cobertura médica individual a cada empleado a tiempo completo, tal como se define en el Artículo 3, Sección 5 anterior, que haya completado el período de espera establecido en la Sección 5.1 a continuación, sin ninguna participación del empleado en los costos de la prima. El Empleador hará contribuciones mensuales para cada empleado elegible, según se indica a continuación, a un fondo fiduciario de salud conocido como “Fondo de Salud de Building Service 32BJ” (“Fondo de Salud”), pagaderas en el momento y de la manera que determinen los Fideicomisarios, para proporcionar a los empleados los beneficios de salud que determinen los Fideicomisarios:

10/16/19	1/1/20	1/1/21	1/1/22	1/1/23
\$461	\$498	\$523	\$549	\$577

El Empleador deberá hacer las siguientes contribuciones mensuales en nombre de cada empleado que elija adquirir la cobertura para hijos dependientes a propio costo del empleado de conformidad con el proceso descrito inmediatamente a continuación y en la Sección 1.5:

Efectivo desde el 1 de enero de 2019	\$1,015 por mes
Efectivo desde el 1 de enero de 2020	\$1,069 por mes
Efectivo desde el 1 de enero de 2021	\$1,151 por mes
Efectivo desde el 1 de enero de 2022	\$1,208 por mes
Efectivo desde el 1 de enero de 2023	\$1,269 por mes

El Empleador realizará las siguientes deducciones mensuales en cantidades iguales del cheque de sueldo del empleado para aquellos empleados que elijan adquirir la cobertura para hijos dependientes:

Efectivo desde el 1 de enero de 2019	\$554 por mes
Efectivo desde el 1 de enero de 2020	\$571 por mes
Efectivo desde el 1 de enero de 2021	\$628 por mes
Efectivo desde el 1 de enero de 2022	\$659 por mes
Efectivo desde el 1 de enero de 2023	\$692 por mes

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

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

1.2. Cobertura para trabajadores a tiempo parcial: El Empleador realizará contribuciones al Fondo de Salud para todos los empleados a tiempo parcial, tal como se definen en el Artículo 3, Sección 5 más abajo, que hayan completado el período de espera establecido en la Sección 5.1, como se indica a continuación y pagaderas en el momento y de la manera que determinen los Fideicomisarios, para proporcionar a los empleados los beneficios de salud que determinen los Fideicomisarios:

Washington, DC	Todas las demás áreas
\$78 por mes	\$40 por mes

1.3. Para los empleados a tiempo completo, el Empleador puede proporcionar alternativas de cobertura de atención médica siempre que el beneficio proporcionado sea comparable a la cobertura proporcionada por el Fondo de Salud. Cualquier Empleador que proporcione o desee proporcionar tal cobertura alternativa, debe notificar a la Unión por escrito y proporcionarle una copia del Resumen de la Descripción del Plan donde se expongan los beneficios, así como cualquier modificación a dichos beneficios, treinta (30) días antes de que se produzca un cambio para los empleados. Con la suficiente antelación, la Unión debe proporcionar al Empleador una notificación sobre cualquier cambio importante en los beneficios del Fondo de Salud, para permitir que el Empleador modifique la cobertura alternativa que proporciona a fin de continuar brindando beneficios comparables, así como cualquier modificación a dichos beneficios, treinta (30) días antes de que se produzca un cambio para los empleados.

Los Empleadores que brindan cobertura alternativa de atención médica en virtud de esta Sección, acuerdan permitir que la Unión audite el cumplimiento de los términos de este Artículo, mediante el uso de métodos coherentes con las prácticas de auditoría utilizadas por el Fondo para auditar a los Empleadores participantes en el Fondo.

Si una auditoría muestra que un empleador que proporciona cobertura alternativa de atención médica en virtud de esta Sección está en violación de este Artículo, el Empleador estará sujeto a las siguientes penalidades:

- a) Si la auditoría muestra que el Empleador ha violado el Convenio con respecto a la cobertura de salud, el Empleador deberá reembolsar a la Unión por los gastos de tal auditoría;
- b) Si las partes llegan a un acuerdo sobre una disputa relacionada con los meses en los cuales los empleados no recibieron cobertura de conformidad con este Artículo, sin someter la controversia a arbitraje o a cualquier otro fuero, el Empleador deberá pagar una penalidad por cada mes de cobertura perdida por un monto igual a la tasa de contribución para el mismo mes de la cobertura en virtud de este Convenio, además de nueve por ciento (9.0%) de interés anual, cobrado mensualmente. Dicha penalidad se le pagará al (a los) empleado(s) afectado(s); o
- c) Si las partes resuelven alguna controversia relacionada con la violación de este Artículo mediante arbitraje u otro mecanismo legal, cualquier monto concedido por el árbitro o el tribunal deberá incluir una penalización por daños y perjuicios equivalente al veinte por ciento (20.0%) del monto de capital adeudado. Dicha penalidad se le pagará al (a los) empleado(s) afectado(s).

1.4. Si se promulgara alguna legislación pertinente en el futuro, no habrá duplicación ni redundancia de cobertura y las partes deberán negociar tal cambio como lo exige la ley.

1.5 El Fondo de Salud ofrecerá la cobertura de atención médica para dependientes que satisfaga las exigencias de la Ley de Protección al Paciente y Cuidado de Salud Asequible (“ACA”), a los empleados elegibles de tiempo completo que elijan esa cobertura para dependientes de conformidad con los procedimientos de inscripción del Fondo, y que se comprometan a contribuir a las tasas descritas en la Sección 1.1 anterior. El Empleador acuerda trabajar de buena fe con la Unión y el Fondo de Salud para obtener las confirmaciones y documentación necesarias que el Empleador considere razonablemente como necesarias, de modo que las contribuciones de los empleados para dicha cobertura de atención médica para dependientes se puedan deducir sobre una base antes de impuestos de los salarios de los empleados a tiempo completo elegibles que hayan elegido dicha cobertura a través de un Plan de la Sección 125 del Servicio de Impuestos Internos, antes del 1 de enero de 2016. Si se pueden proporcionar las confirmaciones y la documentación necesarias, el Empleador deberá, si es necesario, establecer y patrocinar un plan de conformidad con los requisitos de la Sección 125 del Código de Impuestos Internos, y los reglamentos emitidos en virtud de éste, para permitir que los empleados de tiempo completo elijan realizar las contribuciones de la prima antes de impuestos al Fondo de Salud para la cobertura de atención médica para dependientes si el empleado selecciona dicha cobertura. Previa autorización por escrito por parte del empleado, el Empleador deducirá del salario del empleado en cantidades iguales en cada período de pago, sobre una base antes de impuestos, una cantidad igual a la contribución mensual aplicable descrita en la Sección 1.1 anterior, y remitirá esas contribuciones del empleado al Fondo de Salud de conformidad con las políticas y procedimientos del Fondo de Salud.

El Empleador y el Fondo o su designado deberán coordinar la inscripción de los nuevos contratados (a tiempo parcial o tiempo completo) y, en caso de ser necesaria, la inscripción anual de los empleados existentes en los beneficios de salud disponibles que se proporcionan públicamente. El Fondo de Salud o su designado también deberá proveer asistencia razonable al Empleador previa solicitud para facilitar el cumplimiento del Empleador con la presentación de informes de la ACA y otros requisitos para empleadores.

1.6 En cualquier momento en o después del 16 de octubre de 2019, si la Unión o el Empleador reciben un aviso de que el plan de beneficios del Fondo de Salud o las normas de elegibilidad previstas en este Convenio (1) no cumplen los requisitos de cualquier ley o reglamento aplicable, o (2) hacen que el Empleador esté sujeto a una sanción, multa, impuesto o cualquier otro pago imponible en virtud de la ACA o cualquier ley o reglamento relacionado ("incumplimiento"), la parte que recibe el aviso de tal incumplimiento deberá proporcionar una copia de dicho aviso a la otra parte, dentro de un plazo de cinco (5) días calendario. Dentro de los siguientes diez (10) días calendario, las partes se reunirán para discutir una resolución para resarcir el incumplimiento. Si la reunión y la negociación no dan como resultado un acuerdo para resarcir el incumplimiento dentro de los sesenta (60) días calendario de la fecha en que cualquiera de las partes recibe el aviso de incumplimiento, entonces el Empleador podrá notificar por escrito a la Unión que se retira del Fondo y las partes seguirán reuniéndose para negociar sobre la cobertura de salud, siempre que las disposiciones sobre prohibición de huelga contenidas en el Artículo 13 de este Convenio dejarán de aplicarse en la fecha en que el

Empleador notifique por escrito que se está retirando del Fondo. La Unión proporcionará, previa solicitud, la certificación al Empleador antes del siguiente año del plan del Fondo de Salud para certificar que el plan de beneficios del Fondo de Salud y las normas de elegibilidad previstas en este Convenio para el próximo año del plan cumplen con la ACA.

Sección 2. Fondo de Capacitación y Educación

2.1 Las contribuciones del Empleador se harán a la Local 32BJ Thomas Shortman Training Fund (“Fondo de Capacitación”) para todos los empleados que hayan completado el período de espera establecido en la Sección 5.1 a continuación, y que estén cubiertos por este Convenio en virtud de los términos del Fondo de Capacitación:

El monto para todos los empleados elegibles será de \$14.13 por mes

2.2. Se establecerá un comité integrado por un número igual de representantes del Empleador y de la Unión para formular recomendaciones a los Fideicomisarios del Fondo en el desarrollo de planes de estudio y mecanismos apropiados para proporcionar la capacitación.

Sección 3. Fondo de Servicios Legales

Las contribuciones del Empleador se harán a la Local 32BJ Legal Services Fund (“Fondo Legal”) para todos los empleados que hayan completado el período de espera establecido en la Sección 5.1 a continuación, y que estén cubiertos por este Convenio en virtud de los términos del Fondo Legal:

El monto para todos los empleados elegibles será de \$16.63 por mes

Sección 4. Disposiciones aplicables a todos los Fondos

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

4.2. Si el Empleador cae en mora de forma periódica o constante de sus pagos al Fondo de Salud, al Fondo de Capacitación y Educación, o al Fondo Legal, se le puede exigir, a discreción de los Fideicomisarios de los Fondos, proporcionar al Fondo Fiduciario correspondiente un depósito que garantice el pago puntual de tales aportaciones.

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

Sección 5. Períodos de espera

5.1. Los empleadores no tendrán la obligación de contribuir al Fondo de Salud, al Fondo Legal o al Fondo de Capacitación, ya sea para los empleados de tiempo completo o de tiempo parcial, hasta que esos empleados tengan noventa (90) días calendario de empleo o antigüedad (en lo sucesivo, el "Período de espera de 90 días").

5.2. Los empleados no serán elegibles para recibir beneficios hasta el final del período de espera.

ARTÍCULO 5 - DÍAS FERIADOS REMUNERADOS

Sección 1.

A. A partir del 16 de octubre de 2019, el Empleador otorgará a todos los empleados, excepto aquellos empleados cubiertos por las Cláusulas Económicas para el Condado de Loudoun y el Condado de Prince George, los siguientes días feriados con remuneración:

Año Nuevo	Aniversario del Nacimiento de	Día de los Caídos
Día de la	Martin Luther King	Día de Acción de
Independencia	Día del Trabajo	Gracias
Día de Navidad	Cumpleaños del empleado (solo para los empleados que hayan completado el período de prueba)	

Los empleados en Washington, DC también recibirán el Día del Presidente como feriado remunerado.

El cumpleaños del empleado mencionado se considerará feriado a partir del 16 de octubre de 2019. Si el cumpleaños de un empleado cae un sábado, se celebrará el viernes anterior; si el cumpleaños de un empleado cae un domingo, se celebrará el lunes siguiente. El feriado de cumpleaños del empleado se puede tomar otro día, previo acuerdo mutuo con el Empleador.

B. A partir del 1 de enero de 2021, el Empleador otorgará a todos los empleados, excepto aquellos empleados cubiertos por las Cláusulas Económicas para el Condado de Loudoun y el Condado de Prince George, los siguientes días feriados con remuneración:

Año Nuevo	Aniversario del Nacimiento de Martin Luther King	Día del Presidente
Día de los Caídos	Día de la Independencia	Día del Trabajo
Día de Acción de Gracias	Día de Navidad	Cumpleaños del empleado (solo para los empleados que hayan completado el período de prueba)

Sección 2. A un empleado a quien se le requiera trabajar el Día de Martin Luther King se le ofrecerá otro día libre remunerado. A un empleado a quien se le requiera trabajar el Día del Presidente se le ofrecerá otro día libre remunerado. Un empleado a quien se le requiera trabajar cualquiera de los demás días feriados indicados arriba recibirá el pago del día feriado más la tasa regular por las horas trabajadas.

Sección 3. Cuando un día feriado legal cubierto por este Convenio caiga en un día libre de un empleado, el empleado será compensado a la tasa de salario por hora regular o, en su lugar, el empleado recibirá un día libre con pago dentro de un período de dos semanas después de dicho día feriado. El Empleador acuerda que los días libres solicitados no se deben denegar injustificadamente.

Sección 4. Con el fin de ser elegible para el pago de feriados, un empleado debe trabajar todas sus horas programadas en la jornada de trabajo antes y después del día feriado, a menos que esté en una ausencia justificada o en una licencia aprobada remunerada o no remunerada.

Sección 5. El Empleador deberá publicar, en la oficina en el sitio de trabajo, una lista de los días feriados acatados por el edificio.

ARTÍCULO 6 - VACACIONES

Sección 1. Los empleados a tiempo completo y tiempo parcial recibirán vacaciones como se indica en las Cláusulas Económicas al final del presente Convenio.

Sección 2. El importe del pago que un empleado recibirá por cada semana de vacaciones se basará en el horario semanal de trabajo regular del empleado durante el año (por ej. 20 horas, 25 horas, 35 horas). Si el horario del empleado cambia sustancialmente durante el año (por ej., de 20 horas a 35 horas o de 35 horas a 25 horas), el Empleador deberá pagar al empleado una cantidad que se aproxime a al horario semanal promedio del empleado para el año. El Empleador tendrá el derecho de reducir la cantidad que recibe el empleado para el pago de vacaciones cuando el empleado haya tenido una cantidad significativa de licencia no remunerada (por ej., más de dos semanas). El pago de vacaciones se dará al empleado en el día de pago anterior a la semana en que comienzan las vacaciones, si se solicita.

USSI y sus entidades relacionadas estarán protegidos de esta sección y pueden continuar con su práctica existente.

Sección 3. Cuando haya un día feriado durante las vacaciones del empleado, el empleado tendrá derecho a un día adicional de vacaciones o, a opción del Empleador, al salario de un día extra. El Empleador no rechazará injustificadamente la solicitud del empleado.

Sección 4. El Empleador se compromete a pagarle a todos los empleados todas las vacaciones no utilizadas a su separación del trabajo en el siguiente día de pago práctico. La cantidad de pago de vacaciones se prorratea sobre la base de la cantidad de servicio desde el último día de aniversario del empleado. Los empleados con menos de un (1) año de servicio que terminen el empleo no son elegibles para las vacaciones prorrateadas. Sin embargo, en los casos en que un contratista toma el control de un edificio con empleados con menos de un (1) año de servicio, el empleado recibirá crédito por el servicio anterior con el nuevo empleador y será acreditado con un (1) año de servicio de vacaciones al completar un (1) año de antigüedad.

Sección 5. El tiempo de vacaciones puede ser utilizado para ampliar la licencia por enfermedad o la licencia para asistir a un funeral, siempre que el empleado haya utilizado su licencia por enfermedad acumulada y que proporcione la documentación de un médico cuando sea solicitada por el Empleador.

Sección 6. La solicitud del empleado para vacaciones no podrá ser rechazada injustificadamente. Cuando haya un conflicto con las cargas laborales actuales debido a que el Empleador recibe solicitudes simultáneas de dos o más empleados para vacaciones en el mismo día, la antigüedad prevalecerá.

Sección 7. Cuando el Empleador se hace cargo de la cuenta de otro contratista, dicho Empleador reconocerá la antigüedad, servicio pasado y las vacaciones devengadas, y los empleados no estarán obligados a cumplir un nuevo período de prueba. El contratista saliente realizará el pago de las vacaciones prorrateadas que se adeuden con el último cheque de nómina. El Empleador sucesor deberá permitirle a un empleado, previa solicitud, tomar una licencia no remunerada que sea igual al tiempo de vacaciones acumuladas que el contratista saliente le pagó al empleado.

Sección 8. Si un edificio está cerrado debido a circunstancias más allá del control de los trabajadores o contratistas debido al mal tiempo u otra emergencia, los empleados tendrán el derecho a usar las vacaciones acumuladas y el tiempo por enfermedad.

Sección 9. Se acuerda que las vacaciones deben ser utilizadas dentro de un año de la fecha de aniversario del empleado en la que se obtengan las vacaciones. No habrá una disposición para “guardar para más adelante” las vacaciones, a menos que el Empleador y el empleado lo acuerden mutuamente por escrito.

ARTÍCULO 7 - TIEMPO DE SERVICIO

Sección 1. Se calculará el tiempo de servicio del empleado a partir de la fecha en la cual ha sido contratado(a) por el Empleador o su fecha de empleo en el edificio, la que sea mayor. El empleado o la Unión facilitará la verificación de que el empleado estuvo contratado ininterrumpidamente en el edificio. La antigüedad, por clasificación, deberá ser el único factor para determinar el orden de despido y de convocatoria para regresar a trabajar de los empleados. Un delegado sindical por turno tendrá la antigüedad superior.

Sección 2. El Empleador deberá mantener una lista de antigüedad publicada en el tablero de anuncios. Los conflictos en las fechas de antigüedad serán resueltos mediante el procedimiento de quejas.

Sección 3. Habrá un periodo de prueba de sesenta (60) días para las nuevas contrataciones, tiempo durante el cual el empleado puede ser despedido sin recurrir al procedimiento de quejas del presente Convenio, siempre que ningún empleado contratado como resultado de la adquisición de una ubicación cubierta por el presente Convenio esté sujeto a esta Sección.

Sección 4. Si un empleado voluntaria o involuntariamente es transferido a un nuevo edificio, entonces llevará la antigüedad de su edificio o la del empleador, la que sea mayor, al nuevo edificio. Si un nuevo contratista se hace cargo de ese edificio, para todos los propósitos, el empleado recibirá crédito por la misma duración del servicio que tuvo con el contratista predecesor inmediatamente antes del cambio, incluidos, entre otros, la antigüedad y derecho de vacaciones, y de la finalización del período de prueba con base en la fecha de antigüedad a la que tenía derecho bajo el contratista anterior.

ARTÍCULO 8 - LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1. A los empleados se les concederá la licencia por enfermedad según se establece en las Cláusulas Económicas al final del presente Convenio.

Sección 2. En todos los casos de enfermedad de más de tres (3) días laborales consecutivos, el empleado deberá presentar un certificado del médico u otra prueba aceptable de discapacidad para solicitar los beneficios de licencia por enfermedad, si el Empleador lo solicita.

Sección 3. Los empleados cubiertos por este Convenio pueden acumular y transferir de un año al siguiente una cantidad de licencia por enfermedad igual a la cantidad de licencia por enfermedad que gana un empleado en un año en virtud de este Convenio. Los empleados del Empleador en el Distrito de Columbia quienes estaban cubiertos por este Convenio antes del 1 de enero de 1999 pueden acumular y transferir un máximo de doce (12) días de licencia por enfermedad.

Sección 4. El tiempo de vacaciones puede ser utilizado para ampliar la licencia por enfermedad, siempre que el empleado haya utilizado su licencia por enfermedad acumulada y proporcione la documentación cuando sea solicitada por el Empleador.

Sección 5. Todos los empleados deben dar un aviso con dos (2) horas de antelación antes del comienzo del turno para solicitar los beneficios de licencia por enfermedad. El Empleador acuerda mantener un sistema de convocatoria y un registro diario.

Sección 6. En el caso de que una jurisdicción gubernamental apruebe o modifique la legislación que establezca los niveles mínimos de licencia por enfermedad, todos los empleados recibirán el mayor entre el número máximo de días de licencia por año aplicable al empleador de mayor tamaño previsto en el mandato, y su derecho máximo de licencia por enfermedad en virtud del Convenio.

ARTÍCULO 9 - SEGURIDAD DE LA UNIÓN Y DEDUCCIONES

Sección 1. Será condición para el empleo que todos los empleados cubiertos por este Convenio, excepto aquellas áreas en Virginia que no son enclaves federales, se hagan y sigan siendo miembros de la Unión a los treinta y un (31) días siguientes a la fecha de que este Artículo se aplique a su ubicación de trabajo o a su fecha de empleo, la que sea posterior. El requisito de afiliación bajo esta sección se cumple

con el pago de las obligaciones financieras de la tarifa de inscripción de la Unión y de las cuotas periódicas impuestas uniformemente.

Sección 2. Luego de que el Empleador reciba una carta del Secretario-Tesorero de la Unión solicitando el despido de un empleado por no cumplir con los requisitos de este Artículo, a menos que el Empleador cuestione la conveniencia de tal medida, el empleado deberá ser despedido dentro de los quince (15) días de la recepción de dicha carta, si es que antes el empleado no ha tomado las medidas correspondientes para cumplir con los requisitos. Si el Empleador cuestiona la conveniencia del despido, el Empleador presentará inmediatamente el asunto al Árbitro. Si el Árbitro concluye que el empleado no ha cumplido con los requisitos del presente Artículo, se despedirá al empleado en un plazo de diez (10) días a partir de la entrega al Empleador del aviso por escrito de tal conclusión. El Empleador será responsable de todos los ingresos perdidos por la Unión a causa de no despedir a un empleado que no es miembro de la Unión, si la Unión así lo ha solicitado por escrito.

Sección 3. El Empleador se compromete a descontar de los salarios de los empleados cubiertos por este Convenio las cuotas mensuales, las tarifas de inscripción, las comisiones de agencia y las contribuciones al Fondo del Sueño Americano o al Fondo de Acción Política, siempre que sea autorizado por escrito por el empleado de conformidad con la legislación aplicable, y remitirá dichas cuotas u otros dineros a la Unión dentro de los siguientes treinta (30) días. La Unión suministrará al Empleador los formularios de autorización necesarios. Las partes reconocen y convienen que el término "autorizado por escrito por el empleado" según se estipula en este Convenio incluye las autorizaciones creadas y mantenidas mediante el uso de registros electrónicos y firmas electrónicas, de conformidad con las leyes estatales y federales. Por consiguiente, la Unión podrá usar registros electrónicos para verificar la afiliación a la Unión, autorización para deducciones voluntarias de las cuotas de la Unión y comisiones, así como las contribuciones voluntarias al Fondo del Sueño Americano de la Unión, de los salarios o pagos remitidos a la Unión, y autorización para deducciones voluntarias del salario o pagos para ser remitidos al Fondo del Sueño Americano. El Empleador aceptará tales registros electrónicos como autorizaciones por escrito válidas para la deducción y envío de pagos. Se entiende que esta disposición no incluirá la autorización de voz y no se utilizará con fines de reconocimiento por la Unión. El Empleador deberá mantener información precisa de los empleados, y transmitir electrónicamente las cuotas, las tarifas de iniciación y todas las valoraciones legales deducidas de los cheques de sueldo de los empleados, a la Unión a través de ACH utilizando el portal de autoservicio de la 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 de sueldo del empleado, la fecha de contratación del empleado, la ubicación o el cambio de ubicación del empleado, si el empleado es a tiempo parcial o tiempo completo, el número de seguro social del empleado, la dirección del empleado y la clasificación del empleado. La Unión brindará cualquier oportunidad de capacitación necesaria al Empleador para facilitar las transmisiones electrónicas.

Sección 4. Si el Empleador tiene treinta (30) días de atraso en el pago de las cuotas mensuales, las tarifas de inscripción, las comisiones de agencia y las contribuciones al Fondo del Sueño Americano o al Fondo de Acción Política (colectivamente, “cuotas”) de conformidad con este Convenio, la Unión puede cobrar al Empleador un cargo de interés apropiado. Si la remisión de tales cuotas se retrasa, no se cobrarán intereses en los casos en los cuales exista una controversia de buena fe.

Si algún Empleador no remite las cuotas como se definió con anterioridad por más de sesenta (60) días en tres (3) o más ocasiones dentro de un período de un año, la Unión puede presentar una queja en el Paso 3 del Procedimiento de quejas. Este párrafo no se aplicará a la falta de pago de un Empleador de las cuotas de un número aislado de empleados, sino que se aplica a la falta de pago de la totalidad o la mayoría de las cuotas adeudadas por un período determinado (por ejemplo, la mayoría de las cuotas de un determinado mes). Se realizará una reunión del Paso 3, dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la presentación de dicha queja. Si no se realiza esa reunión o el asunto no se resuelve, la Unión puede presentar una demanda de arbitraje acelerado para el caso, después de cinco (5) días en virtud del Paso 3, con el siguiente árbitro en el panel en este Convenio. Se celebrará una audiencia dentro de los veintiún (21) días siguientes a la demanda de arbitraje (si el siguiente árbitro no está disponible, las partes revisarán la lista hasta que se identifique un árbitro disponible para atender el caso de manera oportuna).

Si la Unión prevalece sobre la mayoría de su reclamación por las cuotas, el Empleador sufragará los costos del árbitro. Si la Unión no prevalece sobre la mayoría de su reclamación por las cuotas, la Unión sufragará los costos del árbitro.

Sección 5. El Empleador deducirá la tarifa de inscripción de la Unión, en cantidades iguales por período de pago durante tres (3) meses.

Sección 6. En el momento de la contratación, el Empleador deberá dar a los nuevos empleados un paquete, proporcionado por la Unión, que contiene un formulario de solicitud para ser afiliado de la Unión, el formulario de autorización de deducciones, el formulario de autorización para el Fondo del Sueño Americano, y donde corresponda, los formularios de inscripción al fondo de beneficios. El Empleador enviará a las oficinas de la Unión los formularios (o partes de los mismos) que el empleado elija llenar y devolver al Empleador.

Sección 7. La Unión acuerda eximir al Empleador e indemnizarlo con respecto a todas las reclamaciones, responsabilidad o culpa que surjan del cumplimiento de este Artículo por parte del Empleador.

Sección 8. Si un empleado no revoca su autorización para deducir cuotas a finales del año siguiente a la fecha de autorización o al final del contrato actual, lo que ocurra primero, se considerará que el empleado ha renovado su autorización por otro año o hasta el vencimiento del contrato inmediatamente subsiguiente, lo que ocurra primero.

Sección 9. El Empleador deberá proporcionar a la Unión el nombre y la clasificación de cualquier empleado nuevo o adicional contratado al final del segundo periodo de

pago del empleado. La Unión tendrá el derecho de inspeccionar los registros de la nómina del Empleador para determinar los empleados del Empleador que están cubiertos por este Convenio. Todos los fondos de beneficios proporcionados en virtud del presente Convenio tendrán el mismo derecho a inspeccionar al igual que la Unión.

ARTÍCULO 10 - LICENCIA PARA ASISTIR A UN FUNERAL

Sección 1. Todos los empleados a tiempo parcial y tiempo completo que tengan noventa (90) días o más de empleo continuo y que estén cubiertos por este Convenio recibirán tres (3) días de licencia remunerada por la muerte de un cónyuge, padre, madre, hijo, hija, hermano, hermana, suegro, suegra, abuela o abuelo. El Empleador puede solicitar una prueba del fallecimiento o certificado de defunción. A los empleados que tienen que viajar a lugares distantes a causa de la muerte de familiares inmediatos como se han definido anteriormente, se les puede conceder una licencia sin goce de sueldo justificada de hasta treinta (30) días calendario (además de la licencia remunerada para asistir a un funeral prevista anteriormente). El empleado deberá notificar al Empleador acerca de la fecha exacta de su regreso al trabajo. Dicha licencia no podrá ser rechazada injustificadamente por el Empleador.

ARTÍCULO 11 - DESPIDO Y DISCIPLINA

Sección 1. Se conviene que cada parte tratará a la otra con mutuo respeto y dignidad, y que el Empleador solo despedirá o aplicará medidas disciplinarias a empleados por causa justificada. El Empleador conviene en utilizar una disciplina progresiva. Las medidas disciplinarias se deben imponer por escrito en un plazo de dos (2) días hábiles de la infracción. Cuando sea factible y apropiado, los avisos de medidas disciplinarias se proporcionarán en español y en inglés, pero prevalecerá la versión en inglés. Se debe proporcionar copias de todos los avisos de suspensión y terminación a la Unión en un plazo de tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de su emisión. También se acuerda que todos los trabajos deberán realizarse con base en un estándar aprobado por el Empleador. Un trabajo que no esté a la altura del estándar fijado por el Empleador causará que el empleado que realizó el trabajo quede sujeto a medidas disciplinarias.

Causales para la terminación inmediata del empleo:

Falsificación de los registros de la compañía, que no ocurra por error del empleado.

Reportarse a trabajar en estado de embriaguez, afectado o bajo la influencia de drogas ilegales.

Trabajar en estado de embriaguez, afectado o bajo la influencia de drogas ilegales.

Actos graves de insubordinación.

Posesión de recipientes abiertos de bebidas alcohólicas o el uso de cualquier droga ilícita mientras esté en las instalaciones del Empleador o participe en las actividades empresariales del Empleador.

Robar al Empleador, sus compañeros de trabajo, los inquilinos o los visitantes de la propiedad.
Pelear o amenazar a otra persona con violencia física, mientras está en el trabajo y/o en las instalaciones del Empleador.
Llevar un arma ilegal al trabajo.
Daño intencional o destrucción de la propiedad o los equipos del Empleador.
Conducta lasciva u obscena.
Actos graves de acoso sexual o conducta indebida.

La Unión reconoce el derecho del Empleador a establecer y exigir a los empleados que cumplan todas las normas de trabajo razonables.

Sección 2. Procedimiento de disciplina progresiva: Se acordó que el siguiente programa de disciplina se aplicaría antes de despedir por cualquier infracción de una naturaleza similar que no esté sujeta al despido inmediato según se define en la Sección 1. Un empleado que, durante el desarrollo de la disciplina progresiva, cometa un acto de los establecidos en la Sección 1, podrá quedar sujeto a medidas disciplinarias hasta e incluyendo la terminación del empleo sin adherencia a la disciplina progresiva.

Paso 1: Advertencia verbal.
Paso 2: Primera advertencia por escrito.
Paso 3: Segunda advertencia por escrito o suspensión, dependiendo de la gravedad de la infracción.
Paso 4: Advertencia final por escrito o terminación de la relación laboral, dependiendo de la gravedad de la infracción.

Sección 3. El Delegado sindical, de haberlo, estará presente en todas las reuniones disciplinarias de los empleados que impliquen medidas disciplinarias por escrito; de lo contrario, el Empleador deberá reprogramar la reunión. Cuando sea posible y apropiado, la reunión se realizará en el idioma que el empleado domine mejor.

Sección 4. Todas las advertencias disciplinarias por escrito deberán ser retiradas del expediente del empleado después de doce (12) meses y no se pueden utilizar en lo sucesivo como parte del procedimiento disciplinario.

Sección 5. Todos los empleados tendrán el derecho de tener a un delegado presente en cualquier reunión de investigación que el empleado razonablemente crea que podría conducir a una medida disciplinaria. El empleado tiene la responsabilidad de solicitar la presencia del delegado sindical. Cuando sea posible y apropiado, la reunión se realizará en el idioma que el empleado domine mejor. Los empleados tendrán el derecho a tener a un miembro del personal de la Unión presente en una reunión de investigación, siempre que el miembro del personal de la Unión esté en el sitio o disponible de inmediato.

ARTÍCULO 12 - PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y ARBITRAJE

Sección 1. Procedimiento de quejas

A. Se acuerda que, en caso de que surjan controversias de este Convenio o de la práctica entre la Unión y el Empleador, las partes deberán utilizar el procedimiento de arbitraje de quejas que se establece a continuación.

Paso 1. El empleado, la Unión y el supervisor inmediato intentarán resolver cualquier controversia o diferencia en el momento que ésta surja o tan pronto como sea posible. En el caso de que no puedan resolver el problema, la Unión deberá realizar la queja por escrito y presentarla al representante designado del Empleador en un plazo de cinco (5) días hábiles después de que la Unión tenga conocimiento o debiera haber tenido conocimiento del incidente o suceso que dio origen a la queja. Para las controversias que impliquen violaciones del salario básico o la falta de remisión o deducción de las cuotas, las tarifas de iniciación o las contribuciones políticas, y cuando no haya una controversia de buena fe acerca de si se deben montos de dinero, la queja deberá presentarse dentro del plazo de 180 días a partir de la fecha de la primera violación o la falta de remisión o deducción de las cuotas.

Paso 2. Todas las reclamaciones que no sean las relativas al despido o suspensión serán discutidas en una reunión del Paso 2 entre la Unión y el Empleador, que debe programarse dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de la queja por escrito. El Empleador deberá emitir una decisión dentro de los cinco (5) días siguientes a la reunión del Paso 2. Si la queja no se considera resuelta después de la reunión del Paso 2 o de la decisión del Empleador de la reunión del Paso 2, la Unión deberá solicitar una audiencia del Paso 3 dentro de los cinco (5) días siguientes a la decisión por escrito del Empleador del Paso 2 o la fecha de la reunión del Paso 2 (si no hay una decisión por escrito).

Paso 3. Después de una solicitud para una audiencia del Paso 3, la Unión y el Empleador deberán reunirse dentro de un plazo de cinco (5) días. El Empleador deberá emitir una decisión dentro de los cinco (5) días siguientes a la audiencia del Paso 3. Para todas las quejas sobre despido y suspensión, el empleado, la Unión y el Empleador se reunirán dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción del aviso de queja del Paso 1 en un intento por resolver el problema.

Paso 4: Si la queja no se resuelve después del Paso 3, se puede presentar, a petición de cualquiera de las partes, ante un Árbitro, cuya decisión será definitiva y vinculante para las partes y todos los empleados y Empleadores involucrados. La Unión notificará al empleador por escrito dentro de los diez (10) días después de recibir la decisión del Paso 3 del Empleador o de la fecha de la reunión del Paso 3 (si no hay una decisión por escrito) acerca de su intención de presentar la queja para arbitraje.

Sección 2. Arbitraje

A. Las partes acuerdan utilizar el panel de árbitros que se indica a continuación para decidir todas las quejas sometidas a arbitraje, así como las diferencias que surjan entre las partes en cuanto a la interpretación, aplicación o ejecución de cualquier parte de este Convenio, y otros asuntos que se deben arbitrar expresamente ante ellos, incluidos los asuntos que puedan ser iniciados por cualquiera de los Fideicomisarios de los fondos de beneficios. La Unión informará conjuntamente al Empleador y al siguiente Árbitro del panel disponible acerca de la selección del Árbitro para el asunto de la reclamación. Las partes han escogido los siguientes árbitros: Charles Feigenbaum, Homer Larue, Joseph Sharnoff, Alan Symonette, Sue Shaw, Blanca Torres, y Joshua Javits.

B. El Árbitro tendrá jurisdicción y autoridad para decidir sobre la queja que se presenta y no tendrá autoridad o jurisdicción para cambiar o modificar cualquiera de los términos de este Convenio.

C. Las partes harán todo lo posible para que se programe el arbitraje tan pronto como sea factible. Todos los gastos del arbitraje deberán pagarse a partes iguales entre las partes. Las partes cubrirán sus propios honorarios y costos.

D. El Árbitro deberá emitir un laudo por escrito dentro de los treinta (30) días posteriores al cierre de la audiencia. Si un laudo no es emitido oportunamente, tanto la Unión como el Empleador pueden exigir al árbitro por escrito que el laudo se emita en un plazo de diez (10) días más. Mediante consentimiento mutuo de la Unión y el Empleador, se puede extender el tiempo tanto para la programación de la audiencia como para la emisión del laudo. Mediante solicitud conjunta de todas las partes, el Árbitro emitirá una "decisión verbal" con el laudo por escrito a seguir dentro del plazo fijado.

E. En caso de que la Unión comparezca en una audiencia de arbitraje sin el agraviado, el Árbitro llevará a cabo la audiencia y decidirá el caso con base en las pruebas presentadas en la audiencia. Si una parte (la Unión o el Empleador), después de una debida notificación por escrito, no comparece ante el Árbitro, el laudo puede ser emitido en base al testimonio de la otra parte. La debida notificación por escrito se refiere a la entrega por correo, fax o entrega personal a la dirección del Empleador proporcionada a la Unión.

F. Si cualquiera de las partes no cumple con el laudo arbitral dentro de dos (2) semanas después de que dicho laudo sea enviado por correo registrado o certificado a las partes, cualquiera de las partes podrá, a su exclusiva y absoluta discreción, tomar cualquier medida necesaria para hacer cumplir este laudo, incluyendo, entre otros, las demandas legales.

Sección 3. Los plazos en este Artículo excluirán los sábados, domingos y feriados remunerados. Los plazos en este Artículo pueden extenderse por mutuo acuerdo de las partes. Si el Empleador no respondiera dentro de los plazos prescritos, la queja será procesada en el siguiente paso del procedimiento de arbitraje de quejas.

Cuando un empleado representado por la Unión introduzca una apelación interna ante la Unión sobre la decisión de la Unión de no continuar con el arbitraje de una queja, el plazo límite de diez (10) días para que la Unión notifique el arbitraje de la queja conforme al Artículo 12, Sección 1.A, Paso 4, se suspenderá hasta que se resuelva la apelación interna. Esto no modifica los plazos de procesamiento de cualquier otra queja previstos en el Artículo 12, Sección 1.A. La Unión notificará inmediatamente al Empleador involucrado acerca de la interposición de la apelación interna y notificará al Empleador sobre el resultado de esta.

Sección 4. Las quejas que impugnen el despido o la suspensión de un empleado deberán ser iniciadas por la Unión en el Paso 3 y se deben presentar por escrito al Empleador dentro de los cinco (5) días hábiles a partir de la fecha del despido o de la notificación al empleado de su despido, lo que ocurra en segundo término.

Sección 5. El Empleador tendrá derecho a iniciar las quejas en el Paso 3, y las quejas deben ser presentadas por escrito a la Unión dentro de los cinco (5) días después de que el Empleador haya tenido conocimiento o debiera haber tenido conocimiento del incidente o suceso que dio origen a la queja.

ARTÍCULO 13 - PROHIBICIÓN DE HUELGAS Y CIERRES PATRONALES

Sección 1. El Empleador acuerda que no habrá ningún cierre patronal para los empleados y la Unión acuerda que no habrá huelgas, paros laborales, disminución del ritmo de trabajo o formas similares de interferencia del trabajo por cualquier motivo durante la vigencia de este Convenio. Sin embargo, siempre y cuando ningún empleado esté obligado a pasar los piquetes legales primarios establecidos en una huelga autorizada, incluyendo los piquetes establecidos por la Local 32BJ en virtud de una huelga autorizada en otra ubicación laboral. El Empleador no puede sustituir permanentemente ni disciplinar a cualquier empleado que se niegue a pasar por una línea de piquetes.

Sección 2. En interés de la paz laboral, ambas partes pondrán sus mejores esfuerzos para notificar a la otra parte acerca de cualquier controversia descrita en la Sección 1 anterior para brindar una oportunidad adecuada a la búsqueda de una solución a tales controversias. La Unión proporcionará dicha notificación al abogado del Empleador, Peter Chatilovicz.

ARTÍCULO 14 - DESPIDO Y CONVOCATORIA PARA REGRESAR A TRABAJAR

Sección 1. El Empleador conviene en notificar a la Unión en la fecha más temprana posible en el caso de despido. El Empleador, además, conviene en que todos los despidos serán en el orden inverso de la antigüedad por clasificación dentro de la ubicación, y que todas las convocatorias para regresar a trabajar se realizarán en el orden de antigüedad por clasificación dentro de la ubicación. El Empleador deberá ofrecer vacantes para las que califiquen los empleados despedidos, a los empleados incluidos en la lista de despidos, antes que a otros solicitantes. El Empleador ofrecerá de manera proactiva una posición similar para la que califiquen los empleados despedidos en su zona económica, a los empleados incluidos en la lista de despidos mediante el uso de uno de los siguientes métodos. El Empleador

puede enviar una carta con la información de la oferta a la última dirección conocida del empleado. Para aquellos empleados que han proporcionado una dirección de correo electrónico a su empleador, dicha oferta podrá realizarse por correo electrónico. Los correos electrónicos y las cartas se copiarán a un representante designado de la Unión. Los Empleadores también pueden hacer la oferta por teléfono, siempre que el Empleador: a) obtenga una respuesta por escrito a la oferta por parte del empleado; b) realice una llamada conjunta con un representante designado de la Unión; o c) envíe un correo electrónico a un representante designado de la Unión para confirmar que se realizó la llamada e indicar el nombre del empleado, la fecha y hora de la llamada, la fecha en que el empleado fue despedido, la ubicación y el turno que ofrecen al empleado, el número de teléfono del empleado y su última dirección conocida, y (si está disponible) la dirección de correo electrónico del empleado. Los empleados tendrán cinco (5) días laborales desde la recepción de la carta y/o correo electrónico y/o llamada telefónica para aceptar o rechazar la oferta; excepto que los empleados despedidos cuando los edificios pasen a tiempo completo según se describe en el Artículo 3 tendrán tres (3) días laborales para aceptar o rechazar la oferta. Los Empleadores notificarán a la Unión cuál de los procesos anteriores de convocatoria para regresar a trabajar están utilizando.

Para los empleados desplazados como resultado de la conversión de un edificio de limpieza a tiempo parcial a la limpieza a tiempo completo de acuerdo con el Artículo 3 de este Convenio, el Empleador deberá de manera proactiva (como se ha indicado con anterioridad) ofrecer dos (2) posiciones diferentes (si es necesario) a dichos empleados.

Sección 2. Todos los empleados despedidos permanecerán en la lista de despidos por un período de hasta un (1) año, y después de ese período sus derechos de convocatoria para regresar a trabajar y su antigüedad se terminarán.

ARTÍCULO 15 - DERECHOS DE LA UNIÓN

Sección 1. La Unión dispondrá de acceso a sus miembros y tendrá derecho a investigar las condiciones laborales. La Unión utilizará horas antes y después del horario laboral para no interferir con las operaciones del Empleador. El Empleador deberá proporcionar un espacio para que la Unión pueda reunirse con los miembros en el lugar de trabajo durante las horas no laborales con el fin de gestionar las quejas, a menos que sea acordado mutuamente con la administración.

Sección 2. El empleado tendrá derecho a revisar su expediente de personal en la presencia de un representante del Empleador.

Sección 3. El Empleador deberá proporcionar un espacio para publicar los textos de la Unión en un lugar conveniente para uso de los empleados en el sitio de trabajo. Todas estas publicaciones deberán ser documentos oficiales de la Unión provenientes de la Unión.

Sección 4. Los delegados sindicales deberán obtener el permiso de su supervisor antes de dejar su sitio de trabajo y deberán reportarse de nuevo a su supervisor al regresar al sitio de trabajo. Al entrar en el sitio de trabajo que es responsabilidad de

otro supervisor, el delegado sindical se pondrá en contacto con el supervisor antes de comunicarse con cualquier empleado.

Sección 5. La Unión tendrá el derecho de inspeccionar la nómina del Empleador y los demás registros laborales relevantes, previo aviso razonable y de acuerdo a su relación con quejas específicas.

Sección 6. Un empleado puede solicitar una licencia para trabajar para la Unión y el Empleador podrá denegar dicha solicitud.

Sección 7. El supervisor deberá notificar a los delegados sindicales acerca de todos los despidos y los empleados nuevos, y se les dará una oportunidad antes o después del horario de trabajo para reunirse con los empleados nuevos para brindarles información sobre la Unión.

Sección 8. El Empleador se compromete a otorgar a un delegado sindical (solo para los limpiadores del turno de la noche) por edificio y por turno una (1) vez por año durante las horas laborales, con remuneración, un permiso para recibir clases de capacitación para delegados sindicales previa notificación por escrito de la Unión de al menos diez (10) días hábiles. El Empleador se compromete a otorgar a un delegado sindical por edificio y por turno dos (2) veces por año (incluido un día remunerado) durante las horas laborales, sin remuneración, un permiso para recibir clases de capacitación para delegados sindicales previa notificación por escrito de la Unión de al menos diez (10) días hábiles.

ARTÍCULO 16 - DISCRIMINACIÓN

Sección 1. El Empleador no podrá discriminar en el empleo, la contratación, el ascenso, la capacitación o en las asignaciones de trabajo por motivos de raza, credo, color, origen nacional, edad, sexo, orientación sexual, religión, discapacidad física o mental, la afiliación a la Unión o la actividad sindical, o las relaciones familiares de conformidad con todas las leyes aplicables. La discriminación incluye el hostigamiento basado en las categorías anteriores.

ARTÍCULO 17 - DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

Sección 1. Solamente la compañía ejercerá la administración de los asuntos de la Compañía y la dirección de su fuerza de trabajo, incluyendo pero, entre otros, el derecho para establecer nuevos trabajos, suprimir o cambiar trabajos existentes, cambiar materiales, procesos, productos, equipos en las operaciones; programar y asignar trabajo; contratar, sancionar y despedir a los empleados con causa, transferir o despedir a los empleados debido a la falta de trabajo, establecer las normas laborales; determinar las cargas de trabajo, normas de calidad en el desempeño, métodos y prácticas de contratación; asignación y transferencia de los empleados y el ascenso de los empleados; establecer, eliminar o cambiar bonos, incentivos y programas de calidad.

ARTÍCULO 18 - LICENCIAS

Sección 1. El Empleador, independientemente de su tamaño, se compromete a cumplir con la Ley Federal de Licencia Médica y Familiar, según pueda ser interpretada y enmendada eventualmente. Para los Empleados que trabajen en Washington, DC, el Empleador, independientemente de su tamaño, se compromete a cumplir con la Ley de Licencia Médica y Familiar de DC, la Ley de Licencia Parental de DC, y la Ley de Enmienda de la Licencia Remunerada Universal de DC, según puedan ser interpretadas y enmendadas eventualmente. Nada de lo contenido en el presente documento se interpretará en el sentido de modificar la definición de “empleado elegible” según cualesquiera de estos estatutos.

Sección 2. Además de los derechos de licencia establecidos en la Sección 1 anterior, los empleados a tiempo parcial que han completado dos (2) meses de servicio continuo y los empleados a tiempo completo que han completado seis (6) meses de servicio continuo podrán solicitar una licencia no remunerada por las razones que se indican a continuación, la cual el Empleador deberá conceder, siempre que el empleado haya dado dos semanas de aviso previo por escrito o, en caso de emergencia, con la máxima antelación posible. La licencia, si se concede, se debe proporcionar por escrito con una fecha de inicio y finalización. El empleado regresará a su posición actual o a una equivalente sin pérdida de antigüedad, siempre y cuando el empleado regrese a trabajar como se acordó cuando se otorgó la licencia. El empleado puede utilizar cualquier licencia personal o de vacaciones que tenga acumulada para la licencia. El pago del seguro de salud después de treinta (30) días será responsabilidad del empleado.

Compasivo	Hasta seis meses para el cuidado de otra persona previa presentación de la documentación apropiada.
Licencia médica:	Hasta seis meses por razones médicas con documentación la cual indique que el empleado puede volver al trabajo sin limitaciones para asumir la totalidad de sus obligaciones.
Licencia militar:	Según sea requerido por las leyes federales.
Licencia cívica:	Para cualquier empleado que tenga la obligación de reportarse para el servicio de jurado o testificar en cualquier procedimiento legal, como resultado de una citación judicial, una copia de la cual deberá suministrar al Empleador, previa solicitud.
Licencia por razones personales:	Hasta sesenta (60) días de licencia por razones personales para viajes u otros motivos personales. Los empleados deberán dar aviso con al menos un mes de antelación acerca de la intención de tomar esa licencia, y la licencia no se deberá denegar injustificadamente.

Sección 3. Para las licencias de un (1) mes o más, el empleado deberá notificar al Empleador con diez (10) días de antelación a la fecha prevista para el regreso al trabajo. Si el empleado requiere menos tiempo de licencia de lo acordado en un principio, el empleado tendrá derecho a regresar al trabajo diez días después de notificar al Empleador acerca de su nueva fecha de regreso. Si el empleado no regresa en la fecha acordada, se considerará que el empleado ha renunciado.

ARTÍCULO 19 - SALUD Y SEGURIDAD

Sección 1. La Unión y el Empleador deberán cooperar hacia el objetivo de crear un lugar de trabajo seguro y saludable para todos los empleados y el Empleador deberá cumplir con todas las leyes federales, estatales y locales en materia de salud y seguridad.

Sección 2. El Empleador deberá proporcionar una capacitación anual sobre el derecho a saber, para cada empleado, incluyendo, entre otros, la capacitación sobre desechos infecciosos y peligrosos, sustancias peligrosas utilizadas o presentes en el lugar de trabajo y procedimientos de seguridad adecuados para todos los empleados.

Sección 3. El Empleador proveerá todos los materiales, incluyendo guantes, gafas de protección y otros equipos de seguridad necesarios de manera gratuita. El Empleador proveerá, reparará y mantendrá todo el equipamiento necesario para realizar el trabajo de manera segura y eficiente de forma gratuita.

Sección 4. El Empleador tendrá copias de los registros de OSHA 200 a disposición de los interesados.

Sección 5. El Empleador deberá mantener la cobertura de indemnización por accidentes laborales para todos los empleados. El Empleador deberá publicar el aviso requerido de indemnización por accidentes laborales en un lugar prominente y visible para los empleados, el cual contenga el nombre de la compañía de seguros, su dirección y número de teléfono.

Sección 6. El Empleador deberá proveer ropa de nieve y equipo adecuados para los empleados que limpian la nieve.

ARTÍCULO 20 - UNIFORMES

El Empleador deberá proporcionar de forma gratuita los uniformes que se deben utilizar.

ARTÍCULO 21 - CARGA DE TRABAJO

Sección 1. Los empleados no estarán obligados a realizar una carga de trabajo que no sea razonable. Esta disposición solo se aplicará a los posibles cambios en la carga de trabajo existente después de la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

ARTÍCULO 22 - INMIGRACIÓN

Sección 1. El Empleador se compromete a trabajar con todos los inmigrantes legales para proporcionar la oportunidad de obtener ampliaciones, continuaciones o cualquier otra condición requerida por el Servicio de Inmigración y Naturalización, sin tener que solicitar una licencia para ausentarse. Si la licencia es necesaria, el Empleador se compromete a dar permiso para que el empleado se vaya por un período de hasta ciento veinte (120) días y regrese al trabajo sin perder antigüedad, siempre que el Empleador esté todavía en el edificio. Todo lo anterior deberá estar en conformidad con las leyes vigentes. El Empleador puede solicitar pruebas razonables de que el empleado tiene un problema de inmigración de buena fe, por lo cual requiere dicha licencia.

Sección 2. Una carta de “no coincidencia” de la Administración del Seguro Social (SSA, por sus siglas en inglés) no constituye por sí misma una base para tomar una medida laboral adversa contra un empleado o para exigirle a un empleado volver a verificar su autorización de trabajo. Después de recibir dicha carta, el Empleador deberá notificarle al empleado y proporcionarle una copia de la carta e informarle que debe ponerse en contacto con la SSA.

Sección 3. Excepto según lo prohíba la ley, cuando un empleado presente pruebas satisfactorias de un cambio en el nombre o el número del Seguro Social, o documentos actualizados de la autorización para trabajar, el Empleador deberá modificar sus registros para reflejar dicho cambio y la antigüedad del empleado no se verá afectada. Dicho cambio no constituirá una base para medidas adversas sobre el empleo, independientemente de cualquier información o documentos proporcionados en el momento de la contratación.

Sección 4. Este Artículo deberá interpretarse de manera que sea compatible con las leyes y regulaciones aplicables.

ARTÍCULO 23 - VERIFICACIONES DE ANTECEDENTES DE SEGURIDAD

Sección 1. El Empleador tendrá derecho a realizar cualquier verificación legal de antecedentes de seguridad previa al empleo (antes o después de la oferta), incluyendo cuando un empleado es contratado por un contratista sucesor que se hace cargo del control de un edificio. Además, los empleados estarán sujetos a verificaciones de antecedentes de seguridad en cualquier momento sobre la base de un requerimiento del cliente por escrito, bien sea en las especificaciones de la postulación o simplemente por solicitud del cliente. Todo empleado deberá cooperar con un Empleador según sea necesario para obtener las verificaciones de antecedentes de seguridad. Cualquier empleado que se niegue a cooperar estará sujeto a despido.

Sección 2. En los casos en que un contratista se haga cargo del control de un edificio y realice una verificación de antecedentes de seguridad sobre un empleado predecesor y encuentre algo en los registros de dicho empleado que normalmente le descalificaría para el empleo de conformidad con las políticas de empleo del Empleador, el Empleador puede elegir no contratar a ese empleado, siempre que la

decisión del Empleador de no contratarlo no sea arbitraria, discriminatoria o en represalia por actividades protegidas. En los casos en que un Empleador realice una verificación de antecedentes de seguridad de un empleado titular durante la vigencia de un contrato existente, la causa justificada para despedir a un empleado que no haya pasado una verificación de antecedentes de seguridad sólo existirá si se establece que uno o más de los resultados de la verificación de los antecedentes de seguridad está directamente relacionado con las funciones o responsabilidades laborales del empleado, 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.

Sección 3. Todas las verificaciones de antecedentes de seguridad serán confidenciales y solo pueden ser reveladas a la Unión cuando sea necesario para la administración de este Convenio y/o según lo requiera la ley. El Empleador deberá pagar todos los costos de las verificaciones de antecedentes de seguridad. El Empleador no puede deducir de los cheques de sueldo el costo de los exámenes previos al empleo.

ARTÍCULO 24 - TRANSFERENCIAS

Sección 1. Si un Empleador transfiere permanentemente a un empleado de un edificio a otro (es decir, transferencias que no sean las hechas de manera temporal para necesidades comerciales a corto plazo), el Empleador se compromete a notificar a la Unión de dicho traspaso, con anterioridad a la transferencia, y a petición de la Unión, analizar la transferencia y efectos sobre el empleado.

Sección 2. Si un empleado es retirado de una ubicación a solicitud de un cliente, el Empleador podrá retirar al empleado de seguir trabajando en esa ubicación, siempre que haya una razón de buena fe para justificar su retiro. Previa solicitud, el Empleador deberá proporcionar a la Unión un aviso por escrito de que ha recibido una solicitud en la que el empleado debe ser retirado. A menos que el Empleador tenga motivos para despedir al empleado (es decir, las razones de la solicitud del cliente para retirar al empleado implican una causa para el despido), el Empleador colocará al empleado en un puesto similar en otra instalación dentro de la misma Área geográfica cubierta por este Convenio en la cual el empleado trabaje actualmente (por ejemplo, Baltimore City, Condado de Montgomery, Condado de Prince George, Distrito de Columbia, Condado de Fairfax, Condado de Arlington) donde sea posible, a menos que la Unión y el Empleador acuerden colocar al empleado en un puesto similar en un Área geográfica diferente. Dicha transferencia se realizará sin pérdida de los derechos de antigüedad ni reducción de salario o beneficios, a menos que no haya otras posiciones disponibles con la misma tasa de salario y beneficios. Cuando un empleado sea transferido de manera involuntaria, el Empleador deberá hacer todos los esfuerzos para colocar al empleado en una posición nueva tan pronto como sea posible.

Sección 3. En caso de que un empleado sea transferido a otro edificio y no ocupe un puesto libre, el Empleador deberá buscar voluntarios (sobre la base de la antigüedad dentro del título del trabajo) en el edificio para el que se está transfiriendo al empleado, para determinar si un empleado está dispuesto a transferirse (cambiar) de posiciones

con el empleado que se está transfiriendo. Si no hay voluntarios, el empleado de menor rango será seleccionado para la transferencia.

Sección 4. De conformidad con el Artículo 3, sin una razón comercial justificable, el Empleador no transferirá a empleados desde edificios programados para convertirse de limpieza de tiempo parcial a limpieza de tiempo completo.

ARTÍCULO 25 - ENLACE DE LA UNIÓN

Sección 1. La Unión designará y el Empleador deberá permitir que el empleado designado sea eximido del trabajo por hasta 1040 horas al año, sin remuneración y beneficios, pero sin pérdida de antigüedad, para servir como Enlace de la Unión. La Unión podrá designar un Enlace por cada 100 empleados, o un Enlace por cada 10 edificios por empleador cubierto por el presente Convenio. Dicha designación deberá realizarse por escrito y deberá ser aprobada por la Unión y el Empleador. El empleado no acumulará antigüedad durante esta licencia.

Definición: El Enlace de la Unión es un representante de la Unión, a quien por lo general el Empleador lo exime del trabajo con licencia sin goce de sueldo, y será responsable de supervisar el cumplimiento del contrato, de la distribución de información de la Unión, y de la realización de reuniones en el sitio de trabajo. Esto normalmente ocurrirá cuando no exista un Delegado sindical.

ARTÍCULO 26 - COMITÉ DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Sección 1. El Empleador y la Unión acuerdan realizar una capacitación conjunta anual fuera del horario normal de trabajo para todos los supervisores y delegados sindicales con el fin de mejorar la administración de este Convenio y garantizar la máxima calidad de servicio a los inquilinos, a la administración del edificio y a otras partes interesadas de dichos servicios tales como limpieza, seguridad y otros servicios requeridos por el sector.

ARTÍCULO 27 - CONSERVACIÓN DEL TRABAJO

Sección 1. El Empleador no podrá subcontratar, transferir, arrendar o ceder, en todo o en parte, a cualquier otra persona, empresa, corporación, sociedad, o trabajo o trabajadores que no son de la unidad, trabajo de la unidad de negociación que actualmente es realizado o que será asignado en lo sucesivo a los empleados en la unidad de negociación, salvo en la medida requerida por las leyes, las regulaciones o la entidad que emite la solicitud de licitación, en cuyo caso el Empleador deberá garantizar que dichas empresas emplean a empleados que realizan trabajos de la unidad de negociación de conformidad con los salarios, beneficios y condiciones laborales (o el costo equivalente de los mismos) previstos en este Convenio.

Sección 2. En el caso de que el Empleador venda o transfiera la totalidad o cualquier parte de su negocio o cuentas que estén sujetas a este Convenio, el Empleador deberá exigirle al empleador adquirente que asuma este Convenio.

Sección 3. A fin de proteger y preservar el trabajo cubierto por el presente Convenio, el Empleador acuerda que si él o sus directores, bajo el nombre del Empleador o cualquier otro nombre, con posterioridad emplea a trabajadores en cualquiera de las jurisdicciones señaladas en el Artículo I, Sección 1, que realizan un trabajo como se describe en el Artículo 1, Sección 1 de este Convenio, y si la mayoría de los empleados en el edificio en cuestión demuestran su deseo de ser representados por la Unión, entonces los términos y condiciones del presente Convenio se aplicarán a los trabajadores empleados en ese edificio, con sujeción a las disposiciones del Apéndice A.

ARTÍCULO 28 - TRANSICIÓN DEL CONTRATISTA

Sección 1. Cuando el Empleador realice la licitación o se haga cargo de la prestación de servicios a cualquier lugar de trabajo donde los empleados actuales están trabajando bajo los términos de un convenio de negociación colectiva con esta Unión, el Empleador se compromete a ponerse en contacto con la Unión para obtener la lista de antigüedad y ofrecer el empleo primero a los empleados actuales de acuerdo a su antigüedad según sean necesarios para cubrir el contrato de limpieza. El Empleador no reducirá la tasa de salario de ningún empleado contratado y reconocerá la antigüedad de los empleados contratados de modo que estos no pierdan beneficios debido al cambio de empleador.

Si, durante la vigencia de este Convenio, el propietario u operador exige al Empleador postulante para una cuenta, incluyendo el titular, que reduzca el número de empleados a tiempo completo en un edificio en particular, incluso pasar de un horario de tiempo completo a un horario de tiempo parcial, la Unión y el Empleador acuerdan entablar negociaciones de buena fe con respecto a los salarios y beneficios que se le pagarán a los empleados en ese edificio. La Sección 1 del Artículo 13 (Prohibición de huelgas y cierres patronales) no se aplicará si las negociaciones llegan a un punto muerto.

Sección 2. A los empleados retenidos por el empleador sucesor se les dará crédito por la duración de servicio con el (los) empleador(es) anterior(es) para todos los propósitos, incluyendo entre otros derechos de antigüedad y vacaciones, y la finalización del período de prueba. A los empleados retenidos en la adquisición que ganen más de la tasa de salario mínimo prevista en el Convenio para su clasificación no se les reducirán sus tasas de salario debido al cambio en la cuenta.

Sección 3. El Empleador estará obligado a notificarle inmediatamente por escrito a la Unión tan pronto como el Empleador reciba el aviso de que se están tomando las postulaciones para el contrato en ese edificio o que hay una cancelación por escrito de una cuenta/ubicación. El Empleador deberá proporcionar a la Unión una lista de todos los empleados en la cuenta/ubicación, la cual incluirá los nombres de los empleados, sus tasas de salarios, número de horas trabajadas cada semana, y la antigüedad/fechas de contratación.

Sección 4. Cuando el Empleador oferta un trabajo cubierto por este Convenio, la Unión proporcionará de manera oportuna a todos los postulantes invitados, previa solicitud por escrito, la información descrita en la Sección 3 de este Artículo. Las

imprecisiones en la información proporcionada por el Empleador titular no eximirán de ninguna obligación bajo este Convenio del Empleador que adquiere la cuenta/ubicación.

Sección 5. El Empleador deberá proporcionar a la Unión, dentro de los quince (15) días hábiles de hacerse cargo de la cuenta/ubicación, los nombres de los empleados en la cuenta/ubicación, sus tasas de salarios, horas y otros beneficios contemplados en la cuenta/ubicación. El Empleador deberá cumplir con los procedimientos descritos en el Apéndice A.

Sección 6. Si el Empleador pierde la cuenta/ubicación, todos los beneficios de vacaciones que se hayan acumulado se pagarán de conformidad con las leyes de la jurisdicción. El Empleador sucesor deberá permitirle a un empleado, con solicitud previa, que tome licencia sin sueldo que sea igual al tiempo de vacaciones acumuladas que el empleador predecesor le pagó al empleado, debido a la rotación de la cuenta. El empleador predecesor proporcionará al Empleador sucesor y a la Unión un resumen final de la licencia por enfermedad disponible para sus empleados dentro de las dos (2) semanas después de finalizar el servicio en la ubicación. El Empleador sucesor acreditará a cualquier empleado del empleador predecesor que haya sido contratado, cualquier licencia por enfermedad que él/ella haya acumulado, pero no utilizado con el empleador anterior.

Sección 7. Si el Empleador pierde la cuenta/ubicación, el Empleador deberá proporcionar un reporte a la Unión de todas las vacaciones que los empleados han acumulado, incluidas las vacaciones para un año parcial trabajado.

ARTÍCULO 29 - CLÁUSULA DE EMPLEADOR MÁS FAVORECIDO

Sección 1. Si la Unión celebra cualquier acuerdo que abarque la limpieza de oficinas comerciales que no esté sujeta a la negociación de las cláusulas en las jurisdicciones establecidas en el Artículo 1, el cual contiene alguno de los términos económicos más favorables para otro empleador que los contenidos en este Convenio, los cuales serán efectivos durante la vigencia de este Convenio, el Empleador tendrá derecho a aplicar esos términos más favorables a los empleados cubiertos por este Convenio, a partir de la fecha de vigencia de los términos más favorables contenidos en el otro acuerdo. La Unión se compromete a informar al Empleador, de inmediato, después de la firma de dicho acuerdo con una compañía o contratista en el caso de que los términos de dicho acuerdo sean más favorables que los contenidos en el presente Convenio.

Sección 2. La Sección 1 no se aplicará a las cuentas en edificios existentes al 15 de octubre de 2015 que, en la actualidad, no los limpie un contratista signatario y que hayan sido adquiridos por el Empleador en o después del 15 de octubre de 2015. En esos edificios que no los limpia un contratista signatario, el Empleador/contratista puede ofertar este trabajo como lo estime conveniente. En caso de que al Empleador se le adjudique el trabajo en dicho edificio, y la Unión organice a los empleados en dicho edificio en virtud de las disposiciones aplicables de neutralidad y verificación de tarjetas, el Empleador reconocerá a la Unión y las partes se reunirán para negociar una cláusula económica apropiada para esa ubicación. Se entiende que el Empleador acepta pagar los salarios y beneficios del acuerdo de toda la industria a más tardar cuatro (4) años después del reconocimiento de la Unión en ese edificio, y que la

Sección 1 del Artículo 13 (Prohibición de huelgas y cierres patronales) no se aplicará a estos sitios hasta que se haya negociado una cláusula adicional.

Sección 3. Para los edificios no afiliados a la Unión, existentes al 15 de octubre de 2011, en áreas geográficas de reciente reconocimiento del Condado de Montgomery, las partes deberán reunirse y negociar una cláusula económica sobre una base de edificio por edificio, en los edificios donde la Unión es reconocida de conformidad con el Apéndice A. Se entiende que el Empleador acepta pagar los salarios y beneficios del acuerdo de toda la industria a más tardar cuatro (4) años después del reconocimiento de la Unión en ese edificio, y que la Sección 1 del Artículo 13 (Prohibición de huelgas y cierres patronales) no se aplicará a estos sitios hasta que se haya negociado una cláusula adicional.

Sección 4. El trabajo en aeropuertos estará sujeto a las cláusulas económicas.

ARTÍCULO 30 - MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES

Sección 1. Nada en este Convenio se interpretará como una autorización para reducir cualquier tasa, beneficio, o derecho a licencias que actualmente goce un empleado, incluyendo, entre otros, la licencia remunerada, días para atender asuntos personales o vacaciones.

ARTÍCULO 31 - CLÁUSULA DE SALVAGUARDIA

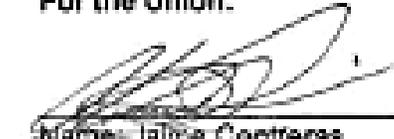
Sección 1. Si algún tribunal encuentra que alguna parte de este Convenio carece de validez, ello no invalidará el resto de las disposiciones.

ARTÍCULO 32 - DURACIÓN

Sección 1. El presente Convenio entrará en vigor a las 12:01 a.m. del 16 de octubre de 2019, y continuará en pleno vigor y efecto hasta la medianoche del 15 de octubre de 2023.

Las Partes celebran este Convenio:

For the Union:



Name: Jaina Contreras
Title: Vice President

Date: 12-19-19

For the following contractors comprising the Washington Service Contractors Association:

Able Services Inc.
ABM Janitorial Services
ACP Facility Services
BMS
Bravo Building Service
BSMI
Clean Office Inc.
CRS Facility Services
C&W
Ever Green Janitorial Services Inc.
Executive Building Maintenance (EBM)
Metropolitan Maintenance Company

P&R Enterprises
Pioneer Building Services
PMM Inc.
Red Coats
Prichard Industries
Sentral Building Services, LLC
Sodexo Inc.
Total Quality
UG2
USSI
Washington Metro Services LLC
Perfect Building Maintenance-Mid-Atlantic



Name: Peter Chatilovicz
Title: Attorney for WSCA

Date: 12/16/2019



Name: Chase Carlson
Title: WSCA Co-Chair, Pioneer Building Services

Date: 12/16/2019



Name: Scott Kygo
Title: WSCA Co-Chair, Red Coats

Date: 12/16/2019

Cláusula económica para Washington, DC

Tasas mínimas

Clasificación	10/16/2019	7/1/2020	7/1/2021	7/1/2022	7/1/2023
Limpiador	\$16.10	\$16.70	\$17.30	\$17.95	\$18.60
Portero diurno	\$16.90	\$17.50	\$18.10	\$18.75	\$19.40

Aumento mínimo

1 de julio de 2020: \$0.60

1 de julio de 2021: \$0.60

1 de julio de 2022: \$0.65

1 de julio de 2023: \$0.65

Vacaciones

Los empleados a tiempo parcial recibirán una (1) semana de vacaciones remuneradas por año después de completar un (1) año de empleo continuo, dos (2) semanas de vacaciones remuneradas después de cuatro (4) años de empleo continuo, y tres (3) semanas de vacaciones remuneradas después de diez (10) años de empleo continuo, a menos que la política actual de vacaciones del Empleador se exceda de este cronograma.

Los empleados a tiempo completo recibirán vacaciones de conformidad con el siguiente cronograma, a menos que la política actual de vacaciones del Empleador se exceda de este cronograma: una (1) semana de vacaciones remuneradas después de completar un (1) año de empleo continuo; dos (2) semanas de vacaciones remuneradas después de completar dos (2) años de empleo continuo; tres (3) semanas de vacaciones remuneradas después de completar cinco (5) años de empleo continuo; cuatro (4) semanas de vacaciones remuneradas después de completar diez (10) años de empleo continuo.

Los empleados a tiempo parcial cubiertos por el Convenio de Negociación Colectiva de Washington, DC vigente entre 1993 y 1999 y empleados de manera continua desde antes del 1 de enero de 1999, recibirán vacaciones de acuerdo con el siguiente cronograma: una (1) semana de vacaciones remuneradas después de completar un (1) año de empleo continuo; dos (2) semanas de vacaciones remuneradas después de completar dos (2) años de empleo continuo; tres (3) semanas de vacaciones remuneradas después de completar cinco (5) años de empleo continuo; y cuatro (4) semanas de vacaciones remuneradas después de completar quince (15) años de empleo continuo.

Licencia por enfermedad

A todos los empleados se le concederán siete (7) días de licencia por enfermedad remunerada por año. Después de los primeros tres (3) meses de empleo, los empleados recién contratados cubiertos por este Convenio recibirán tres (3) días de licencia por enfermedad. Después de los primeros cinco (5) meses de empleo, los empleados recibirán dos (2) días adicionales de licencia por enfermedad. Después de los primeros ocho (8) meses de empleo, los empleados recibirán dos (2) días adicionales de licencia por enfermedad. En el primer aniversario del Empleado, él/ella comenzará a acumular siete (7) días de licencia por enfermedad al año en un método determinado por el Empleador, que cumpla con la Ley de Licencia por Enfermedad y Seguridad del Distrito de Columbia.

Cláusula económica para Baltimore, MD

Tasas mínimas

Clasificación	10/16/2019	7/1/2020	7/1/2021	7/1/2022	7/1/2023
Limpiador	\$14.70	\$15.30	\$15.90	\$16.50	\$17.10
Tasa inicial para Limpiador de PT*	\$13.70	\$14.30	\$14.90	\$15.50	\$16.10
Portero diurno	\$15.50	\$16.10	\$16.70	\$17.30	\$17.90

*Máximo de doce (12) meses para la Tasa inicial para tiempo parcial

Aumento mínimo

1 de julio de 2020: \$0.60
1 de julio de 2021: \$0.60
1 de julio de 2022: \$0.60
1 de julio de 2023: \$0.60

Vacaciones

Vacaciones para empleados a tiempo parcial: Los empleados a tiempo parcial recibirán una (1) semana de vacaciones remuneradas por año después de completar un (1) año de empleo continuo, dos (2) semanas de vacaciones remuneradas después de cuatro (4) años de empleo continuo, y tres (3) semanas de vacaciones remuneradas después de diez (10) años de empleo continuo, a menos que la política actual de vacaciones del Empleador se exceda de este cronograma.

Los empleados a tiempo completo recibirán vacaciones de conformidad con el siguiente cronograma, a menos que la política actual de vacaciones del Empleador se exceda de este cronograma: una (1) semana de vacaciones remuneradas después de completar un (1) año de empleo continuo; dos (2) semanas de vacaciones remuneradas después de completar tres (3) años de empleo continuo; tres (3) semanas de vacaciones remuneradas después de completar diez (10) años de empleo continuo.

Licencia por enfermedad

A todos los empleados se le concederán cinco (5) días de licencia por enfermedad remunerada por año. Después de los primeros tres (3) meses de empleo, los empleados recién contratados cubiertos por este Convenio recibirán tres (3) días de licencia por enfermedad. Después de los primeros cinco (5) meses de empleo, los empleados recibirán un (1) día adicional de licencia por enfermedad. Después de los primeros ocho (8) meses de empleo, los empleados recibirán un (1) día adicional de licencia por enfermedad. En el primer aniversario del empleado, él/ella tendrá derecho a recibir sus cinco (5) días de licencia por enfermedad al comienzo del año de licencia por enfermedad del Empleador, siempre que, como mínimo, el empleado reciba la licencia por enfermedad prorrateada con base en la diferencia entre el primer aniversario del empleado y el comienzo del año calendario del Empleador.

A partir del 1 de julio de 2020, todos los empleados tendrán derecho a seis (6) días de licencia por enfermedad remunerada por año. Después de los primeros tres (3) meses de empleo, los empleados recién contratados cubiertos por este Convenio recibirán tres (3) días de licencia por enfermedad. Después de los primeros cinco (5) meses de empleo, los empleados recibirán dos (2) días adicionales de licencia por enfermedad. Después de los primeros ocho (8) meses de empleo, los empleados recibirán un (1) día adicional de licencia por enfermedad. En el primer aniversario del empleado, él/ella tendrá derecho a recibir sus seis (6) días de licencia por enfermedad al comienzo del año de licencia por enfermedad del Empleador, siempre que, como mínimo, el empleado reciba la licencia por enfermedad prorrateada con base en la diferencia entre el primer aniversario del empleado y el comienzo del año calendario del Empleador.

A partir del 1 de julio de 2021, todos los empleados tendrán derecho a siete (7) días de licencia por enfermedad remunerada por año. Después de los primeros tres (3) meses de empleo, los empleados recién contratados cubiertos por este Convenio recibirán tres (3) días de licencia por enfermedad. Después de los primeros cinco (5) meses de empleo, los empleados recibirán dos (2) días adicionales de licencia por enfermedad. Después de los primeros ocho (8) meses de empleo, los empleados recibirán dos (2) días adicionales de licencia por enfermedad. En el primer aniversario del empleado, él/ella tendrá derecho a recibir sus siete (7) días de licencia por enfermedad al comienzo del año de licencia por enfermedad del Empleador, siempre que, como mínimo, el empleado reciba la licencia por enfermedad prorrateada con base en la diferencia entre el primer aniversario del empleado y el comienzo del año calendario del Empleador.

Si un empleado tiene derecho a una licencia por enfermedad adicional en virtud de la Ley de Licencia por Enfermedad y Seguridad de Maryland, según la cual los empleados acumulan una (1) hora de licencia por enfermedad por cada treinta (30) horas trabajadas hasta un máximo de cuarenta (40) horas de licencia por enfermedad al año, se le otorgará al empleado dicha licencia por enfermedad adicional.

Cláusula económica para el Condado de Montgomery, MD

Tasas mínimas

Clasificación	10/16/2019	12/1/2019	7/1/2020	7/1/2021	7/1/2022	7/1/2023
Limpiador	\$15.20	\$15.20	\$15.80	\$16.40	\$17.00	\$17.60
Tasa inicial para Limpiador de PT*	\$14.20	\$14.70	\$15.30	\$15.90	\$16.50	\$17.10
Portero diurno	\$16.00	\$16.00	\$16.60	\$17.20	\$17.80	\$18.40

*Máximo de doce (12) meses para la Tasa inicial para tiempo parcial

Aumento mínimo

1 de julio de 2020: \$0.60
1 de julio de 2021: \$0.60
1 de julio de 2022: \$0.60
1 de julio de 2023: \$0.60

Vacaciones

Vacaciones para empleados a tiempo parcial: Los empleados a tiempo parcial recibirán una (1) semana de vacaciones remuneradas por año después de completar un (1) año de empleo continuo, dos (2) semanas de vacaciones remuneradas después de cuatro (4) años de empleo continuo, y tres (3) semanas de vacaciones remuneradas después de diez (10) años de empleo continuo, a menos que la política actual de vacaciones del Empleador se exceda de este cronograma.

Los empleados a tiempo completo recibirán vacaciones de conformidad con el siguiente cronograma, a menos que la política actual de vacaciones del Empleador se exceda de este cronograma: una (1) semana de vacaciones remuneradas después de completar un (1) año de empleo continuo; dos (2) semanas de vacaciones remuneradas después de completar tres (3) años de empleo continuo; tres (3) semanas de vacaciones remuneradas después de completar diez (10) años de empleo continuo.

Licencia por enfermedad

A todos los empleados se le concederán siete (7) días de licencia por enfermedad remunerada por año. El derecho anual de licencia por enfermedad se proporcionará en la fecha de aniversario de los empleados. Los empleados tendrán derecho a utilizar los días de licencia por enfermedad para los tipos de licencia requeridos por la Ley de Licencia por Enfermedad y Seguridad Obtenida del Condado de Montgomery (la "Ley").

Para los empleados recién contratados, después de los primeros tres (3) meses de empleo, todos los empleados cubiertos por este Convenio recibirán tres (3) días de licencia por enfermedad. Después de los primeros cinco (5) meses de empleo, los

empleados recibirán dos (2) días adicionales de licencia por enfermedad. Después de los primeros ocho (8) meses de empleo, los empleados recibirán dos (2) días adicionales de licencia por enfermedad. En la medida en que un empleado tiene derecho a una licencia por enfermedad adicional en virtud de la Ley, según la cual los empleados acumulan una (1) hora de licencia por enfermedad por cada treinta (30) horas trabajadas hasta un máximo de cincuenta y seis (56) horas de licencia por enfermedad al año, se le otorgará al empleado dicha licencia por enfermedad adicional.

El Empleador publicará en cada edificio un resumen escrito, en inglés y español, de cualquier sistema de acumulación y/o uso de licencia por enfermedad que se aplique para cumplir la Ley, el cual sea diferente de lo previsto en el presente Convenio.

Cláusula económica para el norte de Virginia

Tasas mínimas

Clasificación	10/16/2019	7/1/2020	7/1/2021	7/1/2022	7/1/2023
Limpiador	\$12.60	\$13.20	\$13.80	\$14.40	\$15.00
Portero	\$13.40	\$14.00	\$14.60	\$15.20	\$15.80

Aumento mínimo

1 de julio de 2020: \$0.60

1 de julio de 2021: \$0.60

1 de julio de 2022: \$0.60

1 de julio de 2023: \$0.60

Vacaciones

Cronograma de vacaciones para empleados a tiempo completo y tiempo parcial: Los empleados recibirán una (1) semana de vacaciones remuneradas por año después de completar un (1) año de empleo continuo, dos (2) semanas de vacaciones remuneradas después de cuatro (4) años de empleo continuo, y tres (3) semanas de vacaciones remuneradas después de diez (10) años de empleo continuo, a menos que la política actual de vacaciones del Empleador se exceda de este cronograma.

Licencia por enfermedad

Todos los empleados tendrán derecho a cuatro (4) días de licencia por enfermedad remunerada por año. Después de cuatro (4) meses de empleo, todos los empleados cubiertos por este Convenio recibirán dos (2) días de licencia por enfermedad. Después de los primeros nueve (9) meses de empleo, los empleados recibirán dos (2) días adicionales de licencia por enfermedad. En el primer aniversario del empleado, él/ella tendrá derecho a recibir sus cuatro (4) días de licencia por enfermedad al comienzo del año de licencia por enfermedad del Empleador, siempre que, como mínimo, el empleado reciba la licencia por enfermedad prorrateada con base en la diferencia entre el primer aniversario del empleado y el comienzo del año calendario del Empleador.

A partir del 1 de julio de 2021, todos los empleados tendrán derecho a cinco (5) días de licencia por enfermedad remunerada por año. Después de los primeros tres (3) meses de empleo, los empleados recién contratados cubiertos por este Convenio recibirán tres (3) días de licencia por enfermedad. Después de los primeros cinco (5) meses de empleo, los empleados recibirán un (1) día adicional de licencia por enfermedad. Después de los primeros ocho (8) meses de empleo, los empleados recibirán un (1) día adicional de licencia por enfermedad. En el primer aniversario del empleado, él/ella tendrá derecho a recibir sus cinco (5) días de licencia por enfermedad al comienzo del año de licencia por enfermedad del Empleador, siempre que, como mínimo, el empleado reciba la licencia por enfermedad prorrateada con base en la diferencia entre el primer aniversario del empleado y el comienzo del año calendario del Empleador.

A partir del 1 de julio de 2022, todos los empleados tendrán derecho a seis (6) días de licencia por enfermedad remunerada por año. Después de los primeros tres (3) meses de empleo, los empleados recién contratados cubiertos por este Convenio recibirán tres (3) días de licencia por enfermedad. Después de los primeros cinco (5) meses de empleo, los empleados recibirán dos (2) días adicionales de licencia por enfermedad. Después de los primeros ocho (8) meses de empleo, los empleados recibirán un (1) día adicional de licencia por enfermedad. En el primer aniversario del empleado, él/ella tendrá derecho a recibir sus seis (6) días de licencia por enfermedad al comienzo del año de licencia por enfermedad del Empleador, siempre que, como mínimo, el empleado reciba la licencia por enfermedad prorrateada con base en la diferencia entre el primer aniversario del empleado y el comienzo del año calendario del Empleador.

A partir del 1 de julio de 2023, todos los empleados tendrán derecho a siete (7) días de licencia por enfermedad remunerada por año. Después de los primeros tres (3) meses de empleo, los empleados recién contratados cubiertos por este Convenio recibirán tres (3) días de licencia por enfermedad. Después de los primeros cinco (5) meses de empleo, los empleados recibirán dos (2) días adicionales de licencia por enfermedad. Después de los primeros ocho (8) meses de empleo, los empleados recibirán dos (2) días adicionales de licencia por enfermedad. En el primer aniversario del empleado, él/ella tendrá derecho a recibir sus siete (7) días de licencia por enfermedad al comienzo del año de licencia por enfermedad del Empleador, siempre que, como mínimo, el empleado reciba la licencia por enfermedad prorrateada con base en la diferencia entre el primer aniversario del empleado y el comienzo del año calendario del Empleador.

Cláusula económica para el Condado de Prince George, MD

Tasas mínimas

1/1/2020	1/1/2021	1/1/2022	1/1/2023
\$12.00	\$12.50	\$13.25	\$14.00

Aumento mínimo

1 de enero de 2020:\$0.70

1 de enero de 2021:\$0.50

1 de enero de 2022:\$0.50

1 de enero de 2023:\$0.50

Vacaciones

A partir del 1 de enero de 2020, todos los empleados que hayan completado al menos un (1) año de empleo continuo recibirán una (1) semana de vacaciones remuneradas por año, y a partir del 1 de enero de 2022, todos los empleados que hayan completado al menos tres (3) años de empleo continuo recibirán dos (2) semanas de vacaciones remuneradas por año, a menos que la política actual de vacaciones del Empleador se exceda de este cronograma.

Feriatos

A partir del 1 de enero de 2021, los empleados recibirán el Día de Navidad como un feriado remunerado de conformidad con el Artículo 5 de este Convenio. A partir del 1 de enero de 2022, los empleados recibirán el Día de Año Nuevo, el Día de los Caídos y el Día de Navidad como feriatos remunerados de conformidad con el Artículo 5 de este Convenio. A partir del 1 de enero de 2023, los empleados recibirán el Día de Año Nuevo, el Día de los Caídos, el Día de Acción de Gracias y el Día de Navidad como feriatos remunerados de conformidad con el Artículo 5 de este Convenio.

Licencia por enfermedad

A todos los empleados se le concederán cinco (5) días de licencia por enfermedad remunerada por año. Después de los primeros tres (3) meses de empleo, los empleados recién contratados cubiertos por este Convenio recibirán tres (3) días de licencia por enfermedad. Después de los primeros cinco (5) meses de empleo, los empleados recibirán un (1) día adicional de licencia por enfermedad. Después de los primeros ocho (8) meses de empleo, los empleados recibirán un (1) día adicional de licencia por enfermedad. En el primer aniversario del empleado, él/ella tendrá derecho a recibir sus cinco (5) días de licencia por enfermedad al comienzo del año de licencia por enfermedad del Empleador, siempre que, como mínimo, el empleado reciba la licencia por enfermedad prorrateada con base en la diferencia entre el primer aniversario del empleado y el comienzo del año calendario del Empleador.

Si un empleado tiene derecho a una licencia por enfermedad adicional en virtud de la Ley de Licencia por Enfermedad y Seguridad de Maryland, según la cual los empleados acumulan una (1) hora de licencia por enfermedad por cada treinta (30) horas trabajadas hasta un máximo de cuarenta (40) horas de licencia por enfermedad al año, se le otorgará al empleado dicha licencia por enfermedad adicional.

Fondos de Beneficios

Fondo de Servicios Legales: De conformidad con el Artículo 4 de este Convenio, a partir del 1/1/2021, el Empleador comenzará a contribuir al Fondo de Servicios Legales de la Local 32BJ (“Fondo Legal”) para todos los empleados.

Fondo de Salud:

- a) Seguro de salud para empleados a tiempo completo: Excepto como se indica a continuación, de conformidad con el Artículo 4 del presente Convenio, a partir del 1 de enero de 2022, el Empleador deberá empezar a contribuir al Fondo de Salud de Building Service 32BJ, de acuerdo a los importes del cronograma de contribución que se indican a continuación, para la cobertura que comienza el 1 de abril de 2022 para los empleados de tiempo completo elegibles:

1 de enero de 2022:	\$274.50
1 de julio de 2022:	\$549.00
1 de enero de 2023:	De conformidad con el Artículo 4 de este Convenio.

- b) Seguro de salud para empleados a tiempo parcial: A partir del 1 de julio de 2023, de conformidad con el Artículo 4, el Empleador deberá empezar a contribuir al Fondo de Salud de Building Service 32BJ, para la cobertura para los empleados a tiempo parcial elegibles que comienza en esa fecha.

Cláusula económica para el Condado de Loudoun, VA

Tasas mínimas

4/1/2020	1/1/2021	1/1/2022	1/1/2023
\$10.00	\$10.50	\$11.00	\$11.50

Aumento mínimo

A partir del 1 de abril de 2020, todos los empleados tendrán un aumento en su tasa salarial de setenta centavos (\$0.70) por hora.

A partir del 1 de enero de 2021, todos los empleados cuya tasa salarial por hora es inferior a doce dólares (\$12.00) por hora tendrán un aumento en su salario por hora de cincuenta centavos (\$0.50). Los empleados cuya tasa salarial por hora es de doce dólares (\$12.00) y superior tendrán un aumento en su salario por hora de veinticinco centavos (\$0.25).

A partir del 1 de enero de 2022, todos los empleados cuyo salario por hora es inferior a doce dólares (\$12.00) por hora tendrán un aumento en su salario por hora de cincuenta centavos (\$0.50). Los empleados cuya tasa salarial por hora es de doce dólares (\$12.00) y superior tendrán un aumento en su salario por hora de veinticinco centavos (\$0.25).

A partir del 1 de enero de 2023, todos los empleados cuyo salario por hora es inferior a doce dólares (\$12.00) por hora tendrán un aumento en su salario por hora de cincuenta centavos (\$0.50). Los empleados cuya tasa salarial por hora es de doce dólares (\$12.00) y superior tendrán un aumento en su salario por hora de veinticinco centavos (\$0.25).

Vacaciones

A partir del 1 de abril de 2020, todos los empleados que hayan completado al menos un (1) año de empleo continuo recibirán una (1) semana de vacaciones remuneradas por año, y a partir del 1 de enero de 2022, todos los empleados que hayan completado al menos tres (3) años de empleo continuo recibirán dos (2) semanas de vacaciones remuneradas por año, a menos que la política actual de vacaciones del Empleador se exceda de este cronograma.

Licencia por enfermedad

A partir del 1 de abril de 2020, todos los empleados con al menos un (1) año de empleo continuo recibirán dos (2) días de licencia por enfermedad remunerada por año. A partir del 1 de abril de 2020, los empleados recién contratados o los empleados que no hayan completado tres (3) meses de empleo, recibirán un (1) día de licencia por enfermedad remunerada al final de tres meses de empleo y recibirán

un (1) día de licencia por enfermedad remunerada adicional al final de nueve (9) meses de empleo.

A partir del 1 de enero de 2023, todos los empleados con al menos un (1) año de empleo continuo recibirán cuatro (4) días de licencia por enfermedad remunerada por año. A partir del 1 de enero de 2023, los empleados recién contratados o los empleados que no hayan completado tres (3) meses de empleo, recibirán dos (2) días de licencia por enfermedad remunerada al final de tres meses de empleo y recibirán dos (2) días de licencia por enfermedad remunerada adicional al final de nueve (9) meses de empleo. En el primer aniversario del empleado, él/ella tendrá derecho a recibir la asignación total de días de licencia por enfermedad al comienzo del año de licencia por enfermedad del Empleador, siempre que, como mínimo, el empleado reciba la licencia por enfermedad prorrateada con base en la diferencia entre el primer aniversario del empleado y el comienzo del año calendario del Empleador.

Feriatos

A partir del 1 de enero de 2021, los empleados recibirán el Día de los Caídos y el Día de Navidad como un feriado remunerado de conformidad con el Artículo 5 de este Convenio. A partir del 1 de enero de 2022, los empleados recibirán el Día de Año Nuevo, el Día de los Caídos, el Día de Acción de Gracias y el Día de Navidad como feriatos remunerados de conformidad con el Artículo 5 de este Convenio.

Fondos de Beneficios

Fondo de Servicios Legales: De conformidad con el Artículo 4 de este Convenio, a partir del 1/1/2021, el Empleador comenzará a contribuir al Fondo de Servicios Legales de la Local 32BJ (“Fondo Legal”) para todos los empleados.

Fondo de Salud:

a) Seguro de salud para empleados a tiempo completo: Excepto como se indica a continuación, de conformidad con el Artículo 4 del presente Convenio, a partir del 1 de enero de 2022, el Empleador deberá empezar a contribuir al Fondo de Salud de Building Service 32BJ, de acuerdo a los importes del cronograma de contribución que se indican a continuación, para la cobertura que comienza el 1 de abril de 2022 para los empleados de tiempo completo elegibles:

1 de enero de 2022:	\$274.50
1 de julio de 2022:	\$549.00
1 de enero de 2023:	De conformidad con el Artículo 4 de este Convenio.

b) Seguro de salud para empleados a tiempo parcial: A partir del 1 de julio de 2023, de conformidad con el Artículo 4, el Empleador deberá empezar a contribuir al Fondo de Salud de Building Service 32BJ, para la cobertura para los empleados a tiempo parcial elegibles que comienza el 1 de julio de 2023.

APÉNDICE A - PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO

La Unión Internacional de Empleados de Servicio, Local 32BJ ("la Unión") y _____ el Empleador acuerdan por medio del presente implementar el Convenio de Negociación Colectiva ("Convenio") que se anexa al presente, durante su vigencia especificada, o excepto según las partes acuerden por escrito de la siguiente manera:

1. El Empleador tendrá un enfoque positivo sobre la afiliación a la Unión con relación a sus empleados de mantenimiento y limpieza que no ocupen puestos de supervisión. El Empleador (y sus supervisores) no tomará(n) ninguna acción ni hará(n) ninguna declaración que, directa o indirectamente, indique o implique oposición por el Empleador a la selección por parte de sus empleados de un agente de negociación colectiva, ni preferencia u oposición a cualquier unión en particular como un agente de negociación.

2. La Unión y sus representantes no deben coaccionar ni amenazar a cualquier empleado del Empleador en un esfuerzo por obtener las tarjetas de autorización. Además, la Unión no participará en huelgas, paros laborales, disminución del ritmo de trabajo o formas similares de interferencia del trabajo contra el Empleador en relación con los esfuerzos de organización de los empleados del Empleador, excepto en relación con el párrafo 8 de este procedimiento, después de que el árbitro emita un laudo sobre la determinación de una violación, o si la controversia no se resuelve, dentro de los veinte (20) días después de la selección del árbitro, lo que ocurra primero.

3. Luego del aviso de la Unión al Empleador acerca de su intención de organizar, el Empleador proporcionará en un plazo de cinco (5) días una lista de los nombres y direcciones de todos los empleados en las clasificaciones sujetos a este Convenio, que trabajen actualmente en un sitio o sitios de trabajo determinados cubiertos por el Convenio.

4. A solicitud del Empleador, el Empleador concederá a la Unión el acceso al sitio de trabajo, siempre que no exista interferencia con la realización de las actividades del Empleador o con el desempeño del trabajo por parte de los empleados durante sus horas de trabajo. El acceso incluirá el derecho a publicar avisos en las carteleras designadas por la compañía.

5. Dentro de los siete (7) días siguientes a la recepción de una notificación de la intención de organizar, una breve reunión informativa (de aproximadamente 20 minutos de duración) para cada turno se programará a mutua conveniencia del Empleador y de la Unión, en cada lugar afectado, en la que el Empleador y la Unión se dirigirán conjuntamente a los empleados. En dicha reunión, el Empleador deberá informar a los empleados que no tiene objeciones a que los empleados ejerzan su derecho a afiliarse a una unión y que no habrá ningún castigo ni represalia contra los empleados que decidan hacerlo. En dicha reunión, la Unión tendrá la oportunidad de dirigirse a los empleados, para proporcionar información sobre la Unión y el Convenio de Negociación Colectiva, y para contestar cualquier

pregunta que los empleados puedan tener. No se deberá solicitar ni distribuir tarjetas de autorización en la presencia de los supervisores o agentes del Empleador.

6. Inmediatamente después de la ejecución del presente Convenio, el Empleador deberá firmar y poner a disposición de todos sus empleados de supervisión y que no sean de supervisión, copias de la carta adjunta al presente, asegurando a los empleados la neutralidad del Empleador en referencia a su organización con la Unión.

7. Si la Unión indica la condición de mayoría en un edificio o grupo de edificios con base en las tarjetas de autorización firmadas, las partes deberán acordar una lista de empleados dentro de la unidad de negociación indicada. Luego de que la Unión demuestre ante un árbitro imparcial que la mayoría de los empleados en la lista acordada han autorizado que la Unión los represente al firmar las tarjetas de autorización, el Empleador deberá reconocer a la Unión como el representante exclusivo de negociación de los empleados. El empleador no presentará una petición ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales para cualquier elección en relación con la exigencia de reconocimiento por parte de la Unión resultante de este Convenio.

8. Las partes acuerdan que cualquier controversia sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio se presentará para arbitraje acelerado ante un árbitro imparcial, quien tendrá la autoridad para otorgar medidas cautelares y otras medidas de resarcimiento. La decisión del árbitro será definitiva y vinculante para las partes. La decisión o el laudo del árbitro será definitiva y concluyente para las partes. Se entiende y acuerda entre las partes que el árbitro imparcial no tendrá facultad para agregar, eliminar o modificar cualquiera de los términos de este Convenio. Los cargos del árbitro imparcial y los gastos administrativos deberán pagarse a partes iguales por el Empleador y la Unión. Cada parte pagará su propio abogado.

9. Un árbitro imparcial a efectos de la aplicación de las Secciones 7 y 8 anteriores será elegido de la siguiente lista de árbitros: Charles Feigenbaum, Alan Symonette Homer Larue, Joseph Sharnoff, Sue Shaw, Blanca Torres, y Joshua Javits.

MODELO DE CARTA DE NEUTRALIDAD

Estimados empleados de (Nombre del Empleador):

Como posiblemente sepan, los organizadores de la Local 32BJ de SEIU han estado hablando con los empleados acerca de la formación de una unión. Queremos hacerles saber que ustedes tienen derecho a formar, unirse o apoyar los esfuerzos de organización. Nos hemos reunido con la Unión y acordamos permanecer neutrales para que ustedes puedan decidir si desean que la Unión los represente. Hemos dado instrucciones a todos los supervisores para que no hablen con ustedes acerca de la Unión. Como ha sido la política de (Nombre del Empleador), los supervisores no les aplicarán medidas disciplinarias, no los transferirán ni los despedirán debido a su apoyo a la Unión.

Hemos acordado permitir las publicaciones de la Unión en la cartelera de anuncios de la compañía en nuestras oficinas en cada edificio, para dar a la Unión el acceso a reunirse con ustedes antes y después del trabajo, siempre que estas reuniones no interfieran con el desempeño de su trabajo.

(Nombre del Empleador) está interesado en establecer una relación amistosa y productiva con la Unión y trabajará con la Unión de forma justa, si ustedes deciden que quieren ser representados.

APÉNDICE B - UBICACIONES DE MAYOR ESCALA

La siguiente es la lista de edificios de mayor escala y la tasa vigente en esa fecha. Todos los demás aumentos serán según lo especificado en el Artículo 2 del Convenio.

Dirección del edificio

1625 L St., NW (AFSCME)

	<u>7/1/19</u>	<u>7/1/2020</u>	<u>7/1/2021</u>	<u>7/1/2022</u>	<u>7/1/2023</u>
Salarios, PT	\$16.95	\$17.55	\$18.15	\$18.80	\$19.45
Salarios, Piso	\$17.20	\$17.80	\$18.40	\$19.05	\$19.70

Feridos + Todos los feriados reconocidos por el edificio + Cumpleaños del empleado

Días de licencia por enfermedad 12/año

NEA (120116TH)

	<u>7/1/19</u>	<u>7/1/2020</u>	<u>7/1/2021</u>	<u>7/1/2022</u>	<u>7/1/2023</u>
Salarios, Limpiadores	\$16.30	\$16.90	\$17.50	\$18.15	\$18.75

Salarios, DP **Tasa del contrato para Portero diurno**

Salarios, Líder diurno + 0.25/hora

Días feriados + Día siguiente al Día de Acción de Gracias, Día de la Raza, Día de los Veteranos + Cumpleaños del empleado

1800 Massachusetts Avenue

	<u>7/1/19</u>	<u>7/1/2020</u>	<u>7/1/2021</u>	<u>7/1/2022</u>	<u>7/1/2023</u>
Portero diurno	\$18.40	\$19.00	\$19.60	\$20.25	\$20.90
Limpiador de FT	\$18.10	\$18.70	\$19.30	\$19.95	\$20.60
Limpiador de PT	\$17.60	\$18.20	\$18.80	\$19.45	\$20.10

Feridos adicionales: Día de la Raza, Día de los Veteranos y Día siguiente al Día de Acción de Gracias + Cumpleaños del empleado

1120 19th, NW

Feridos + Día de la Raza, Día de los Veteranos + Cumpleaños del empleado

1717 DeSales

	<u>7/1/19</u>	<u>7/1/2020</u>	<u>7/1/2021</u>	<u>7/1/2022</u>	<u>7/1/2023</u>
--	----------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------

Limpiador de PT	\$16.45	\$17.05	\$17.65	\$18.30	\$18.95
Limpiador de FT	\$16.90	\$17.50	\$18.10	\$18.75	\$19.40
Portero diurno	\$17.25	\$17.85	\$18.45	\$19.10	\$19.75

Feridos + Cumpleaños del empleado

501 3rd St., NW

	<u>7/1/19</u>	<u>7/1/2020</u>	<u>7/1/2021</u>	<u>7/1/2022</u>	<u>7/1/2023</u>
Limpiador de PT	\$17.60	\$18.20	\$18.80	\$19.45	\$20.10
Limpiador de FT	\$18.10	\$18.70	\$19.30	\$19.95	\$20.60
Portero diurno	\$18.40	\$19.00	\$19.60	\$20.25	\$20.90

Feridos + Día de los Veteranos, Día de la Raza, Día siguiente al Día de Acción de Gracias, Día de la Inauguración + Cumpleaños del empleado

Días de licencia por enfermedad 12/año

Vacaciones 4 semanas después de 12 años, 5 semanas después de 20 años

1625 Mass., NW

	<u>7/1/19</u>	<u>7/1/2020</u>	<u>7/1/2021</u>	<u>7/1/2022</u>	<u>7/1/2023</u>
Salarios, PT	\$16.20	\$16.80	\$17.40	\$18.05	\$18.70

Feridos + Día de la Raza, Día de los Veteranos, Día siguiente al Día de Acción de Gracias, Día de la Inauguración + Cumpleaños del empleado

1775 K St., NW (Suffridge Bldg)

	<u>7/1/19</u>	<u>7/1/2020</u>	<u>7/1/2021</u>	<u>7/1/2022</u>	<u>7/1/2023</u>
Salarios, Noche	\$17.60	\$18.20	\$18.80	\$19.45	\$20.10
Día	\$17.85	\$18.45	\$19.05	\$19.70	\$20.35

Feridos: + Día del Presidente, Día de los Veteranos, Día de la Raza, Día de la Inauguración + Cumpleaños del empleado

Se aplicará el Artículo 4, Sección 1 del Convenio.

Vacaciones: 1 semana después de 6 meses, 2 semanas después de 1 año; 3 semanas después de 5 años, 4 semanas después de 10 años

Licencia por enfermedad: 12 días por año ganado a una tasa de un (1) día por mes.

Se pueden acumular 36 días

Despido: Aviso de dos semanas o pago de dos semanas

Seguro de vida: Todos los empleados regulares recibirán una póliza de seguro de vida de \$5,000.

Servicio como jurado: A todos los empleados de tiempo completo se les pagará la diferencia entre su tasa por hora regular por las horas programadas regularmente y el pago que reciba del Tribunal.

Funeral: Tres días con goce de sueldo para asistir al funeral del (de la) cónyuge, padre, madre, hijo, hija, hermano, hermana, abuelos, nietos o suegra/suegro.

1550 M St

	<u>7/1/19</u>	<u>7/1/2020</u>	<u>7/1/2021</u>	<u>7/1/2022</u>	<u>7/1/2023</u>
Limpiador de PT	\$17.52	\$18.12	\$18.72	\$19.37	\$20.02
Limpiador de FT	\$18.02	\$18.62	\$19.22	\$19.87	\$20.52
Portero diurno	\$18.52	\$19.12	\$19.72	\$20.37	\$21.02

Vacaciones +Cumpleaños del empleado, Día siguiente al Día de Acción de Gracias, Día de la Inauguración + Vacaciones: + 4 semanas después de 10 años, 5 semanas después de 20 años

Licencia por enfermedad: 12 días por año ganado a una tasa de 1 día por mes

3211 4th Street, NW National Conference of Catholic Bishops

	<u>7/1/19</u>	<u>7/1/2020</u>	<u>7/1/2021</u>	<u>7/1/2022</u>	<u>7/1/2023</u>
Salarios PT	\$16.20	\$16.80	\$17.40	\$18.05	\$18.70
Salarios FT	\$17.09	\$17.69	\$18.29	\$18.94	\$19.59

Feridos + Día de Martin Luther King, Día del Presidente, Día de la Raza, Día de los Veteranos + Cumpleaños del empleado

Un empleado a quien se le requiera trabajar cualquiera de los feriados indicados arriba recibirá el pago a una tasa doble por el tiempo trabajado.

Ronald Reagan & International Trade Center Building
1300 Pennsylvania Ave, NW

Clasificación de personal de mantenimiento

	<u>7/1/19</u>	<u>7/1/2020</u>	<u>7/1/2021</u>	<u>7/1/2022</u>	<u>7/1/2023</u>
Salarios	\$21.80	\$22.40	\$23.00	\$23.65	\$24.30

Feridos + Cumpleaños del empleado

El personal de limpieza debe realizar lo siguiente:

Continuar con la colocación de manteles sobre las mesas

Al subirse en las escaleras, el personal de mantenimiento no deberá subirse a alturas superiores a nueve (9) pies. Para el uso de un elevador estándar, se puede requerir al personal de mantenimiento a alturas mayores de nueve (9) pies.

Ambas partes, la Unión y el contratista acuerdan realizar reuniones mensuales laborales/de administración para hablar sobre las cuestiones pendientes si es necesario.

Merrill Lynch Building (13020 Little Patuxent Parkway, Columbia, MD)

	<u>7/1/19</u>	<u>7/1/2020</u>	<u>7/1/2021</u>	<u>7/1/2022</u>	<u>7/1/2023</u>
Portero diurno	\$18.80	\$19.40	\$20.00	\$20.60	\$21.20
Limpiador de FT	\$17.80	\$18.40	\$19.00	\$19.60	\$20.20
Limpiador de PT	\$15.80	\$16.40	\$17.00	\$17.60	\$18.20
Líder – 25 centavos por encima de las tasas indicadas					

Vacaciones: una semana después de un año de empleo, dos semanas después de dos años, tres semanas después de cinco años, y cuatro semanas después de 10 años.

Feridos: Día de Año Nuevo, Día de Martin Luther King, Día del Presidente, Día de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Día de Navidad + Cumpleaños del empleado

El siguiente edificio seguirá la cláusula económica de Washington, DC:

1660 International Drive, McLean, VA
1515 North Courthouse Rd Arlington, VA

	<u>7/1/19</u>	<u>7/1/2020</u>	<u>7/1/2021</u>	<u>7/1/2022</u>	<u>7/1/2023</u>
Portero diurno	\$17.45	\$18.05	\$18.65	\$19.25	\$19.85
Limpiador de FT	\$16.95	\$17.55	\$18.15	\$18.75	\$19.35
Limpiador de PT	\$14.95	\$15.55	\$16.15	\$16.75	\$17.35

Líder – 25 centavos por encima de las tasas indicadas

Vacaciones: una semana después de un año de empleo, dos semanas después de dos años, tres semanas después de cinco años, y cuatro semanas después de 10 años.

Ferriados: Día de Año Nuevo, Día de Martin Luther King, Día del Presidente, Día de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Día de Navidad+ Cumpleaños del empleado

3101 Wilson Blvd, Arlington, VA

	<u>7/1/19</u>	<u>7/1/2020</u>	<u>7/1/2021</u>	<u>7/1/2022</u>	<u>7/1/2023</u>
Portero diurno	\$17.45	\$18.05	\$18.65	\$19.25	\$19.85
Limpiador de FT	\$16.95	\$17.55	\$18.15	\$18.75	\$19.35
Limpiador de PT	\$14.95	\$15.55	\$16.15	\$16.75	\$17.35

Líder – 25 centavos por encima de las tasas indicadas

Vacaciones: una semana después de un año de empleo, dos semanas después de dos años, tres semanas después de cinco años, y cuatro semanas después de 10 años.

Ferriados: Día de Año Nuevo, Día de Martin Luther King, Día del Presidente, Día de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Día de Navidad+ Cumpleaños del empleado.

Mitre 1. 7525 Colshire Drive McLean, VA 22102
Mitre 2. 7515 Colshire Drive McLean, VA 22102
Mitre 3. 7594 Colshire Drive McLean, VA 22102
Mitre 4. 1550 West Branch Drive McLean, VA 22102
Polk building. 1764 Old Meadow LN McLean, VA 22102

	<u>7/1/19</u>	<u>7/1/2020</u>	<u>7/1/2021</u>	<u>7/1/2022</u>	<u>7/1/2023</u>
Portero diurno	\$16.30	\$16.90	\$17.50	\$18.10	\$18.70
Limpiador de FT	\$14.60	\$15.20	\$15.80	\$16.40	\$17.00
Limpiador de PT	\$13.35	\$13.95	\$14.55	\$15.15	\$15.75

Aumentos mínimos

1 de julio de 2016 - \$0.60

1 de julio de 2017 - \$0.60
 1 de julio de 2018 - \$0.60
 1 de julio de 2019 - \$0.60

Feriatos + Día de los Veteranos + Cumpleaños del empleado

Los trabajadores a tiempo parcial en las ubicaciones de MITRE tendrán el derecho de preferencia por antigüedad para cualquier posición de tiempo completo que pueda estar disponible en el futuro en los edificios de MITRE que son limpiados por ABM, si están calificados para ocupar esos puestos.

1801 N Lynn St Arlington VA 22209

	<u>7/1/19</u>	<u>7/1/2020</u>	<u>7/1/2021</u>	<u>7/1/2022</u>	<u>7/1/2023</u>
<u>Salarios</u>	\$14.40	\$15.00	\$15.60	\$16.20	\$16.80

Feriatos + Día del Natalicio de Washington, Día de la Inauguración, Día de la Raza, Día de los Veteranos
 Otros feriatos reconocidos por el edificio
 1/1/20 1 día personal + Cumpleaños del empleado

Los empleados a quienes se les requiera trabajar cualquiera de los feriatos indicados arriba recibirán el pago a una tasa doble, y todas las horas trabajadas superiores a 40 en la misma semana laboral se pagarán a la tasa doble de la tasa salarial aplicable.

<u>Días de licencia por enfermedad</u>	7/1/2019	7/1/2020
	10/año	12/año

El Empleador puede solicitar una certificación de un médico después de tres (3) días hábiles consecutivos.

<u>Vacaciones</u>	1 año o más	2 semanas
	5 años o más	3 semanas
	10 años o más	4 semanas
	15 años o más	5 semanas

El Empleador pagará a todos los empleados todas las vacaciones no utilizadas cuando ocurra la terminación de la relación laboral.

El Empleador cumplirá con la Ley de Contratos de Servicio acerca de las vacaciones.

Fondo de Pensiones (Programa C)

A partir del 1 de julio de 2018, el Empleador deberá realizar contribuciones a un fondo fiduciario conocido como Fondo de Pensiones de Building Service 32BJ para cubrir a los empleados de la unidad de negociación que trabajen regularmente veinte (20) o más horas por semana, incluido el tiempo libre remunerado. El Empleador también deberá hacer contribuciones en nombre de los otros empleados de la unidad de negociación, en la medida en que esos empleados trabajen un número

suficiente de horas para requerir la acumulación de beneficios de conformidad con la sección 204 de ERISA.

La tasa de contribución al Fondo de Pensiones para cada empleado cubierto, pagadera cuándo y cómo lo determinen los Fideicomisarios, será de:

\$1.08 por hora pagada

A menos que se especifique lo contrario en el presente Convenio, los empleados recién contratados deberán tener un período de espera de un (1) mes antes de ser elegibles para participar en los Fondos, y no se realizarán contribuciones en nombre de los empleados recién contratados durante el período de un (1) mes.

Cierres de edificios

En el día (o días) en los que el Gobierno Federal o la instalación estén cerrados o no estén disponibles por cualquier motivo (incluidos los días de nieve, corte de suministro eléctrico, caso fortuito), si el Empleador es compensado por dicho(s) día(s), todos los miembros también recibirán la compensación. Si el Empleador no es compensado, los empleados tendrán la opción de utilizar cualquier licencia acumulada para recibir el pago.

4371 Parliament PI # A Lanham, MD 20706

	<u>7/1/19</u>	<u>7/1/2020</u>	<u>7/1/2021</u>	<u>7/1/2022</u>	<u>7/1/2023</u>
Salarios (PT/FT)	\$16.00	\$16.60	\$17.20	\$17.80	\$18.40
Líder	\$18.80	\$19.40	\$20.00	\$20.60	\$21.20

Feridos + Día de Acción de Gracias, Día siguiente al Día de Acción de Gracias, y cualquier otro feriado reconocido por el edificio+ Cumpleaños del empleado

Días de licencia por enfermedad 12 días de licencia al año

Vacaciones	1 año o más	2 semanas
	5 años o más	3 semanas
	10 años o más	4 semanas
	15 años o más	5 semanas

Todos los empleados (a tiempo completo y a tiempo parcial) tienen derecho a los beneficios de salud y bienestar (H&W) como se establece para los trabajadores a tiempo completo.

APÉNDICE C: Edificios a tiempo completo o Grupos de edificios de 350,000 pies cuadrados o más grandes del Condado de Montgomery (para el 16 de octubre de 2019)

Dirección del edificio	Ciudad
5600 FISHERS LANE	ROCKVILLE
1305/1315/1325 E WEST HWY	SILVER SPRING
700/702/805 KING FARM BLVD.	ROCKVILLE
1 MEDIMMUNE WAY	GAITHERSBURG
10400 FERNWOOD ROAD	BETHESDA
8401 COLESVILLE ROAD	SILVER SPRING
7501 WISCONSIN AVE	BETHESDA
6901/6903/6905 ROCKLEDGE DR	BETHESDA
12409/12410/12420 MILESTONE CENTER DR & 1 MILESTONE CENTER DR	GERMANTOWN
14200 SHADY GROVE RD	ROCKVILLE
6700/6710 ROCKLEDGE DR	ROCKVILLE
9613 MEDICAL CENTER DR	ROCKVILLE
4350/4340/4330 EAST WEST HWY	BETHESDA
6801 ROCKLEDGE DR	ROCKVILLE
1 DISCOVERY PL	SILVER SPRING
22300 COMSAT DR	CLARKSBURG
6701/6705 ROCKLEDGE DR	BETHESDA
700 N FREDERICK AVE	GAITHERSBURG
5601 FISHERS LANE	ROCKVILLE
5425/5454 WISCONSIN AVE	CHEVY CHASE
12501/12510/12520 PROSPERITY DRIVE	SILVER SPRING
6701/6707 DEMOCRACY BLVD	BETHESDA
20201/20251/20250/20300 CENTURY BLVD	GERMANTOWN
7500, 7501, 7515, 7519, 7520, 7529, 7646, 7664 Standish Pl, 7361 & 15400 Calhoun Pl	ROCKVILLE
520/530/540 GAITHER ROAD	ROCKVILLE
2277 RESEARCH BLVD	ROCKVILLE
7450 WISCONSIN AVE	BETHESDA
4550 MONTGOMERY AVE	BETHESDA
11545 ROCKVILLE PIKE	ROCKVILLE

**APÉNDICE D: Edificios a tiempo completo o
Grupos de edificios de 350,000 pies cuadrados o más grandes del Condado de
Arlington (para el 16 de octubre de 2019)**

Dirección del edificio	Nombre del edificio
2611/2711 JEFFERSON DAVIS HWY	Airport Plaza
601/701 12th ST S	BP
2101/2107/2111 WILSON BLVD	Colonial Place
2100/2300 CLARENDON BLVD	Courthouse Plaza
1215/1225/1235 S CLARK ST	Crystal Gateway
1851/1901 SOUTH BELL STREET (CRYSTAL MALL)	Crystal Mall
2011/2100/2121/2200/2231/2345/2451 CRYSTAL DR & 223 23rd St S	Crystal Park
1750 CRYSTAL DR & 241/251 18th St S	Crystal Square
1400 CRYSTAL DR/1401 S Clark St	Jefferson Plaza
4301/4401 WILSON BLVD	NRECA
2521 S CLARK ST/2530 Crystal Dr	POLK & TAYLOR BLDG
1550/2560 WILSON BLVD	Potomac Gateway
2733/2777 CRYSTAL DR	Potomac Yard
1901/1911 FORT MYER DR	Rosslyn Building
2100/2110/2120 WASHINGTON BLVD	Sequoia Plaza
4121/4201 WILSON BLVD	Stafford Place
1000/1100/1101 WILSON BLVD	Wilson Blvd
1201 WILSON BLVD	
1300 17th ST N	
1300 WILSON BLVD	
1310 N COURTHOUSE RD	
1320 N COURTHOUSE RD	
1401 WILSON BLVD	
1550 CRYSTAL DR	
1812 N MOORE ST	
1919 N LYNN ST	
2200 CLARENDON BOULEVARD	
2450 CRYSTAL DR	
3501 FAIRFAX DR	
3550 S CLARK ST	
675 N RANDOLPH ST	
901 N GLEBE RD	

APÉNDICE E

Dirección del edificio	Nombre del edificio
1300 PENNSYLVANIA AVE NW	RONALD REAGAN BUILDING
470-490 & 955 FRONTAGE RD NW / 470-490 & 955 L'ENFANT PLAZA	L'ENFANT PLAZA
1200 NEW JERSEY AVE SE	DOT HEADQUARTERS
1825 I ST NW, 1850 K ST NW, 1875 I ST NW	INTERNATIONAL SQUARE
50 MASSACHUSETTS AVE NE	POSTAL SQUARE
555 12TH ST NW	PERPETUAL AMERICAN BLDG
1001 PENNSYLVANIA AVE NW	-
1145 17TH ST NW	NATIONAL GEOGRAPHIC BLDG
1050 CONNECTICUT AVE NW	WASHINGTON SQUARE
100 F ST NE	STATION PLACE PHASE I
701 & 801 PENNSYLVANIA AVE NW	MARKET SQUARE
1299 PENNSYLVANIA AVE NW	WARNER BLDG
800 K ST NW & 801 I ST NW	TECHWORLD
600 MARYLAND AVE SW	CAPITOL GALLERY BLDG
555 13TH ST NW	COLUMBIA SQUARE
445 12TH STREET SW	PORTALS II
1301 K ST NW	ONE FRANKLIN SQUARE
145 N St NE	2 Constitution Square
1801 K ST NW	-
300 D ST SW / 300 E ST SW / 409 3RD ST SW	WASHINGTON OFFICE CENTER
601 E ST NW	AARP HEADQUARTERS BLDG
655 15TH ST NW	METRO SQUARE I & II
901 NEW YORK AVE NW	-
3000/3050 K ST NW	WASHINGTON HARBOUR
1800 M ST NW	-
1201 M STREET SE & 1220 12TH STREET SE	MARITIME PLAZA I & II
601 D ST NW	PATRICK HENRY BUILDING
800 & 850 10th St NW	CityCenter DC
1401 H ST NW	CITY CENTER
101 CONSTITUTION AVE NW	
575 7TH ST NW	TERRELL PLACE
1201 MARYLAND AVE SW	PORTALS III
1201 16TH ST NW	NEA
888 1ST ST NE	UNION CENTER PLAZA
500 12TH ST SW	POTOMAC CENTER II
1331 & 1325 PENNSYLVANIA AVE NW	NATIONAL PLACE
1250 MARYLAND AVE SW	PORTALS I
450 5TH ST NW	LIBERTY SQUARE
1900 HALF ST SW	CAPITOL RIVERFRONT
1100 NEW YORK AVE NW	GREYHOUND BUILDING
1300 I ST NW	FRANKLIN BUILDING
300 NEW JERSEY AVE NW / 51 & 53 LOUISIANA AVE NW	AMERICA'S SQUARE
2200 PENNSYLVANIA AVE NW	-
400 & 444 N CAPITOL ST NW	NORTH CAPITOL PLAZA BLDG
601 13TH ST NW	HOMER BUILDING
1099 14TH ST NW	FRANKLIN COURT

1201 PENNSYLVANIA AVE NW	DC ONE ASSOCIATES
550 12TH ST SW	POTOMAC CENTER SOUTH
701 13TH ST NW	ONE METRO CENTER
90 K ST NE	Sentinel Square I
1615 L ST NW	-
131 M ST NE	ONE NOMA STATION
401 9TH ST NW	MARKET SQUARE NORTH
901 D ST SW	-
529 14TH ST NW	NATIONAL PRESS BUILDING
1111 N CAPITOL ST NE	NPR HEADQUARTERS
3900 WISCONSIN AVE NW	FANNIE MAE
1152 15TH ST NW	COLUMBIA CENTER
1000 CONNECTICUT AVE NW	-
1101 NEW YORK AVE NW	-
1700 K ST NW	WINSTON & STRAWLLP
80 M ST SE	NAVY YARD METRO CENTRE
425 I ST NW	CHESTER A ARTHUR BLDG
1625 I ST NW	-
355 E ST SW	PATRIOTS PLAZA III
1875 CONNECTICUT AVE NW	UNIVERSAL NORTH
1350 I ST NW	FRANKLIN PARK
1100 1ST ST NE	-
25 MASSACHUSETTS AVE NW	REPUBLIC SQUARE I
33 & 51 N ST NE & 1300 1st ST NE	Capitol Square
2101 L ST NW	-
64 NEW YORK AVE NE	-
1501 K ST NW	INVESTMENT BLDG
555 11TH ST NW**	LINCOLN SQUARE
3400 INTERNATIONAL DR NW	INTELSAT BLDG I
1200 K ST NW	PBGC
600 2ND ST NE	-
2000 PENNSYLVANIA AVE NW**	-
750 1ST ST NE	APA BUILDING
800 17TH ST NW	PNC PLACE
0400 7TH ST SW	Constitution Center
1100 15TH ST NW	Fannie Mae Building
655 New York Ave NW	
1120 VERMONT AVE NW	
1201 NEW YORK AV NW	
0400 C ST SW	Federal Center Plaza
1025 F ST NW	The Woodies Building
0628-0650 MASSACHUSETTS AV	
0600 MASSACHUSETTS AVE NW	
1015 HALF ST SE	
0701 9TH ST NW	
2000 L ST NW	
2215 CONSTITUTION AVE NW	American Pharmacists Assn
5335 WISCONSIN AVE NW	Chevy Chase Pavillion
1333 NEW HAMPSHIRE AV NW	

CARTA COMPLEMENTARIA SOBRE ACOSO SEXUAL

16 de octubre de 2019

Estimado Jaime:

Las partes dedicaron un tiempo considerable durante las negociaciones para debatir sobre la importancia de evitar y/o eliminar el acoso sexual en el lugar de trabajo. Con ese fin, cada contratista ha acordado tener una Política sobre acoso sexual, la cual se distribuirá al terminar las negociaciones de las partes. Además, las partes han acordado que los principios enunciados en la declaración adjunta a esta carta se aplicarán a las partes y están sujetos a las disposiciones del Artículo 12 del presente Convenio.

Mi firma actuará como el acuerdo de WSCA con esta carta y el documento adjunto. Firme a continuación en nombre de la Unión.

Atentamente,



Peter Chalilovicz
Labor Counsel & Chief
Negotiator for WSCA
Group

Attachment

AGREED TO:



Jaime Contreras
SEIU 32BJ

ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

- A. El Empleador y la Unión convienen que todos los empleados tienen derecho a trabajar en un entorno libre de acoso sexual. El Empleador no tolerará el acoso sexual por parte de empleados o supervisores.
- B. El empleador estará obligado a tener una política sobre acoso sexual, impresa en inglés y español, la cual será la política que los empleados deben cumplir y que el Empleador utilizará para los fines de regular el acoso sexual en su lugar de trabajo. Con ese fin, en o antes del 1 de marzo de 2020, el Empleador deberá proporcionar una copia de su política a cada empleado. Previa solicitud, se deberá proporcionar esas políticas a la Unión.
- C. Los empleados reportarán las instancias de acoso sexual a la persona designada en la política del Empleador y/o al gerente del Empleador. El Empleador investigará las denuncias de acoso sexual con prontitud. El Empleador proporcionará al acusador una respuesta a sus hallazgos y las medidas tomadas dentro de un plazo razonable. Cuando proceda, la respuesta será por escrito.
- D. Los ejemplos de acoso sexual pueden incluir, entre otros:
- Insinuaciones sexuales no deseadas
 - Tocamientos o contacto inapropiado
 - Chistes ofensivos o conversación de carácter sexual, o comentarios despectivos sobre la orientación sexual o identidad de género de una persona
 - Mostrar o compartir imágenes o videos lascivos
 - Cuando el rechazo del empleado de una conducta verbal o física de naturaleza sexual resulte en la aplicación de medidas disciplinarias u otra acción adversa
 - Conducta de naturaleza sexual que interfiera con el desempeño laboral de una persona o que cree un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo
- E. En el caso de que un empleado ha presentado una queja de acoso en relación con alguien que no sea un empleado, el Empleador informará la denuncia al tercero y, si el empleado lo solicita, procurará proporcionar al empleado una ubicación de trabajo alternativa temporal lejos del presunto hostigador.
- F. Al recibir una denuncia de acoso sexual por parte de un empleado, el Empleador tomará las medidas razonables para asegurarse de que el empleado acusado no tenga contacto directo con el empleado a quien presuntamente ha acosado, hasta el momento en que el Empleador haya concluido su investigación y tome una determinación en cuanto a la denuncia. Se tomarán las medidas apropiadas subsiguientemente. El Empleador tiene derecho a transferir un empleado acusado entre sitios de trabajo o suspender

a ese empleado según sea apropiado hasta que se complete la investigación. Si es necesario, el Empleador puede transferir temporalmente a ambas (o todas) las partes a lugares de trabajo separados hasta que se complete la investigación.

- G. Si el Empleador determina que un empleado ha participado en acoso sexual, el empleado estará sujeto a medidas disciplinarias, las cuales incluyen la terminación de la relación laboral. El siguiente texto se agregará a la lista de "Causales para la terminación inmediata del empleo" en la Sección 11.1 del Convenio: "Actos graves de acoso sexual o conducta indebida".
- H. No habrá represalias contra los empleados que realicen denuncias de acoso sexual o que participen en una investigación de acoso sexual.