

CONVENIO DE HARTFORD/CONNECTICUT

Entre

LA UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIO

LOCAL 32BJ

Y

LA ASOCIACIÓN DE CONTRATISTAS DE LIMPIEZA DE CONNECTICUT

1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2023

ÍNDICE

Artículo	Página
Preámbulo.....	- 1 -
Artículo 1 Reconocimiento.....	- 1 -
Artículo 2 Definición de empleados	- 4 -
Artículo 3 Seguridad sindical	- 4 -
Artículo 4 Descuento de cuotas y tarifas iniciales.....	- 6 -
Artículo 5 Horas y tiempo extra	- 8 -
Artículo 6 Derechos de la gerencia	- 10 -
Artículo 7 Período de prueba.....	- 11 -
Artículo 8 Ausentismo, permisos por enfermedad y acciones disciplinarias.....	- 11 -
Artículo 9 Publicación de trabajos	- 13 -
Artículo 10 Carga de trabajo	- 14 -
Artículo 11 Licencia	- 14 -
Artículo 12 No huelgas ni paros.....	- 15 -
Artículo 13 Salarios	- 16 -
Artículo 14 Pago por duelo y servicio de jurado	- 21 -
Artículo 15 Feriados	- 21 -
Artículo 16 Días personales/de enfermedad.....	- 24 -
Artículo 17 Vacaciones	- 25 -
Artículo 18 Fondos de Salud y Bienestar, Servicios Legales, Capacitación y de Pensiones-	28 -
Artículo 19 Pensión	- 31 -
Artículo 20 Despido por una causa justa	- 32 -
Artículo 21 Antigüedad y Despidos.....	- 32 -
Artículo 22 Empleados de tiempo completo	- 35 -
Artículo 23 Empleados Temporales.....	- 36 -
Artículo 24 Bienestar Mutuo.....	- 37 -
Artículo 25 Uniformes.....	- 38 -

Artículo 26 Prohibición de discriminación.....	- 38 -
Artículo 27 Cooperativa de Crédito	- 40 -
Artículo 28 Procedimiento de Queja.....	- 40 -
Artículo 29 Cláusula de Naciones Favorecidas.....	- 42 -
Artículo 30 Transición del Contratista.....	- 43 -
Artículo 31 Provisiones de Invalidación, Modificación y Renuncia.....	- 46 -
Artículo 32 Disposiciones Aplicables a todos los Fondos.....	- 47 -
Artículo 33 Cuentas de la Ley de Salarios Normales.....	- 48 -
Artículo 34 Inmigración	- 48 -
Artículo 35 Sucesores, Asignaciones y Subcontratación.....	- 50 -
Artículo 36 Transferencias involuntarias y verificaciones de antecedentes de seguridad...	- 51 -
Artículo 37 Derechos Sindicales	- 52 -
Artículo 38 Vigencia y plazo del convenio	- 54 -
Memorándum de Entendimiento.....	- 55 -
<u>Política sobre el abuso de sustancias</u>	<u>- 55 -</u>
<u>Acuerdo de consentimiento para las pruebas de drogas</u>	<u>- 62 -</u>
<u>Membresía de la Asociación</u>	<u>- 64 -</u>

CONVENIO

PREÁMBULO

Este Convenio Maestro entrará en vigencia el primer día de enero de 2020, por y entre la Asociación de Contratistas de Limpieza de Connecticut, y todos y cada uno de los contratistas de limpieza de Hartford, Connecticut que firman este Convenio, (a quienes en adelante se les denominará el “Empleador”), y la Unión Internacional de Empleados de Servicio, Local 32BJ (a quien en adelante se le denominará la “Unión”). La Unión y el Empleador aceptan y comprenden de forma expresa que los derechos de gestión y las obligaciones creadas por este Convenio de negociación colectiva vinculan de forma exclusiva a los contratistas firmantes individuales y que la Asociación de Contratistas de Limpieza de Hartford es una entidad que existe exclusivamente con el objetivo de negociar este Convenio, cuyos términos obligan a los Empleadores que designaron a la Asociación como su representante en las negociaciones colectivas.

Por medio de éste se acuerda mutuamente lo siguiente:

Artículo 1

Reconocimiento

- 1.1 Este Convenio regirá para todas las clasificaciones ocupacionales de empleados de servicio a edificios de la Ciudad de Hartford y del Condado de Hartford fuera de la Ciudad de Hartford (que en adelante se les denominará empleados “de Suburbios” o “Suburbanos”) del Estado de Connecticut (con excepción del Condado de Fairfield), excluyendo a los empleados que trabajan en edificios de oficinas comerciales de menos de cien mil (100,000) pies cuadrados, salvo que los términos y condiciones económicas para los empleados que laboran en establecimientos que no sean edificios de oficinas comerciales y terminales de transporte sean establecidas en anexos negociados para cada uno de estos establecimientos. No obstante lo anterior, este Convenio se aplicará a los empleados de trabajos de ruta y a los empleados de los

edificios de oficinas comerciales de menos de cien mil (100,000) pies cuadrados que estuvieron otrora cubiertos por el Convenio para Contratistas del Condado de Hartford de 2016 (Hartford County Contractors Agreement). Los complejos de edificios comerciales de propiedad colectiva y que sea contiguos que sumen cien mil (100,000) pies cuadrados o más serán cubiertos por el presente Convenio.

1.2 El Empleador estará obligado por los convenios vigentes en toda la zona para todos los trabajos realizados sujetos al ámbito de aplicación de tales convenios para todas las zonas dentro de la jurisdicción de la Unión, incluidos los siguientes convenios y convenios sucesores del mismo:

- a. Los Convenios para Contratistas Independientes o para Contratistas de la Realty Advisory Board on Labor Relations, Inc. de 2020;
- b. El Convenio para Contratistas de Long Island de 2020;
- c. El Convenio para Contratistas de Nueva Jersey de 2020;
- d. El Convenio para Contratistas de Hudson Valley y el Condado de Fairfield de 2020;
- e. El Convenio BOLR de Philadelphia o el Convenio para Contratistas Independientes o de Philadelphia de 2019;
- f. El Convenio de la Asociación de Contratistas de Servicio de Washington de 2019;
- g. El Convenio de Contratistas de Suburbios de Filadelfia de 2019;
- h. El Convenio de Contratistas de Delaware de 2016;
- i. El Convenio de Contratistas del Distrito Empresarial Central de Pittsburgh de 2019;

- j. El Convenio de Contratistas de Suburbios de Pittsburgh de 2019; y
 - k. El Convenio de Contratistas de Mantenimiento de New England de 2019.
- 1.3 Si el Empleador se hace cargo de un trabajo sujeto a Convenios con anexos adicionales, éste deberá asumir y estará obligado por los términos restantes de dichos Convenios entre la Unión y el Empleador previo.
- 1.4 Se reconoce a la Unión como la Representante de negociación colectiva exclusiva para negociaciones colectivas para todas las clasificaciones de empleados de servicios dentro de la unidad de negociación definida anteriormente.
- 1.5 Inmediatamente después de la notificación de que el Empleador se ha convertido en un proveedor de servicios en una nueva ubicación sujeta a este Convenio, el Empleador deberá notificar a la Unión por escrito, enviado por fax a la Unión, en sus oficinas principales, sobre la nueva ubicación y la fecha en la que se comenzará la ejecución del trabajo en esa ubicación.
- 1.6 El empleador no impedirá, y la Unión tendrá el derecho de acceso a sus empleados en el lugar de trabajo. La Unión no interrumpirá el trabajo de los empleados y proporcionará un aviso con razonable anticipación, que de manera ordinaria será de veinticuatro (24) horas. La Unión y el Empleador desarrollarán procedimientos para garantizar el acceso apropiado de la Unión a los lugares de trabajo con requisitos especiales de seguridad.
- 1.7 El empleador (y sus agentes) no tomarán ninguna acción ni darán ninguna declaración que establezca o implique una oposición a que los empleados seleccionen a la Unión como su agente de negociación colectiva. Donde lo exija la ley, después que la Unión demuestre que una mayoría de los empleados en una ubicación (o grupo de ubicaciones contiguas) o en cualquier otra agrupación adecuada de ubicaciones, a opción de la Unión, ha designado a la Unión como su representante en las

negociaciones colectivas mediante la firma de tarjetas de autorización o peticiones, el Empleador reconocerá a la Unión como el representante exclusivo de negociaciones colectivas para esa ubicación o ubicaciones.

Artículo 2

Definición de empleados

- 2.1 El término “empleados” incluirá a todos los empleados de servicio y mantenimiento que participen en las labores de limpieza pesada, limpieza ligera, manejo de muebles, lavado de ventanas, operadores de elevadores, capataces de trabajo, y conserjes (según se definen en la Ley de Salarios Normales de Connecticut), incluidos los empleados de tiempo parcial como se definen en el párrafo 5.7. También se acuerda que los empleados de supervisión son parte de la gerencia, y que como tales, no son partes de esta unidad de negociación. Los capataces de trabajo no son supervisores, ya que dicho término se define en la Ley Nacional de Relaciones Laborales, y no tendrán autoridad para emitir acciones disciplinarias. Cada capataz de trabajo empleará una parte importante de cada día de trabajo realizando una rutina regular de limpieza o mantenimiento.
- 2.2 La Unión y la Asociación conformarán un comité relacionado con el desarrollo e implementación de un programa de capacitación para capataces de trabajo. Dicho comité determinará la frecuencia y el contenido de la capacitación, si la capacitación es obligatoria, y si se deberá realizar durante el horario de trabajo con el Empleador.

Artículo 3

Seguridad sindical

- 3.1 Será condición del empleo que todos los empleados cubiertos por el presente Convenio, que sean miembros de la Unión en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, permanecerán como miembros, y quienes no lo sean en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, lo serán al día treinta y uno ⁽³¹⁾ después de la entrada

en vigor del presente Convenio, se convertirán y permanecerán como miembros de la Unión. También será condición de empleo que todos los empleados de la unidad de negociación contratados en o después de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, al día treinta y uno (31) después del comienzo de dicho empleo, se convertirán y permanecerán como miembros de la Unión. El requisito de afiliación en virtud de este Artículo se define con el pago de las obligaciones financieras de la tarifa de inscripción de la Unión y de las cuotas periódicas impuestas uniformemente.

- 3.2 En el momento de la contratación, el Empleador entregará al nuevo empleado un paquete, proporcionado por la Unión, que contendrá: Un formulario de solicitud de afiliación a la Unión, un formulario de autorización de descuento de cuotas y, cuando proceda, formularios de inscripción a los beneficios. El Empleador deberá enviar a las oficinas de la Unión los formularios (o partes de estos) que el empleado opte por llenar y devolver al Empleador.
- 3.3 Una vez que el Empleador recibe una carta del Secretario-Tesorero de la Unión solicitando el despido de un empleado porque él o ella no ha cumplido con los requisitos de este Artículo, a menos que el Empleador cuestione la conveniencia de hacerlo, él o ella deberá ser despedido dentro de quince (15) días de la recepción de la carta si antes de la misma él o ella no toma las medidas adecuadas para cumplir con los requisitos. Si el Empleador cuestiona la conveniencia del despido, 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.
- 3.4 El Empleador será responsable de todos los ingresos perdidos por la Unión a causa de no despedir a un empleado que no es miembro de la Unión, si la Unión así lo ha solicitado por escrito. En los casos que involucran el retiro de empleados por no

pagar los requisitos de este Artículo, el Árbitro tendrá la autoridad para evaluar la indemnización por daños y perjuicios.

- 3.5 Cada mes, el Empleador notificará a la Unión de todos los empleados recientemente contratados. Tal notificación incluirá: nombre, número de seguridad social, dirección, número telefónico, ubicación del trabajo, puesto, número de horas de trabajo y tasa de salario. Cada mes, el Empleador también notificará a la Unión de todos los cambios en el estado de trabajo del empleado, incluyendo el cambio de condición temporal a permanente, aumentos o disminuciones en las horas de trabajo, cambios en las tasas de salario y/o lugares de trabajo, y despidos.

Artículo 4

Descuento de cuotas y tarifas iniciales

- 4.1 Cada mes, el Empleador deducirá de los salarios de los empleados, quienes hayan autorizado dichas deducciones por escrito, tales cuotas sindicales, cuotas de agencia, tarifas iniciales (después de treinta (30) días de empleo), tasaciones y contribuciones del American Dream Fund, y evaluaciones que pudieran deberse según se establezcan como autorizaciones en la Constitución y los Estatutos de la Unión y de American Dream Fund. Las partes reconocen y acuerdan que el término “quienes hayan autorizado dichas deducciones por escrito”, según lo dispuesto en el presente Convenio, incluye autorizaciones creadas y mantenidas mediante el uso de registros electrónicos y firmas electrónicas en consonancia con las leyes estatales y federales. Por consiguiente, la Unión puede usar los registros electrónicos para verificar la afiliación a la Unión, la autorización para la deducción voluntaria de las cuotas y tarifas de la Unión, así como las contribuciones voluntarias al American Dream Fund de la Unión, de los salarios o pagos para las remesas a la Unión, y la autorización para las deducciones voluntarias de los salarios o pagos para las remesas al American Dream Fund. El Empleador deberá aceptar tales registros electrónicos como autorizaciones válidas por escrito para la deducción y las remesas. El Empleador

enviará a la Unión tales sumas, junto con una lista de los empleados a quienes se hicieron las deducciones, antes del día veinte (20) del mes siguiente a aquél en el que se hicieron las deducciones.

- 4.2 El Empleador deberá mantener la exactitud de la información de los empleados, y transmitir electrónicamente las cuotas, tarifas de iniciación, contribuciones al American Dream Fund y todas las evaluaciones legales deducidas del sueldo de los empleados, a la Unión a través de ACH utilizando el portal de autoservicio de 32BJ, a menos que la Unión indique por escrito que las cuotas sean remitidas por otros medios distintos de las transmisiones electrónicas. La transmisión 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.
- 4.3 Si el Empleador no deduce o remite a la Unión las cuotas u otros importes de Convenio con este Artículo al vigésimo (20^o) día del mes, el Empleador deberá pagar intereses sobre tales cuotas, tarifas de inscripción, o contribuciones a la tasa de uno por ciento (1%) al mes a partir del veintiunavo (21^o) día, a menos que el Empleador pueda demostrar que el retraso fue por una buena causa, debido a circunstancias fuera de su control.
- 4.4 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.

Artículo 5

Horas y tiempo extra

- 5.1 En la Ciudad de Hartford, la semana regular de trabajo para todos los empleados será de cuarenta (40) horas, que consisten en cinco (5) días de ocho (8) horas cada uno, y tiempo extra a razón de una vez y media (1 ½) la tasa por hora del tiempo regular ordinario y se pagará para todas las horas trabajadas adicionales a ocho (8) horas diarias o cuarenta (40) horas a la semana. Para los propósitos de calcular el tiempo extra, la paga de días feriados se considerará como las horas trabajadas.
- 5.2 Se conviene que la naturaleza de la Industria de Limpieza es tal, que requiere que haya operaciones veinticuatro (24) horas al día, siete (7) días a la semana, y no haya diferencias respecto de las horas y días hábiles.
- 5.3 El tiempo extra se distribuirá de manera igual entre los empleados dentro de su clasificación en el edificio en el que trabajan.
- 5.4 Si un empleado se presenta a trabajar sin que se le hubiera notificado previamente que no se presentara, o bien si se llama a un empleado a trabajar en horas fuera de su horario regular, el Empleador acuerda darle como mínimo la mitad (1/2) de vacaciones horas programadas de trabajo, o la mitad (1/2) de la paga de dichas horas a la tasa aplicable.
- 5.5 Todos los empleados tendrán derecho a un periodo de descanso de quince (15) minutos por cada cuatro (4) horas trabajadas, siempre y cuando hayan sido programados para trabajar cuatro (4) horas o más, además de la práctica actual de pausas para el almuerzo. El Supervisor responsable establecerá el tiempo y lugar de este periodo de descanso, a fin de no crear conflictos con los programas de trabajo.

5.6 Se acuerda que el Empleador puede contratar empleados ordinarios para que trabajen menos de ocho (8) horas por día o cuarenta (40) horas por semana afuera de la Ciudad de Hartford.

a. En edificios de cien mil (100,000) pies cuadrados o más, no se deberán contratar empleados ni programarlos para que trabajen menos de veinticinco (25) horas por semana. Mediante el uso de incentivos u otros medios adecuados, el Empleador y la Unión tratarán de aminorar de cualquier reducción en el plantel de empleados. Si el aumento de horas tiene como resultado una reducción de empleados, los empleados afectados tendrán derecho de ejercer su antigüedad para “desplazar”, según dispone este Convenio. No obstante lo anterior, no más de un (1) empleado en tales edificios podrá tener un turno menor de cinco (5) horas, cuando sea necesario, sujeto a verificación por parte de la Unión. Los edificios pueden estar exentos de esta disposición, luego de una demostración del Empleador y con el consentimiento de la Unión. Tal consentimiento no se negará injustificadamente.

b. Los empleados de medio tiempo serán aquellos que trabajen un mínimo de veinticinco (25) pero no más de treinta (30) horas por semana.

c. No se deberán contratar ni programar empleados para que trabajen menos de veinticinco (25) horas por semana.

5.7 El Empleador tendrá el derecho de contratar empleados por menos de seis (6) horas al día en edificios de sesenta mil (60,000) pies cuadrados o más; sin embargo, a ningún empleado que se encuentre actualmente en la nómina se le podrá reducir su horario por debajo de seis (6) horas; más aún, a ningún empleado contratado en cualquier momento para seis (6) horas o más en edificios de sesenta mil (60,000) pies cuadrados o más tampoco se le podrá reducir sus horas por debajo de seis (6) horas. Si un

empleado trabaja menos de ocho (8) horas por día, éste podrá postular a un trabajo en otro edificio donde exista una vacante para un empleado con más horas de trabajo disponibles que las que esté trabajando actualmente.

Artículo 6

Derechos de la gerencia

- 6.1 Sujeto a las disposiciones de este Convenio, la Unión reconoce el derecho de la gerencia de conducir la empresa y dirigir a la fuerza laboral, lo que incluye, sin excluir otros, el derecho de determinar lo siguiente:
- a. Reglas laborales razonables
 - b. Horario de trabajo
 - c. Carga laboral
 - d. Normas de calidad del desempeño
 - e. Métodos de contratación
 - f. Asignación y traslado de empleados
 - g. Dar despido temporal (layoff) debido a falta de trabajo o a cualesquiera otras razones
 - h. Sancionar o despedir a los empleados por causas justificadas
 - i. La promoción de empleados
- 6.2 Sujeto a las disposiciones de este Convenio, el Empleador tendrá el derecho de conducir y dirigir su empresa, dirigir la fuerza laboral, planificar la dirección y el control de sus operaciones, contratar, ascender, tomar medidas disciplinarias, suspender o despedir por causa justa. Se acepta que no se considerará que esta

enumeración de los derechos de la gerencia establecidos en este Artículo excluya otros derechos no enumerados, siempre que no se trate de nada que infrinja los términos de este Convenio.

- 6.3 Cuando el Empleador busque introducir el uso de equipos de robótica autónomos que mejoran la eficiencia de las operaciones y la productividad, primero deberá notificar a la Unión. Si la Unión no solicita negociar sobre la introducción de este tipo de equipos dentro de un plazo de diez (10) días calendario, el Empleador puede comenzar a utilizar dichos equipos.

Artículo 7

Período de prueba

- 7.1 Se considerará que los empleados recién contratados están a prueba durante un período de sesenta (60) días calendario desde la fecha en que realmente comienzan a trabajar. Durante tal período o al final de éste, el Empleador podrá despedir a dicho empleado según sea su voluntad y tal despido no estará sujeto al procedimiento de quejas o arbitraje contenido en este documento.
- 7.2 El Empleador deberá dar a un empleado despedido o disciplinado una declaración por escrito de los motivos del despido o disciplina dentro de los cinco días hábiles después del despido o de la disciplina. El Empleador deberá proporcionarle a la Unión una copia de dicha declaración al mismo tiempo.

Artículo 8

Ausentismo, permisos por enfermedad y acciones disciplinarias

- 8.1 Ausentismo: El empleado deberá notificar al Empleador cuándo estará ausente, llamando al número telefónico designado por el Supervisor y reportándolo. La ayuda de día, tarde o noche deberá llamar por lo menos dos (2) horas antes de la hora de inicio del turno.

El no llamar podrá tener como consecuencia una acción disciplinaria. Cuando un empleado esté fuera tres días por un permiso de enfermedad, deberá notificar al Empleador con doce (12) horas de antelación antes de regresar al trabajo. Cuando un empleado esté fuera cuatro (4) días o más por un permiso de enfermedad, deberá notificar al Empleador con veinticuatro (24) horas de antelación antes de regresar al trabajo. Además, tal vez se requiera al empleado llevar una nota de un médico que determine la capacidad física para regresar al trabajo.

Un empleado que tenga al menos seis (6) meses de servicio, que esté enfermo o lesionado (no ocupacional) y se ausente del trabajo como resultado de dicha enfermedad, continuará acumulando antigüedad durante dicho periodo, que no deberá exceder de un año.

- 8.2 Advertencias y acciones disciplinarias: Cuando un empleado reciba una advertencia o cualquier otra acción disciplinaria, incluyendo los casos de violación de las reglas de la empresa, el Representante de la Unión (Shop Steward) o si éste no está disponible, otro empleado a elección de los empleados afectados, deberá estar presente a solicitud del empleado afectado. El Representante de la Unión recibirá una copia de la advertencia y deberá firmar el acuse de haber recibido una copia de dicha advertencia. Además, el Empleador enviará por correo a la oficina de la Unión, una copia de la advertencia o de cualquier acción disciplinaria.

Todas las advertencias, incluyendo las que se dan por violar las reglas de trabajo, se retirarán automáticamente del expediente del empleado después de un (1) año a partir de la fecha de emisión, sólo si el empleado no recibe una segunda advertencia de una infracción similar durante el periodo siguiente de doce (12) meses.

- 8.3 Tardanzas: Todas las tardanzas se deducirán de los salarios, con base en los estatutos del Estado de Connecticut.

- 8.4 El Empleador empleará un procedimiento disciplinario progresivo para las tardanzas y el ausentismo. Un patrón de tardanzas de tres (3) veces en un lapso de treinta (30) días calendario constituye una conducta inaceptable, y de persistir en dicha conducta, podría enfrentar un procedimiento disciplinario.

Artículo 9

Publicación de trabajos

- 9.1 La gerencia publicará cualquier vacante o puesto de nueva creación, con la excepción de un puesto de capataz de trabajo, durante un periodo de cinco (5) días hábiles. Los empleados interesados firmarán con su nombre en el aviso publicado dentro de dicho lapso. El Representante de la Unión (Shop Steward) en el edificio donde se presente la vacante de trabajo podrá firmar para el empleado(s) que no tiene(n) acceso al edificio y desea(n) aplicar para la posición.
- 9.2 Al final de los cinco (5) días hábiles, la gerencia acuerda conceder las posiciones, teniendo en cuenta los siguientes factores:
- a. Calificaciones normales para el puesto
 - b. Antigüedad
 - c. En caso de que uno o más solicitantes cubran los requerimientos para el puesto, la antigüedad será el factor determinante
 - d. El nombramiento también deberá publicarse
 - e. En caso de que el solicitante o solicitantes no posean las calificaciones necesarias para el puesto, dicho puesto se cubrirá a discreción del Empleador

Siempre que un área de trabajo esté vacante debido a la terminación del trabajo de un empleado, dicha área se ofrecerá al empleado que tenga mayor antigüedad y que esté calificado para realizar el trabajo de que se trate. Siempre que ocurra la situación

anterior, sólo podrá publicarse un cambio al puesto; y bajo ninguna circunstancia habrá desviaciones.

Artículo 10

Carga de trabajo

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

Artículo 11

Licencia

- 11.1 Los empleados podrán solicitar un Permiso por Motivos Personales de treinta (30) días o un Permiso de Emergencia de treinta (30) días si han sido empleados durante veinticuatro (24) meses por lo menos. Para un Permiso Personal, se deberá hacer la solicitud por escrito treinta (30) días antes de la fecha del permiso que se solicita. Los permisos se otorgarán siempre y cuando su otorgamiento sea compatible con la operación adecuada de los edificios. El Permiso de Emergencia puede ser solicitado con carácter de urgencia, dado que al regreso del empleado al trabajo el Empleador podrá solicitar documentación de la emergencia.
- 11.2 Además del permiso arriba mencionado, todos los signatarios del presente Convenio, independientemente del tamaño de la empresa, cumplirán con las leyes Federales y Estatales de Permisos por Motivos Familiares.
- 11.3 Si un empleado no se presenta a trabajar el primer día hábil después de la conclusión del permiso, el Empleador lo considerará como renuncia al puesto, a menos que el empleado no hubiera podido presentarse por una causa justificada que el empleado pudiera demostrar a satisfacción del Empleador. El Empleador no tendrá obligación alguna de proporcionar un trabajo antes de la fecha de vencimiento del permiso. Lo anterior se aplicará a menos que la Unión y la gerencia acuerden alguna otra cosa.

- a. Ningún empleado tendrá derecho a un permiso personal más de una vez en un lapso de veinticuatro (24) meses, a menos que las Leyes de Permiso Federales y Estatales estipulen mayor frecuencia.
- 11.4 Cuando un empleado hace una solicitud por escrito, el Empleador le responderá por escrito a más tardar en una (1) semana, y enviará a la oficina de la Unión una copia de la respuesta.

Artículo 12

No huelgas ni paros

- 12.1 La Unión acuerda que no habrá huelgas, paros de trabajo, reducción de la velocidad del mismo ni ninguna forma similar de interrupción del trabajo (en lo sucesivo y en forma colectiva “huelga”), durante toda la vigencia del presente Convenio, excepto que el Empleador no podrá despedir ni sancionar a empleado alguno cubierto por el presente Convenio por negarse a cruzar las líneas de huelga establecidas por alguna Local de la Unión Internacional de Empleados de Servicio.
- 12.2 En el caso de una huelga que esté prohibida por el presente Artículo, el Empleador enviará aviso de la misma por fax a la Unión. Inmediatamente al recibir dicho aviso, la Unión se dedicará, de buena fe, a proponer un regreso al trabajo a los miembros del mismo que hubieran cesado de trabajar y, además, el Presidente de la Unión informará a los empleados, por escrito, que dicha huelga no está autorizada y les dará instrucciones, por escrito, para que regresen al trabajo.
- 12.3 Las líneas legítimas de huelga deberán ser sancionadas por la División de Servicios a la Propiedad de SEIU.
- 12.4 El Empleador garantiza que no habrá paros durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 13

Salarios

- 13.1 Todos los salarios se pagarán en efectivo o en cheque una vez a la semana. El Empleador hará todos los esfuerzos para pagar a los empleados los jueves durante el horario normal de trabajo, pero se reconoce que habrá casos en los que esto no podrá ser factible. El Empleador puede proporcionar el informe de sueldo por escrito o, con el consentimiento expreso del empleado, de forma electrónica. Si el Empleador escoge ofrecer los informes de sueldo (recibos de nómina) electrónicamente, debe proporcionar un medio para que cada empleado pueda acceder e imprimir el informe de sueldo de manera segura, privada y conveniente.
- 13.2 La siguiente escala de salarios mínimos se aplicará:

Escala de salarios mínimos

Clasificación	01/01/19	07/01/20	07/01/21	07/01/22	07/01/23
Empleados de limpieza ligera de Hartford	\$16.40	\$16.90	\$17.40	\$17.90	\$18.40
Empleados de limpieza pesada de Hartford	\$16.70	\$17.20	\$17.70	\$18.20	\$18.70
Empleados de limpieza suburbanos de Hartford	\$15.15	\$15.65	\$16.15	\$16.65	\$17.15
Empleados de manejo de muebles de Hartford y suburbios de Hartford	\$16.80	\$17.30	\$17.80	\$18.30	\$18.80
Empleados de limpieza de ventanas de Hartford y suburbios de Hartford	\$20.73	\$21.23	\$21.73	\$22.23	\$22.73
Todas las zonas fuera de Hartford/suburbios	\$14.10	\$14.60	\$15.10	\$15.65	\$16.20
Conserjes (se aplica solo a las ubicaciones de trabajo con salario estándar en Connecticut)	\$16.70	\$17.20	\$17.70	\$18.20	\$18.70

13.3 Se aplicarán los siguientes aumentos salariales:

- A. Durante la vigencia del presente Convenio, en cada 1 de julio, a todos los empleados en todas las clasificaciones de trabajo excepto aquellos de “Todas las zonas fuera de Hartford/suburbios”, se les pagará las tasas mínimas establecidas arriba o recibirán un aumento en su salario por hora por el importe indicado a continuación, lo que resulte en una mayor tasa de sueldo.

1 de julio de 2020: \$0.50

1 de julio de 2021: \$0.50

1 de julio de 2022: \$0.50

1 de julio de 2023: \$0.50

- B. Durante la vigencia del presente Convenio, en cada 1 de julio, a todos los empleados en la clasificación de trabajo de “Todas las zonas fuera de Hartford/suburbios”, se les pagará las tasas mínimas establecidas arriba o recibirán un aumento en su salario por hora por el importe indicado a continuación, lo que resulte en una mayor tasa de sueldo.

1 de julio de 2020: \$0.50

1 de julio de 2021: \$0.50

1 de julio de 2022: \$0.55

1 de julio de 2023: \$0.55

13.4 Tasas iniciales (solo para Hartford y Suburbios de Hartford):

- a. La tasa inicial para nuevas contrataciones será de \$1.00 menos que el Salario mínimo como se establece más arriba, excepto para los Empleados de limpieza suburbanos, para quienes la tasa inicial será de cincuenta y cinco centavos (\$0.55) menos que el Salario mínimo según se establece anteriormente, y para los Conserjes para quienes la tasa inicial será en todo momento el Salario mínimo que se establece más arriba.
- b. Los empleados recién contratados de limpieza ligera, limpieza pesada y manejo de muebles recibirán los siguientes aumentos incrementales mínimos:

A los seis (6) meses

A los nueve (9) meses

En un (1) año

\$0.50

\$0.25

\$0.25

- c. Los empleados de limpieza de ventanas recién contratados recibirán los siguientes aumentos incrementales:

A los seis (6) meses

A los nueve (9) meses

En un (1) año

\$0.50

\$0.25

\$0.25

- d. Los empleados de limpieza suburbanos recién contratados recibirán los siguientes aumentos incrementales:

A los seis (6) meses

En un (1) año

\$0.25

\$0.30

- e. Ningún empleado, como resultado de las tasas de progresión, será autorizado a avanzar más allá de los incrementos de la escala de salarios para la clasificación mantenida. Sin embargo, los empleados que están por debajo de la tasa de un (1) año recibirán tanto el aumento general como el incremento gradual en las fechas adecuadas.

13.5 Si, durante la vigencia del presente Convenio, aumentara el salario mínimo Federal o el del estado de Connecticut, las partes acuerdan reabrir el presente Convenio para considerar un aumento a las tasas iniciales.

13.6 Las Partes acuerdan que siempre que algún Empleador en este momento está proporcionando a sus empleados Suburbanos mejores beneficios que los enumerados en el presente Convenio, el Empleador continuará proporcionando dichos beneficios mayores durante la vigencia del Convenio.

13.7 Los siguientes se aplicarán a los empleados de limpieza de ventanas únicamente:

- a. En el término de noventa (90) días de servicio, la tasa de obrero especializado se le deberá pagar al empleado.
- b. Se realizarán pagos de sueldo adicional para los siguientes:
 - Trabajo en andamios con cuerda, trabajo en silla de elevación, trabajos eléctricos en andamios, trabajo con correa, trabajo en escalera de extensión de tres (3) o más secciones. La tasa para este trabajo pesado peligroso será de \$3.50 por hora.
- c. Los conductores de camiones recibirán un monto adicional de \$4.00 por semana. Los empleados que utilizan su propio automóvil para el trabajo de ruta deberán recibir un adicional de \$3.00 por día.
- d. Los empleados de limpieza de ventanas tendrán el derecho a rechazar cualquier trabajo para el cual no se haya suministrado los equipos adecuados para realizar una operación segura. En tales casos, el Empleador deberá asignar el empleado a un trabajo seguro alterno.
- e. Los empleados de limpieza de ventanas que se transfieran de un contratista a otro, ambos de los cuales son signatarios de este Convenio, conservarán su antigüedad para todos los propósitos excepto para el despido temporal (layoff), desplazamiento y postulación. Se acuerda que no obtendrán ningún beneficio en exceso de los máximos dispuestos en el contrato.
- f. El Empleador puede requerir, sin costo alguno para el empleado, que el cheque de un empleado se deposite electrónicamente en el banco designado del empleado o que se utilice una tarjeta de cheque de pago. La Unión será notificado por el Empleador del presente Convenio.

Artículo 14

Pago por duelo y servicio de jurado

- 14.1 En el caso de la muerte del familiar directo (padres, cónyuge, hijo, hermano, hermana, hermanos, abuelos y nietos) de un empleado, el empleado recibirá tres (3) días de descanso remunerados que debe utilizar para el duelo dentro de los treinta (30) días contados a partir de la fecha de la muerte del familiar directo del empleado.
- 14.2 En caso de muerte de la tía o tío del empleado, o una muerte en la familia del (de la) cónyuge del empleado (es decir, suegra/suegro, cuñado(a), y tías/tíos), el empleado recibirá un (1) día libre y se le pagará el tiempo perdido debido a esa ausencia.
- 14.3 Se podrá requerir a un empleado presentar prueba del fallecimiento y/o que la persona fallecida se encontraba dentro de la clase de familiares especificados.
- 14.4 Un empleado que ha completado su período de prueba y que está obligado a reportarse a la corte para responder a una citación del jurado o para servir como jurado en los días regularmente programados para trabajar será reembolsado con la diferencia entre la cantidad que recibe por el servicio de jurado y su pago habitual. El pago de servicio en jurado se limitará a dos (2) semanas en un año. Ningún empleado puede ser requerido para trabajar en un día que tiene el servicio de jurado.

Artículo 15

Feriatos

- 15.1 Los siguientes días feriados se observarán como días libres con goce de sueldo:
- | | |
|-----------------------------|----------------------------|
| ▪ Día de Año Nuevo | ▪ Día de la Independencia |
| ▪ Día de Martin Luther King | ▪ Día del Trabajo |
| ▪ Aniversario de Washington | ▪ Día de Acción de Gracias |

- Día de los Caídos
- Navidad

a. En el caso de que un edificio debe estar dotado de personal, en su totalidad o en parte, durante el Día de Martin Luther King, Jr. o el Día del Natalicio de Washington, estos feriados se pueden convertir en un Día personal/por enfermedad, a opción de la gerencia, y los empleados pueden utilizarlos durante ese mismo año calendario. Si un edificio debe ser atendido en parte, entonces las decisiones sobre las asignaciones de trabajo se basarán en la antigüedad.

- 15.2 El Empleador acuerda declarar un día feriado con goce de sueldo para aquellos empleados que trabajan en un edificio en cualquier día en el que el lugar de operaciones del cliente esté cerrado debido a que el Gobernador del Estado de Connecticut declara un Estado de emergencia y los trabajadores en el edificio no puedan trabajar. El Empleador no podrá cambiar las horas de trabajo ese día, para evitar el pago del día feriado.
- 15.3 Los empleados que deban trabajar en los días feriados enunciados en el párrafo 15.1 recibirán su paga a una tasa de una vez y media (1 ½) por todo el trabajo que deba realizarse en alguno de estos días feriados, además de su paga por el tiempo regular.
- 15.4 Los empleados recibirán paga normal a la tasa regular ordinaria por hora para el día hábil normal que no se trabajó en los días feriados estipulados.
- 15.5 Los empleados a quienes se requiera que trabajen días como los observados como feriados por los inquilinos de las instalaciones en las que realizan su trabajo, no tendrán derecho a pago de horas extra en ninguno de tales días feriados, excepto en caso que se realice algún trabajo en alguno de los días feriados arriba estipulados.
- 15.6 Siempre que alguno de dichos feriados caiga domingo y por regla general se acate en el estado de Connecticut el lunes siguiente, dicho lunes se acatará como el día feriado.

- 15.7 Siempre que uno de dichos días feriados caiga sábado y por regla general se observe en el estado de Connecticut el viernes anterior, y si la instalación en la que trabaja el empleado cerró dicho viernes anterior, entonces el feriado para dicho empleado se observará dicho viernes precedente. Sin embargo, si la instalación en la que trabaja el empleado está abierta en dicho viernes anterior, entonces el Empleador podrá sustituir otro día libre con goce de sueldo para el empleado dentro de las dos (2) semanas de dicho feriado, o bien dar al empleado la paga de un día en lugar de ello.
- 15.8 El Empleador se reserva el derecho y, a su absoluta discreción, podrá sustituir otro día como feriado por alguno de los feriados estipulados, excepto Navidad, Año Nuevo, Día del Trabajo, Día de la Independencia y Día de Acción de Gracias. Un empleado no debe ser empleado en la fecha de un día feriado estipulado para recibir el día feriado sustituto. El Empleador deberá notificar a los empleados afectados y a la Unión al menos dos (2) semanas antes del día feriado que se cambiará.
- 15.9 Para los empleados de tiempo completo sólo en la Ciudad de Hartford y los Suburbios de Hartford, el Día antes de Navidad será un medio ($\frac{1}{2}$) día. Los empleados de tiempo completo asignados a trabajar en el Día antes de Navidad desempeñarán sólo la mitad ($\frac{1}{2}$) de su horario normal de trabajo y recibirán el pago por todas las horas de trabajo normales.
- 15.10 Cuando el día de descanso normal de un empleado caiga en feriado o en algún otro día designado para su observancia, el empleado recibirá un día libre adicional.
- 15.11 Si un feriado ocurre cuando un empleado se encuentra de vacaciones, el empleado tendrá un día libre adicional.
- 15.12 A fin de recibir la paga de día feriado, un empleado debe trabajar su día programado antes y después del día feriado. Un empleado que esté ausente en uno de estos días

podrá recibir la paga de día feriado si la ausencia es justificada con una carta de un médico o en un día libre programado (es decir, vacaciones o día personal).

- 15.13 En ningún caso habrá pirámides de pago de tiempo extra, pago de feriado ni ningún otro pago de primas. Cuando pueda aplicarse más de una de las pagas arriba mencionadas de tiempo extra, feriado u otras pagas especiales, la compensación se calculará sobre la base que brinde la mayor cantidad.
- 15.14 Los empleados podrán tomar el Viernes Santo como un feriado remunerado en lugar de un día feriado movable o algún otro día feriado estipulado, siempre y cuando el Empleador pueda proporcionar de manera adecuada el personal al edificio en el que trabajan. Si el Empleador no puede proporcionar el personal suficiente al edificio debido al elevado número de solicitudes, la antigüedad regirá quiénes pueden tomarse el Viernes Santo.

Artículo 16

Días personales/de enfermedad

- 16.1 Los empleados dispondrán de cuatro (4) días personales/por enfermedad al año. Las nuevas contrataciones ganarán un (1) día personal/por enfermedad por cada dos (2) meses de servicio, hasta un total de cuatro (4) días por enfermedad hasta el 1^{ero} de enero. Al llegar el 1^{ero} de enero, y en cada 1^{ero} de enero sucesivo, el empleado recibirá cuatro (4) días personales/por enfermedad. Los empleados en la Ciudad de Hartford con diez (10) años o más de antigüedad recibirán cinco (5) días personales/por enfermedad cada año calendario a partir del 1^{ero} de enero.

Los empleados que deseen utilizar sus días personales/por enfermedad como días personales deberán proporcionar a su supervisor un aviso de por lo menos una (1) semana sobre el día deseado. El Empleador no denegará injustificadamente su consentimiento.

No habrá transferencia de días personales/por enfermedad de un año al otro, y los días personales/por enfermedad acumulados caducarán el 31 de diciembre de cada año.

- 16.2 Además de los mencionados días personales/por enfermedad, cada empleado recibirá un feriado remunerado para celebrar su cumpleaños. Si por cualquier motivo un empleado no toma el tiempo libre en el día exacto del cumpleaños, se seleccionará otro día mutuamente aceptable que no entre en conflicto con los horarios de trabajo. La solicitud de un día sustituto se debe presentar al supervisor con un mínimo de dos (2) semanas de antelación a la fecha del cumpleaños. El cumpleaños también puede ser utilizado como un día personal/por enfermedad.
- 16.3 Si el empleado tiene derecho a días adicionales remunerados por enfermedad en virtud de la Ley de Licencia por Enfermedad del Estado de Connecticut a los descritos anteriormente, el empleado recibirá esos días adicionales requeridos.

Artículo 17

Vacaciones

- 17.1 Los empleados de la Ciudad y Suburbanos cubiertos por este contrato recibirán las siguientes vacaciones:
- Después de un (1) año de empleo = 1 semana
 - Después de dos (2) años de empleo = 2 semanas
 - Después de cinco (5) años de empleo = 3 semanas
 - Después de quince (15) años de empleo = 4 semanas
- 17.2 Cálculo de vacaciones:

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

- a. Un empleado deberá trabajar sesenta y cinco por ciento (65%) de sus horas programadas de trabajo, sin incluir el tiempo libre aprobado debido a Compensación de Trabajadores o enfermedad justificada, a fin de recibir los beneficios de vacaciones.
- 17.3 El día para determinar el derecho a vacaciones es el ³¹ de diciembre.
- 17.4 El Empleador se reserva el derecho de asignar vacaciones durante el periodo del 1 de abril al 31 de diciembre.
- 17.5 El tiempo de empleo para los propósitos de este programa de vacaciones se calculará con base en la cantidad de vacaciones a la que un empleado tendría derecho el 31 de diciembre del año en el que se otorgan las vacaciones. El año de vacaciones será del 1 de enero al 31 de diciembre.
- 17.6 Las primas vacacionales se pagarán antes del periodo de vacaciones.
- 17.7 Si el empleado desea tomar sus vacaciones antes del 1º de abril, dicho empleado deberá presentar una solicitud por escrito treinta (30) días antes del primer día solicitado de vacaciones. El empleado deberá recibir la aprobación oficial por escrito de esta solicitud por parte del Gerente de Servicio.
- 17.8 Los empleados despedidos por causa justificada no tendrán derecho a acumular vacaciones. Un empleado que deje su puesto por voluntad propia, sin el aviso previo de dos (2) semanas por escrito, no tendrá derecho a acumular vacaciones. Esta disposición no se aplicará a los empleados sujetos a la Ley de Salarios Normales de Connecticut, quienes luego del despido recibirán las vacaciones acumuladas de conformidad con la ley.

- 17.9 Todos los empleados que tengan derecho a periodos de vacaciones deberán tomarse el tiempo correspondiente. No se permitirá a nadie trabajar durante sus vacaciones, a menos que el Empleador acuerde lo contrario.
- 17.10 La elección de los periodos de vacaciones deberá hacerse de acuerdo con la antigüedad. Con base en la antigüedad, se requiere que los empleados elijan sus periodos de vacaciones antes del 15^{de} marzo. Al no entregar al Empleador las fechas específicas antes del 15 de marzo, el empleado será ubicado al final de la lista de antigüedad para determinar su periodo de vacaciones.
- 17.11 Se permitirá a los empleados dividir sus vacaciones de acuerdo con el siguiente programa:
- a. Los empleados con tres (3) semanas podrán tomar dos (2) semanas en un periodo y una semana en otra ocasión.
 - b. Los empleados con cuatro (4) semanas podrán tomar sus vacaciones dos (2) semanas en cada vez.
 - c. La programación de las vacaciones divididas también se realizará de acuerdo con la antigüedad.
- 17.12 En el caso de empleados que hayan trabajado con la empresa durante seis (6) meses por lo menos, deberá incluirse en el cálculo de la paga de vacaciones un permiso por enfermedad que no exceda de treinta (30) días durante el año del contrato; siempre y cuando dichos empleados informen al Empleador dentro de los tres (3) días posteriores al inicio de dicha incapacidad, a menos que el no haber informado pueda justificarse de manera razonable, y que presenten los certificados adecuados que expliquen de manera satisfactoria las razones de dicha ausencia y que el Empleador tenga el derecho de hacer que un médico examine a dichos empleados, a su costo, para verificar la enfermedad indicada.

17.13 Los empleados de limpieza de ventanas que trabajan menos del año calendario completo debido a despidos temporales, tendrán derecho a sus vacaciones para ese año calculadas de la siguiente manera:

- a. Los empleados de limpieza de ventanas que trabajan al menos ocho (8) meses deberán obtener las mismas vacaciones como si hubiesen trabajado todo el año.
- b. Los empleados de limpieza de ventanas que trabajan menos de ocho (8) meses, recibirán vacaciones prorrateadas iguales a la doceava parte (1/12) de su derecho de vacaciones anuales cada mes o una fracción del mes que él/ella haya trabajado.

Artículo 18

Fondos de Salud y Bienestar, Servicios Legales, Capacitación y de Pensiones

18.1 Salud y Bienestar: El Empleador hará contribuciones al Fondo Fiduciario de Salud conocido como “Fondo de Salud de Servicios de Edificios de la Local 32BJ”, que se pagará cuando y como lo determinen los Fideicomisarios, bajo las provisiones, reglas y disposiciones que los propios Fideicomisarios pudieran determinar, para cubrir a los empleados cubiertos por el presente Convenio con los beneficios de salud que pudieran determinar los Fideicomisarios del Fondo. Se pagarán contribuciones por todas las horas trabajadas y/o pagadas, incluyendo el tiempo extra.

- a. Las tasas de contribución al Fondo de Salud para todos los empleados de la Ciudad, así como todos los demás empleados que trabajan al menos 30 horas semanales son las siguientes:
 - i. Efectivo desde el 1 de enero de 2020 \$6.86 por hora
 - ii. Efectivo desde el 1 de enero de 2021 \$7.10 por hora

- iii. Efectivo desde el 1 de enero de 2022 \$7.35 por hora
 - iv. Efectivo desde el 1 de enero de 2023 \$7.68 por hora
- b. La tasa de contribución al Fondo de Salud para los empleados fuera de la Ciudad de Hartford que trabajan menos de treinta (30) horas semanales, independientemente del tamaño del edificio, es setenta y ocho (\$0.78) centavos por hora.

18.2 Las siguientes provisiones se aplican al Fondo de Salud de Servicios de Edificios de la Local 32BJ:

- a. Los empleados que trabajan por compensación de los trabajadores o que reciben beneficios por incapacidad de corto plazo y que, antes de la lesión o enfermedad, estuvieron cubiertos por el Fondo de Salud continuarán cubiertos por el Fondo hasta que puedan estar cubiertos por Medicare o seis (6) meses después de la fecha de incapacidad, lo que ocurra primero, sin costo para el Empleador. En el caso que el Fondo de Salud cambie o elimine la provisión que extiende dicha cobertura por invalidez sin costo para el Empleador, el Empleador estará obligado a hacer las contribuciones para dicha cobertura de acuerdo con el párrafo 18.1.
- b. Si durante la vigencia de este Convenio, los Fideicomisarios del Fondo de Salud encuentran que el pago previsto en el párrafo 18.1 es insuficiente para mantener los beneficios, y las reservas adecuadas para dichos beneficios, ellos solicitarán a las partes que aumenten las cantidades necesarias para mantener tales beneficios y reservas. En caso de que los Fideicomisarios no puedan llegar a un acuerdo sobre la cantidad requerida para mantener los beneficios y las reservas, la cuestión se enviará a arbitraje de acuerdo con lo estipulado para faltas de acuerdos del Acuerdo y Declaración de Fideicomiso.

- c. Si se promulga alguna legislación pertinente en el futuro, no habrá duplicación ni redundancia de cobertura, y las partes deberán negociar tal cambio como lo exija la ley.
- d. En el caso de los empleados contratados recientemente, las contribuciones comenzarán al trigésimo-primer (31) día de empleo.
- e. Los empleados que trabajan regularmente más de treinta horas recibirán beneficios médicos de conformidad con las políticas del Fondo de Salud. Los empleados que trabajan regularmente menos de treinta (30) horas por semana recibirán el beneficio para tiempo parcial.

18.4 Fondo Legal Prepagado por el Grupo:

- a. El Empleador hará contribuciones a un Fondo de Fideicomiso de servicios legales prepagados conocido como “Fondo de Servicios Legales de Servicios de Edificios de la Local 32BJ”, bajo las provisiones, reglas y disposiciones que pudieran determinar los Fideicomisarios, para proporcionar a los empleados cubiertos por el presente Convenio los beneficios que pudieran determinar los Fideicomisarios.
- b. La tasa de contribución al Fondo Legal, pagadero cuándo y cómo lo determinen los Fideicomisarios, será de \$199.60 por año, por empleado. El Empleador no estará obligado a pagar contribuciones al Fondo de Servicios Legales en nombre de los empleados temporales.
- c. Los empleados tendrán un período de espera de treinta (30) días antes de tener derecho a ser partícipes en el Fondo Legal, y no se harán contribuciones en nombre de los empleados durante el período de treinta (30) días.

18.5 Fondo de Capacitación, Becas y Seguridad:

- a. El Empleador deberá hacer contribuciones a un Fondo Fiduciario para capacitación y becas conocido como el "Fondo de Capacitación, Becas y Seguridad Thomas Shortman de Servicios de Edificios de la Local 32BJ", en virtud de dichas disposiciones, normas y reglamentos que determinen los Fideicomisarios, para cubrir a los empleados cubiertos por el Convenio con dichos beneficios según sea determinado por los Fideicomisarios.
- b. La tasa de contribución al Fondo Thomas Shortman, pagadero cuándo y cómo lo determinen los Fideicomisarios, será de \$169.60 por año, por empleado. El Empleador no estará obligado a pagar contribuciones al Fondo de Capacitación en nombre de los empleados temporales.
- c. Los empleados tendrán un período de espera de treinta (30) días antes de tener derecho a ser partícipes en el Fondo de Capacitación, y no se harán contribuciones en nombre de los empleados durante el período de treinta (30) días.

Artículo 19

Pensión

- 19.1 a. El Empleador se compromete a contribuir al Fondo de Pensiones del Distrito de Connecticut de la Local 32BJ de SEIU, la suma de setenta centavos (\$0.70) para todas las horas trabajadas y/o pagadas, para todos los empleados de la Ciudad. A partir del 1 de enero de 2022, el Empleador se compromete a contribuir al Fondo de Pensiones del Distrito de Connecticut de la Local 32BJ de SEIU, la suma de ochenta centavos (\$0.80) para todas las horas trabajadas y/o pagadas, para todos los empleados de la Ciudad.
- b. El Empleador se compromete a contribuir al Fondo de Pensiones del Distrito de Connecticut de la Local 32BJ de SEIU, la suma de treinta y cinco centavos (\$0.35) para todas las horas trabajadas y/o pagadas, para todos los empleados

Suburbanos. A partir del 1 de enero de 2022, el Empleador se compromete a contribuir al Fondo de Pensiones del Distrito de Connecticut de la Local 32BJ de SEIU, la suma de cuarenta y cinco centavos (\$0.45) para todas las horas trabajadas y/o pagadas, para todos los empleados Suburbanos.

- c. No obstante lo anterior, a menos que sea requerido por la ley, el Empleador no realizará contribuciones al Fondo de Pensiones en nombre de los empleados temporales.

19.2 El Empleador deberá hacer pagos al Fondo de Pensiones en base a los siguientes:

- a. Para los empleados recién contratados: Las contribuciones comenzarán en el día treinta y uno (31) de empleo.

Artículo 20

Despido por una causa justa

20.1 El Empleador podrá despedir a un miembro de la unidad de negociación por causa justificada.

Artículo 21

Antigüedad y Despidos

21.1 La antigüedad regirá todas las transferencias, cambios de turno, promociones, selecciones de vacaciones, mayores horas de trabajo, despidos, llamados y asignaciones a trabajos preferenciales, de acuerdo con el procedimiento estipulado en el presente Convenio.

21.2 La antigüedad se definirá como el derecho de precedencia que acumula un empleado con base en el tiempo de servicios continuos en el trabajo del Empleador, en un puesto cubierto por el presente Convenio, y se aplicará en lo sucesivo.

21.3 El servicio continuo de un empleado se interrumpirá y su antigüedad cesará por alguna de las razones siguientes:

- a. Renuncia voluntaria
- b. Jubilación
- c. Despido por una causa justa
- d. Ausencia por cinco (5) días hábiles consecutivos, sin informar al Empleador, a menos que se dé una razón satisfactoria para dicha ausencia.
- e. No notificar al Empleador en los primeros tres (3) días a partir del aviso de regreso (una copia del mismo debió haberse enviado a la Unión)
- f. Despido temporal (layoff) durante un periodo de más de doce (12) meses consecutivos.
- g. Ausencia justificada por enfermedad durante más de doce (12) meses consecutivos.

21.4 Antes de despedir a los empleados de mayor antigüedad en cualquier clasificación, los empleados que están a prueba deberán salir primero.

21.5 En Hartford y los Suburbios, un empleado programado para ser despedido temporalmente tendrá la oportunidad de “saltar” a un empleo con menor antigüedad en la misma categoría salarial o en una inferior; siempre y cuando no haya “saltos” en operaciones mecánicas o que no sean de limpieza, en las que el Empleador tiene poco o ningún control y dirección de la fuerza de trabajo.

21.6 Fuera de Hartford y los Suburbios, un empleado programado para ser despedido temporalmente tendrá la oportunidad de “saltar” a un empleo con menor antigüedad en la misma categoría salarial o en una inferior; siempre y cuando no haya “saltos” en

operaciones mecánicas o que no sean de limpieza, en las que el Empleador tiene poco o ningún control y dirección de la fuerza de trabajo.

- 21.7 Para propósitos de antigüedad, y sólo cuando se trate de despidos temporales (layoffs), los Representantes de la Unión (Union Stewards) serán tratados igual que las personas con mayor antigüedad en la clasificación en su área de representación.
- 21.8 En caso que el Empleador considere que es necesario despedir a alguno de sus empleados debido a una cantidad insuficiente de trabajo o por alguna otra razón de negocios, la regla de antigüedad en cada categoría prevalecerá en dicho despido temporal (layoff) (a menos que el Empleador y la Unión acuerden lo contrario).
- 21.9 Siempre que sea posible, el Empleador deberá notificar a la Unión y al empleado de cualquier despido temporal (layoff) que tenga planificado, al menos cuatro (4) semanas antes de realizar el mismo.
- 21.10 Un empleado que haya recibido salario tendrá el derecho de regresar a un empleo de naturaleza similar durante un periodo de doce (12) meses; luego del cual, perderá dichos derechos de regreso. La antigüedad no se acumulará durante periodos de despido temporal (layoff) mayores de treinta (30) días.
- 21.11 Un empleado que fue despedido podrá, si así lo decide, notificar a la Unión por escrito de su disposición a ser colocado en una lista preferencial de contrataciones en caso que se abra un puesto de trabajo en alguna empresa signataria del presente Convenio que no sea aquella de la que fue despedido. Se entiende que en caso que un empleado despedido temporal sea contratado por una empresa diferente, lo será como empleado nuevo. Se entiende además que las empresas signatarias del presente Convenio, distintas a la empresa de la que dicho empleado fue despedido, tienen la opción de contratar o no a los empleados de la lista preferente. Se entiende además que un empleado en la lista preferente de contratación y/o contratado por una empresa

diferente de la que lo despidió, continuará teniendo derechos de regresar a la empresa de la que fue despedido, durante un período de doce (12) meses.

21.12 Cuando alguna razón legítima de negocios requiera la reducción de las horas de trabajo, los empleados cuyos horarios serán reducidos tendrán derecho de “saltar”, al empleado de menor antigüedad en el mismo turno.

21.13 Cada mes de enero, el Empleador proporcionará a la Unión una lista completa de antigüedad. La lista de antigüedad contendrá el nombre, dirección, número de seguridad social, fecha de contratación, ubicación del trabajo, título del puesto, tasa salarial y horario programado para cada empleado en la unidad de negociación.

Artículo 22

Empleados de tiempo completo

22.1 Todos los empleados Suburbanos de Hartford que son a tiempo parcial recibirán un aumento en horas a través de incentivos. Si un empleado deja la empresa, a los trabajadores restantes, de acuerdo a su antigüedad, se les ofrecerán esas horas adicionales en un esfuerzo para clasificarlos como "tiempo completo". En caso de que todos los trabajadores rechacen las horas adicionales, entonces el Empleador tiene derecho a reemplazar al empleado con la misma cantidad de horas.

22.2 Las partes acuerdan que, en los edificios en los que actualmente hay trabajos de cuarenta (40) horas, se ofrecerá cualquier puesto vacante para aumentar el número de trabajadores que trabajen menos de cuarenta (40) horas por pérdidas de trabajo naturales (como la jubilación, mudanza, un trabajo nuevo, etc.) para crear empleos de tiempo completo. En el caso que todos los trabajadores se nieguen a las horas adicionales, entonces el Empleador podrá ofrecer el puesto disponible de tiempo completo a empleados de otros lugares cubiertos por el presente Convenio, que hubieran solicitado trabajo de tiempo completo.

- 22.3 Los párrafos 22.1 y 22.2 dependen de que se respeten los códigos de seguridad de construcción, así como el cumplimiento de los reglamentos de energía y los requerimientos del cliente.
- 22.4 En la Ciudad de Hartford y los Suburbios de Hartford, para todas las ubicaciones (o grupos de ubicaciones contiguas de propiedad común) de más de cuatrocientos mil (400,000) pies cuadrados, el turno mínimo semanal será de treinta (30) horas.

Artículo 23

Empleados Temporales

- 23.1 Los empleados temporales, como remplazos de vacaciones, empleados asignados a remplazar a los empleados regulares que estén fuera debido a enfermedad extendida o a permisos aprobados por razones personales y a aquellos empleados contratados para trabajar en un puesto temporal por una duración específica no tendrán derechos de “salto” al completar sus asignaciones temporales. En caso de que se contrate a un empleado temporal en una posición permanente, su antigüedad para todos los temas, incluyendo niveles de pago y elegibilidad de beneficios, se basarán en la fecha inicial de contratación como empleado temporal.
- 23.2 El Empleador acuerda notificar a la Unión, por escrito, en el momento de la contratación, del estado de cada empleado temporal. Esto incluirá el nombre del empleado, el propósito de utilizar a tal empleado temporal, y la duración prevista del empleo temporal.
- 23.3 La duración máxima del trabajo de cualquier empleado temporal será de ciento cincuenta (150) días, excepto en el caso de dichos empleados que pudieran estar sustituyendo a los empleados permanentes que estén de permiso extendido por enfermedad por más de ciento cincuenta (150) días.

- 23.4 Un empleado temporal tendrá derecho a todos los beneficios contractuales, excepto los beneficios legales y de capacitación del Fondo de Servicios de Edificios de la Local 32BJ. A menos que sea requerido por la ley, los empleados temporales no tendrán derecho a los beneficios de pensión del Fondo de Pensiones de Connecticut de la Local 32BJ de SEIU. El Empleador deberá hacer los pagos del seguro de salud en los 91 días del empleo de un empleado temporal y la elegibilidad comenzará el día 91 de conformidad con el párrafo 18.1.
- 23.5 Un empleado temporal se convertirá automáticamente en uno permanente el día ciento cincuenta y uno ⁽¹⁵¹⁾ del empleo, a menos que el empleado temporal esté sustituyendo a uno permanente que esté de permiso por enfermedad extendida por más de ciento cincuenta (150) días, y pagará la cuota de iniciación.

Artículo 24

Bienestar Mutuo

- 24.1 Se entiende y conviene entre las partes respectivas del presente, que el presente Convenio con todos sus términos, condiciones, provisiones y alianzas, será vinculante para ambas partes.
- 24.2 Se acuerda entre las respectivas partes en el presente Convenio que la Unión y el Empleador buscarán promover mutuamente el bienestar de las partes respectivas en el presente Convenio y trabajarán para la estabilización de la industria y el establecimiento de condiciones de trabajo decentes y seguras.
- 24.3 El Empleador deberá proporcionar y mantener un lugar de trabajo seguro y saludable para todos los empleados y el Empleador deberá cumplir con todas las leyes federales, estatales y locales en materia de salud y seguridad. El Empleador proporcionará todos los suministros y equipos necesarios, así como los dispositivos de protección y para la nieve donde sea necesario.

Artículo 25

Uniformes

25.1 El Empleador proporcionará uniformes a los empleados a quienes se requiera llevarlos. El Empleador realizará los servicios de lavandería de los uniformes de los empleados de limpieza de ventanas y de limpieza pesada. El Empleador deberá suministrar zapatos de seguridad certificados cuando sea requerido de conformidad con los requisitos de seguridad del cliente.

Artículo 26

Prohibición de discriminación

26.1 No habrá discriminación contra un empleado por motivos de raza, credo, color, edad, discapacidad, condición de veterano, origen, sexo, orientación sexual, afiliación sindical, o cualquier otra característica protegida por la ley.

26.2 Acoso sexual en el lugar de trabajo

A. El Empleador y la Unión acuerdan que todos los empleados tienen derecho a trabajar en un entorno libre de acoso sexual. El Empleador no tolerará el acoso sexual cometido por los empleados o los supervisores.

B. El Empleador deberá tener una política sobre acoso sexual, impresa en inglés, español y polaco, la cual será la política que los empleados deberán seguir y que el Empleador deberá utilizar para propósitos de tratar el acoso sexual en su lugar de trabajo. A tal fin, en o antes del 1 de marzo de 2020, el Empleador deberá proporcionar una copia de su política a cada empleado. Dicha política se deberá proporcionar a la Unión, a petición de ésta.

C. Los empleados denunciarán los casos de acoso sexual a la persona designada en la política del Empleador y/o al gerente del Empleador. El Empleador investigará con prontitud las denuncias de acoso sexual. El

Empleador proporcionará al acusador una respuesta sobre sus conclusiones y las medidas tomadas dentro de un período razonable. Cuando proceda, la respuesta será por escrito.

D. Los ejemplos de acoso sexual incluyen, entre otros:

- Insinuaciones sexuales no deseadas

- Contacto o roce inapropiado

- Chistes ofensivos o conversación de carácter sexual o comentarios despectivos con relación a la orientación sexual o identidad de género de una persona

- Mostrar o compartir imágenes o videos lascivos

- Cuando el rechazo de un empleado de la conducta verbal o física de naturaleza sexual ocasiona medidas disciplinarias u otra acción adversa

- Conducta de carácter sexual que interfiere con el desempeño laboral de una persona o crea un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.

E. En el caso de que un empleado realice una denuncia de acoso en relación con alguien que no sea un empleado, el Empleador deberá informar a la tercera parte del alegato y, a solicitud del empleado, tratará de proporcionar al empleado una ubicación de trabajo alternativa y temporal lejos del presunto acosador.

F. Después de 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 que el Empleador haya concluido su investigación y haya tomado una determinación sobre el alegato. Se tomarán las medidas apropiadas subsiguientemente. El Empleador tiene el derecho a transferir un empleado acusado entre sitios de trabajo o suspender a un empleado cuando proceda hasta que se complete la investigación. Si es necesario, el Empleador puede transferir temporalmente a ambas (o todas las) partes a sitios de trabajo separados hasta que se complete la investigación.

G. Si el Empleador determina que un empleado ha incurrido en acoso sexual, el empleado estará sujeto a medidas disciplinarias, incluyendo la terminación del empleo.

H. No habrá represalias contra los empleados que realicen denuncias de acoso sexual o que participen en una investigación sobre acoso sexual.

Artículo 27

Cooperativa de Crédito

27.1 El Empleador acuerda, para los empleados que así lo deseen, hacer deducciones de los salarios de éstos para depositarlos en una Cooperativa de Crédito. La Unión proporcionará los formularios e información necesarios.

Artículo 28

Procedimiento de Queja

28.1 Todas las controversias o diferencias que implican la interpretación o aplicación del presente Convenio que surjan entre el Empleador y la Unión se resolverán conforme a lo dispuesto en el presente Artículo, salvo se disponga lo contrario en el presente Convenio.

Paso 1 Todas las quejas, excepto las que suponen violaciones básicas a los salarios,

incluyendo las contribuciones a los fondos de beneficios de los empleados, se presentarán dentro de los cuarenta y cinco (45) días naturales después de que la Unión o el Empleador, según sea el caso, tenga conocimiento o deba tenerlo, de la disputa, a menos que las partes acuerden una extensión, o que el Árbitro descubra que debería otorgarse por una causa justificada.

Paso 2 El Empleador y los representantes sindicales podrán realizar una reunión de *Paso 2* sobre las quejas no resueltas dentro de los treinta (30) días de dicha queja, excepto cuando sea por mutuo consentimiento. Si la disputa no se resuelve, en cualquier etapa del Procedimiento de Queja, cualquiera de las partes podrá referir dicha queja a arbitraje, ante uno de los dos Árbitros del Contrato, Peter Adomeit y Gary Kendellen, en forma alterna. Bajo estas circunstancias, el trabajo deberá continuar según la opinión del Empleador en una forma regular y ordenada por parte de los miembros de la Unión sin interferencia o manipulación, dependiendo de una decisión.

Además, se acuerda que ambas partes tienen, luego de establecer sus posiciones, un máximo de treinta (30) días después del *Paso 2* y la firma de la queja sindical, para presentar una solicitud de arbitraje de Convenio con lo anterior. Si alguna de las partes no cumple con estos plazos, se considerará como una renuncia a la queja y por lo tanto no arbitrable. 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 treinta (30) días para que la Unión notifique el arbitraje de la queja conforme a este Artículo, *Paso 2*, 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, párrafo 1. La Unión notificará inmediatamente al Empleador involucrado acerca de la interposición de la apelación interna, y notificará al Empleador sobre el

resultado de la apelación interna.

En caso que tanto la Unión como el Empleador deseen aceptar un arbitraje expedito, ambas partes deberán acordar mutuamente dicho procedimiento expedito.

Los costos de los procedimientos de arbitraje o la mediación, si los hay, deberán pagarse a partes iguales por el Empleador y por la Unión. La decisión del Árbitro, o Árbitros, será definitiva y vinculante para el Empleador, los empleados y la Unión.

No se penalizará a los representantes, demandantes y/o traductores por el tiempo que dediquen a manejar quejas.

Artículo 29

Cláusula de Naciones Favorecidas

- 29.1 La Unión acuerda que, si durante la vigencia del presente Convenio se celebrara algún contrato en, o después de, la fecha en que se firma el presente Convenio, con algún Empleador que estipule salarios más bajos, horarios de trabajo más largos o cualesquiera otros términos o condiciones más favorables para algún Empleador que las descritas en el presente Convenio, por el propósito de licitar para algún trabajo cubierto por el Acuerdo de Negociación Colectiva, entonces este Empleador tendría derecho, de manera inmediata, a los beneficios de dicho Convenio y de forma automática se convertiría en parte del presente Convenio y, en cuanto se notifique a la Unión, entraría de inmediato en pleno vigor y efecto, sustituyendo cualesquiera provisiones menos favorables del presente Convenio para el propósito de licitar por ese trabajo.

Artículo 30

Transición del Contratista

30.1 Cuando un lugar de trabajo cambia de un contratista de limpieza a otro (y ambos son signatarios de un Convenio de negociación colectiva con la Local 32BJ), ambas empresas se obligan a cubrir los pagos por vacaciones remanentes en forma prorrateada con base en la proporción del año calendario que cada uno haya limpiado la instalación, la cuenta o el trabajo. Por ejemplo, si un contratista limpió una instalación hasta el 31 de julio, ese contratista será responsable de pagar siete doceavos (7/12) de las vacaciones restantes no pagadas y el nuevo contratista estará obligado a cubrir cinco doceavos (5/12) de las vacaciones restantes no pagadas para ese año.

Cualquier día feriado que se hubiera modificado a una fecha posterior de acuerdo con el presente Convenio será responsabilidad del contratista en el edificio el día de la fecha a la que se cambió.

El contratista saliente pagará su parte de las vacaciones acumuladas a cualesquiera empleados afectados en el último día de pago en el lugar de trabajo. Antes de entregar el lugar de trabajo al nuevo contratista, el contratista saliente proporcionará a la Unión una lista de todos los empleados, las horas programadas de trabajo, sus vacaciones programadas, días de permiso por enfermedad y por motivos personales, si los hay, así como un desglose de qué tanto de ese tiempo libre ha sido tomado y/o pagado.

No entregar a la Unión dicha lista a más tardar catorce (14) días después de entregar la instalación, obligará al contratista saliente a pagar a los empleados afectados el saldo del tiempo libre remunerado del año.

30.2 Al hacerse cargo o adquirir un lugar de trabajo cubierto por este Convenio, el Empleador está obligado a retener a los empleados en funciones y a mantener el

mismo número de empleados (y sus respectivas horas) que fueron empleados en la instalación, cuenta, o trabajo por el Empleador anterior, siempre que la plantilla no supere el nivel en efecto a los noventa (90) días antes de la adquisición, excepto cuando se registraron aumentos en la plantilla durante ese período como resultado de los requerimientos del cliente. Cualquier Empleador que añada empleados a cualquier tipo de trabajo a la espera de ser despedidos de ese local de trabajo, se le exigirá que coloque a los empleados añadidos en su nómina permanente. Estos empleados no sustituirán a ninguno de los empleados regulares que ya están en la nómina de ese Empleador. El Empleador no puede reducir el nivel de la planilla al hacerse cargo de la instalación, la cuenta o trabajo a menos que el Empleador pueda demostrar un descenso apreciable en el trabajo por hacer.

- 30.3 A los empleados retenidos por el Empleador se les dará crédito por la duración de servicio con el Empleador(es) anterior(es) para todos los propósitos, incluyendo pero no limitado a derechos de antigüedad y vacaciones, y la finalización del período de prueba. El nuevo contratista deberá reconocer la antigüedad de todos los empleados.
- 30.4 En la toma de cargo no se reducirán los salarios, horas de trabajo ni otros términos y condiciones de los empleados retenidos. Cuando el Empleador realice la postulación o asuma la prestación de servicios a cualquier lugar de trabajo donde los empleados tenían mayores salarios, días feriados, vacaciones, u otro tipo de beneficio de los aquí previstos, el Empleador deberá continuar proporcionando esos mayores salarios y/o beneficios. Los empleados que tengan mayores salarios deberán recibir los aumentos contractuales previstos en el Artículo 13 - Salarios. La Unión procurará proporcionar al Empleador que realiza la postulación o que toma el trabajo, la información acerca de mayores salarios y/o beneficios que fueron proporcionados por el contratista anterior.

- 30.5 Se requerirá que el Empleador notifique de inmediato a la Unión, por escrito, tan pronto el Empleador reciba la cancelación por escrito del lugar de trabajo. Dentro de dos (2) días hábiles de dicha notificación de cancelación, el Empleador deberá proporcionar a la Unión una lista de todos los empleados en el lugar de trabajo, sus salarios, número de horas trabajadas, fechas de contratación, el número de días por enfermedad, el número de días feriados, las contribuciones de beneficios hechas a los empleados, y los beneficios de vacaciones.
- 30.6 Si el Empleador no notifica a la Unión como se requiere en el párrafo 30.5, junto con el hecho de que el Empleador sucesor no reconoce a la Unión y para mantener los términos y condiciones de este Convenio, será necesario que el Empleador pague una indemnización por daños y perjuicios a los trabajadores afectados iguales a dos (2) meses de salario.
- 30.7 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 el párrafo 30.5 antes mencionado. Las imprecisiones en la información proporcionada por el Empleador titular no eximirán ninguna obligación bajo este Convenio del Empleador que adquiere la ubicación de trabajo.
- 30.8 El Empleador deberá proporcionarle a la Unión, dentro de los cinco (5) días hábiles de hacerse cargo de la cuenta/ubicación, el nombre, los salarios, horas y otros beneficios contemplados en la ubicación.
- 30.9 Al asumir una ubicación de trabajo cubierta por este Convenio, el Empleador entrante será responsable de todos los días de licencia personal, por enfermedad o cumpleaños que se hayan acumulado, pero no utilizado.

Artículo 31

Provisiones de Invalidación, Modificación y Renuncia

- 31.1 Si alguno de los términos o condiciones del presente Convenio se considerara como ilegal, ilegítima o que viola la ley en un juicio u orden final, las partes se reunirán a fin de acordar, con base en las subestaciones apropiadas a la fecha, y si no pueden llegar a un convenio, se considerará como una queja y se someterá a arbitraje de acuerdo con las disposiciones de arbitraje del presente Convenio. Las partes darán instrucciones al Árbitro en dicho procedimiento de arbitraje de que es su intención que, en dicho caso, se desea retener la esencia y el espíritu de las provisiones que se consideran ilegales, en la medida que lo permita la ley. Por lo tanto, si alguna de las provisiones del presente Convenio se adjudica como ilegal, ilegítima o que viola alguna ley existente, ninguna otra parte, provisión o artículo del presente Convenio se invalidará ni esa adjudicación aliviará a alguna de las partes del presente Convenio de los derechos y obligaciones del mismo, o limitará los derechos y obligaciones de alguna de las partes, excepto en la medida que la misma se declare ilegal, ilegítima o violatoria de la ley.
- 31.2 Las partes en el presente Convenio convienen que obedecerán en todo los artículos y términos del presente Convenio a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo y hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2023. Si alguna de las partes deseara realizar algún cambio al presente Convenio en el vencimiento del mismo, deberá, noventa (90) días antes de la fecha de vencimiento, notificar por escrito a la otra parte de dicho cambio, y en lugar de dicha notificación y acuerdo, el presente Convenio permanecerá en vigor por un año más.
- 31.3 Ambas partes acuerdan que, durante la vigencia del presente Convenio, no habrá demandas por negociaciones colectivas sobre alguna cuestión o tema no cubierto por las provisiones del presente Convenio o por la renegociación de alguna de las provisiones del presente Convenio.

Artículo 32

Disposiciones Aplicables a todos los Fondos

- 32.1 Si el Empleador no realiza los informes o pagos requeridos a los Fondos, los Fideicomisarios podrían a su discreción única y absoluta adoptar las medidas necesarias, incluyendo pero no limitados a arbitraje inmediato y acción legal, hacer cumplir dichos informes y pagos, junto con los intereses y la indemnización por daños y perjuicios conforme a lo dispuesto en los Convenios de Fideicomiso de los Fondos, y cualquier y todos los gastos de cobranza, incluyendo pero no limitados a honorarios de abogados, costos y honorarios del arbitraje, y los costos, honorarios e intereses judiciales
- 32.2 Cualquier Empleador en morosidad regular o constante en los pagos a los Fondos puede ser obligado, a elección de los Fideicomisarios de los Fondos, a proporcionarle al Fondo apropiado una garantía que asegure el pronto pago de dichos pagos.
- 32.3 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.
- 32.4 Por la presente el Empleador adopta los Convenios del Fideicomiso de los Fondos que serán vinculantes, incluyendo cualesquiera modificaciones al mismo si éstas fueran incorporadas en su totalidad como parte del presente Convenio. Una copia de dicho Acuerdo de Fideicomiso se exhibió y entregó al Empleador aquí mencionado.
- 32.5 El Empleador acuerda que si hubiera una reclamación por parte de la Unión o de alguno de los Fondos de Fideicomiso sobre alguna discrepancia o disputa respecto al pago del Empleador al respectivo fondo al que ellos o sus representantes tuvieran derecho, con una notificación razonable, se examinarían los libros de nómina del Empleador, registros de horas de trabajo u otros registros relativos al número de empleados y/o las horas trabajadas o pagadas.

32.6 Las partes aceptan que, en el caso que el Presidente de la Unión y el Presidente de Realty Advisory Board on Labor Relations, Inc. determinen, a su discreción y con su consentimiento mutuo, cambiar la porción de contribuciones asignadas al Fondo de Capacitación, Becas y Seguridad Thomas Shortman y el Fondo de Servicios Legales de Servicios de Edificios de la Local 32BJ, el Empleador adoptará dicha reasignación a partir de los treinta (30) días siguientes a la notificación de la Unión de dicha reasignación; siempre que las cantidades totales contribuidas a dichos Fondos colectivamente de acuerdo con dicha reasignación no excedan las cantidades que de otra forma serían contribuidas a dichos Fondos colectivamente de acuerdo con este Convenio en la ausencia de dicha reasignación.

Artículo 33

Cuentas de la Ley de Salarios Normales

33.1 Las personas empleadas en los edificios cubiertos por la Ley de Salarios Normales de Connecticut recibirán por lo menos el salario y los beneficios requeridos por la Ley de Salarios Normales.

Los empleadores presentarán una oferta para ese trabajo de conformidad con dichos requisitos. Previa solicitud, la Unión proporcionará al Empleador sus obligaciones en virtud de la ley. Ver: <http://www.ctdol.state.ct.us/wgwkstnd/standardwage.htm>

Artículo 34

Inmigración

34.1 Puesto que, durante la contratación de un empleado, es posible que surjan preguntas sobre su condición laboral/inmigratoria o sobre sus datos personales, y que las irregularidades en la documentación de un empleado pueden deberse a errores o a circunstancias fuera de su control, el Empleador acuerda lo siguiente:

- a. En caso que surja un problema o una inquietud sobre el estado de inmigración o de la idoneidad para el empleo de un empleado que no esté a prueba, el Empleador deberá notificar oportunamente al empleado por escrito.
- b. Si está permitido por la legislación y/o reglamentos aplicables, al empleado afectado se le dará oportunidad razonable para remediar el problema identificado antes de que se tome una acción adversa. Cuando sea necesario, al empleado, de acuerdo con las necesidades operacionales del Empleador, se le permitirá un razonable tiempo libre no remunerado para asistir a los procedimientos pertinentes, o para visitar las agencias pertinentes, con el fin de corregir el problema en cuestión, siempre que el Empleador esté debidamente avisado de ausencias previstas y la verificación de las citas, audiencias y otros procedimientos para el que se solicite el tiempo libre. El Empleador deberá conceder hasta ciento veinte (120) días de licencia para este fin. A su regreso de la licencia y haber remediado el problema identificado, el empleado deberá regresar a su puesto anterior, sin pérdida de antigüedad. Sin embargo, la antigüedad no se acumulará durante dicha licencia. Si el empleado no soluciona el problema dentro de los ciento veinte (120) días, el empleado puede ser dado de alta y el Empleador no tendrá ninguna otra obligación de conservar su puesto.
- c. Cualquier cambio legal en la documentación del empleado, nombre o número de seguro social no se considerarán un nuevo empleo o una interrupción en el servicio, y no deben ser causa de acción adversa.
- d. A menos que lo prescriba la ley o una reglamentación, una carta proveniente de la Administración del Seguro Social que indique “no compatibilidad” no constituirá asidero para tomar acción adversa contra un empleado ni podrá exigírsele a un empleado que vuelva a verificar su autorización. El Empleador

remitirá sin demora una copia de la carta de no compatibilidad que reciba a la Unión.

- e. Las partes convienen en que el Empleador no podrá invocar las Verificaciones de antecedentes de seguridad en relación con la “no compatibilidad” con el Seguro Social.
- f. El Empleador acuerda no penalizar a ningún empleado que busque obtener un estado válido de inmigración y/o autorización de empleo, siempre que eso no requiera que el Empleador viole ninguna ley federal o estatal.

Artículo 35

Sucesores, Asignaciones y Subcontratación

- 35.1 El Empleador no podrá subcontratar, transferir, arrendar o asignar, 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 regulaciones gubernamentales con respecto a las empresas de propiedad de minorías o de mujeres, en cuyo caso el empresario deberá garantizar que dichas empresas emplean a empleados de la unidad de negociación bajo los salarios y beneficios previstos en este Convenio.
- 35.2 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 adquiriente que asuma este Convenio.
- 35.3 En la medida permitida por la ley, este convenio será vinculante para cualquier otra entidad que el Empleador, a través de sus funcionarios, directores, socios, dueños o accionistas, ya sea directa o indirectamente (incluyendo pero no limitado a través de

miembros de la familia), administra o controla, siempre que dicha entidad o entidades(es) realicen trabajos sujetos a este Convenio.

Artículo 36

Transferencias involuntarias y verificaciones de antecedentes de seguridad

- 36.1 a. Si un empleado es retirado de una ubicación a solicitud por escrito de un cliente, el Empleador podrá retirar al empleado de seguir trabajando en esa ubicación, siempre que haya una razón de buena fe para justificar su retiro, además de la propia demanda. El Empleador deberá proporcionarle a la Unión una copia de dicha demanda por escrito. A menos que el Empleador tenga motivos para despedir al empleado, el Empleador colocará al empleado en un puesto similar en otra instalación dentro del mismo condado cubierto por el presente Convenio, a menos que la Unión y el Empleador acuerden colocar al empleado en un puesto similar en otro condado cubierto por el presente Convenio, sin la pérdida de antigüedad o la reducción de salario o beneficios.
- b. 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. Si no hay voluntarios, los empleados de menor rango serán seleccionados para la transferencia y recibirán las mismas protecciones brindadas a los empleados transferidos.
- 36.2 a. Todos los empleados estarán sujetos a verificaciones de antecedentes de seguridad en cualquier momento, sobre la base de un requerimiento del cliente por escrito. Un empleado deberá cooperar con un Empleador según sea necesario para obtener las verificaciones de antecedentes de seguridad. Cualquier empleado que se niega a cooperar estará sujeto a despido. Los empleados que no pasen la verificación de antecedentes de seguridad estarán sujetos a despido.

- b. Para los efectos de esta disposición, una causa justa para despedir a un empleado que no haya pasado una verificación de antecedentes de seguridad sólo existe si se establece que uno o más de los resultados de la verificación de los antecedentes de seguridad está directamente relacionado con sus funciones o responsabilidades laborales, o que la continuación del empleo implicaría un riesgo excesivo para la propiedad o la seguridad o el bienestar de los individuos o el público en general o que constituya una violación de cualquier norma o regulación gubernamental aplicable. Si el cliente determina que el empleado no ha pasado una verificación de antecedentes de seguridad, pero el Empleador carece de causa para despedirlo conforme a esta disposición, se aplicarán los términos del párrafo 36.1.

- c. Todas las verificaciones de antecedentes de seguridad serán confidenciales y sólo pueden ser reveladas a la Unión; según sea necesario para la administración del presente 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 pago el costo de los exámenes pre-empleo.

Artículo 37

Derechos Sindicales

- 37.1 Cartelera(s) de información: En dónde se otorgue permiso por el propietario/gerente del edificio, el Empleador deberá proporcionar un tablero de anuncios en una ubicación designada en cada una de las ubicaciones del Empleador, y permitirá que representantes de la Unión, incluidos los representantes, publiquen noticias relacionadas con asuntos de la Unión en el tablero de anuncios.

- 37.2 Los supervisores que no sean empleados de las unidades de negociación no realizarán responsabilidades de la unidad de negociación. Sin embargo, siempre que exista una

emergencia, o cuando exista un ausentismo que no pueda cubrirse, en esos casos se pasará por alto esta regla.

- 37.3 El Empleador proporcionará una cantidad razonable de tiempo no mayor a treinta (30) minutos por trimestre para que el representante de la Unión (shop steward) asignado al edificio se reúna con los empleados recién contratados para fines de orientación sindical.

Artículo 38

Vigencia y plazo del convenio

38.1 Los términos del presente Convenio Maestro entrarán en vigor el 1 de enero de 2020 y permanecerán vigentes hasta el 31 de diciembre de 2023.

Por la Local 32BJ de SEIU:

Firma: _____
Juan Hernández

Fecha: _____

Por los siguientes contratistas que conforman la Asociación de Contratistas de Limpieza de Connecticut:

C&W Services	Premier Cleaning
ABM	Done Right Services
SMG Corporate Services	SBM
Performance Environmental Services	Master Building Cleaning
All Time	

Firma: _____
James B. Canavan

Fecha: _____

Memorándum de Entendimiento

En conjunto con las negociaciones para el Convenio Maestro de Contratistas de Limpieza para toda el área de Hartford, de fecha 1 de enero de 2016, las partes han realizado los siguientes acuerdos, que ambas convienen que serán vinculantes para todos los signatarios del Convenio Maestro:

1. Las partes acuerdan que los Representantes de la Unión (Union Stewards) recibirán un turno completo de tiempo libre con goce de sueldo por cada año calendario, para el propósito de Capacitación de Representantes. La Unión conviene en notificar al Empleador con dos semanas de anticipación la Capacitación de Representantes de la Unión, con la fecha de dicha capacitación y la lista de los Representantes que asistirán. Para el propósito del tiempo libre con goce de sueldo, la Unión acuerda que no deberá haber más de un (1) Representante (Steward) al que se otorgue el tiempo libre con goce de sueldo por cada treinta y cinco (35) empleados o fracción mayor de los mismos.
2. Las partes acuerdan que los empleados en Aetna Middletown, HIG Simsbury, Wesleyan University Middletown, Fairfield University y UBS Warburg continuarán siendo tratados como "Empleados de la Ciudad" para todos los propósitos de este Convenio.
3. La Unión y los Empleadores deberán crear un comité para establecer una clasificación de servicio pesado.

Para el Empleador:
*La Asociación de Contratistas de Limpieza
de Connecticut*

Por la Unión:
*Unión Internacional de Empleados de
Servicio, Local 32BJ*

25 West 18th Street
New York, New York 10011
No. de Tel. (212) 388-3800

Por: _____

Por: _____

James B. Canavan

Juan Hernández

Fecha: _____

Fecha: _____

La Asociación de Contratistas de Limpieza de Connecticut

Y

Local 32BJ, SEIU

POLÍTICA SOBRE EL ABUSO DE SUSTANCIAS

Información general sobre la política

El Empleador es responsable de mantener condiciones laborales seguras, saludables y eficientes para sus empleados, así como de proteger la seguridad de sus equipos y de sus operaciones.

Estar bajo la influencia de cualquier droga o de alcohol en el trabajo puede representar graves riesgos para la seguridad y para la salud no solo del usuario, sino de todos aquellos con los que trabaje. La posesión, el uso o la venta de drogas ilegales o de alcohol en el lugar de trabajo también representan riesgos para el desempeño de operaciones seguras, saludables y eficientes.

Con estos objetivos básicos en mente, el Empleador ha establecido la siguiente Política sobre el uso, la posesión o la venta de alcohol o de drogas.

Alcance

Esta Política se aplica a todos los empleados regulares a tiempo completo, a tiempo parcial y temporales que son contratados por el Empleador en virtud de su Convenio con la Local 32BJ, SEIU, el cual cubre al Condado de Hartford, Connecticut.

Declaración de la política

I. Análisis previo a la contratación

El Empleador puede llevar a cabo prácticas de análisis previos a la admisión diseñadas para prevenir la contratación de individuos que utilicen drogas ilegales o de individuos cuyo uso de drogas legales o de alcohol indique la posibilidad de un desempeño deficiente o inseguro del trabajo.

II. Uso, posesión o venta de drogas o de alcohol en el trabajo

A. Alcohol

Se prohíbe que un empleado esté bajo la influencia del alcohol mientras esté prestando servicio al Empleador o mientras se encuentre en una instalación en donde el Empleador lleve a cabo sus actividades, dado que dicha conducta podrá afectar la seguridad de sus compañeros de trabajo o de miembros del público, el desempeño laboral del empleador o la operación segura o eficiente de la instalación del Empleador. A los efectos de esta Política, "estar bajo la influencia" significa que el empleado está afectado por una droga, por alcohol o por la combinación de una droga y alcohol. Los síntomas de estar bajo la influencia pueden ser aquellos similares al deterioro de las capacidades físicas o mentales, tales como pronunciación inarticulada o dificultad para mantener el equilibrio, conducta anormal o inusual, u olor en el aliento del empleado. Para el alcohol, se realizará una prueba con alcoholímetro de conformidad con los límites del umbral del Departamento de Salud y Servicios Humanos.

B. Drogas legales

El concepto de "Drogas legales" comprende drogas prescritas y drogas de venta libre que se hubieran obtenido legalmente y que se estén utilizando para los fines para los cuales fueron prescritas o fabricadas.

El uso de una droga legal por parte de un empleado podría representar un riesgo significativo para la seguridad del empleado o de otros individuos. Los empleados que sientan que el uso de dicha droga podría representar un riesgo a la seguridad, o a quienes se les hubiera comunicado esto, deberán informar el uso de dicha droga a su Supervisor. Se podrá requerir documentación que indique las consecuencias relacionadas del uso de dichas drogas.

C. Drogas ilegales

"Drogas ilegales" significa drogas (a) que no se obtengan legalmente o (b) que se hubieran obtenido ilegalmente. Esto incluye drogas prescritas que se hubieran obtenido ilegalmente y drogas prescritas que no se utilicen para los fines para los que se las prescribieron. Esto también incluye la marihuana.

Se prohíbe el uso, la venta, la compra, la entrega o la posesión de una droga ilegal por parte de un empleado mientras se encuentre en la instalación del Empleador o esté realizando actividades para este. Se prohíbe la presencia de cualquier droga ilegal en un empleado, en una medida suficiente como para dar positivo en un análisis, de conformidad con las Pautas del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos, mientras esté realizando actividades para el Empleador o esté dentro de su propiedad o instalación.

D. Base para las pruebas

Las pruebas para buscar evidencia de abuso de sustancias solo se deberán realizar a partir de una causa o sospecha razonable de que un empleado esté bajo la influencia de una sustancia controlada. La determinación de la influencia solo debe establecerse mediante una prueba científicamente válida. Todas las determinaciones para que un empleado se someta a un análisis de drogas en función de una sospecha razonable se deberán remitir en primer lugar al Gerente de Operaciones del Área del Empleador o a un representante del Departamento de Recursos Humanos del Empleador antes de que se realice dicho análisis para la detección de drogas.

La sospecha razonable debe basarse en observaciones específicas personales de primera mano que los representantes del Empleador puedan describir respecto de la apariencia, la conducta, el habla o el olor del aliento del empleado. Dichas observaciones deben estar corroboradas por un segundo representante de la gerencia. Los supervisores que tengan la responsabilidad de recomendar que un empleado se someta a un análisis para la detección de drogas por una causa razonable deberán haber recibido capacitación en la detección de abuso de sustancias. La causa o sospecha razonable podrá no estar basada solamente en observaciones o informes de terceros.

III. Medida disciplinaria

Las violaciones a esta Política pueden generar la aplicación de medidas disciplinarias. Como alternativa, se le ofrecerá a un empleado asistir a rehabilitación en caso de que sea su primera infracción.

IV. Análisis para la detección de drogas y de alcohol

El Empleador podrá exigir un análisis de orina o una prueba con alcoholímetro en las siguientes circunstancias:

- a. Todo futuro empleado al que se le haya ofrecido un puesto con el Empleador está sujeto a la realización del análisis antes de comenzar su relación laboral. Como regla general, aquellos cuyos análisis fueran positivos serán rechazados.
- b. Aquellos individuos sospechados de usar o de estar bajo la influencia de una droga o de alcohol a partir de características verificables de su conducta.
- c. Los empleados involucrados en un accidente en un lugar de trabajo podrán autorizar a que se les realicen dichos análisis. Los exámenes pueden ser requeridos para todos los accidentes notificables de la OSHA que requieren más que el tratamiento de primeros auxilios (es decir, suturas, radiografías, hospitalización, etc.). Se podrán requerir análisis para la detección de drogas en todos los incidentes en los que hubiera daño a la propiedad y la realización de trabajos que pudiera dañar la propiedad o los equipos.

El consentimiento de un empleado para someterse a dicha prueba es una condición esencial de empleo y la negación de este consentimiento podrá generar la aplicación de medidas disciplinarias, que pueden incluir hasta la desvinculación por una primera negación o cualquier negación posterior.

V. **Pruebas**

Todas las pruebas para la detección de abuso de sustancias en los empleados se realizarán por parte de un laboratorio certificado por el Instituto Nacional sobre el Abuso de Drogas o por otra entidad que represente al Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS, por sus siglas en inglés) de los Estados Unidos de conformidad con las pautas establecidas en las reglamentaciones federales promulgadas por dicho Departamento. Los procedimientos de recolección de muestras, de pruebas para la detección de drogas y de presentación de informes

cumplirán con las pautas establecidas en las reglamentaciones del Departamento de Salud y Servicios Humanos, lo que incluye lo siguiente:

- a. El laboratorio deberá cumplir con las pautas sobre seguridad y sobre la cadena de custodia establecidas en las reglamentaciones del Departamento de Salud y Servicios Humanos.
- b. El laboratorio deberá realizar un análisis inicial según lo establecen las reglamentaciones del Departamento de Salud y Servicios Humanos. Una muestra se identificará como positiva en el análisis inicial si supera los niveles límites para dicho análisis establecidos en las reglamentaciones del Departamento de Salud y Servicios Humanos.
- c. Se deberá confirmar el resultado de una muestra identificada como positiva en el análisis inicial utilizando cromatografía de gases/espectrometría de masas (técnicas GS/MS) en los valores límite enumerados en las reglamentaciones del Departamento de Salud y Servicios Humanos.
- d. El laboratorio deberá informar como negativas todas las muestras que den negativo en el análisis inicial o en el análisis confirmatorio. Solo las muestras confirmadas como positivas se deberán informar como positivas para una droga específica.
- e. El laboratorio deberá conservar y colocar en un almacenamiento en frío a largo plazo adecuadamente asegurado por un mínimo de un (1) año todas las muestras confirmadas como positivas o por períodos adicionales según lo establecido en las reglamentaciones del Departamento de Salud y Servicios Humanos.

Si la muestra de un empleado se informa como positiva para una droga específica, el empleado tendrá el derecho de exigir un análisis independiente sobre la misma muestra a su propio cargo. La muestra se transportará directamente desde un laboratorio al otro con precauciones en la cadena de custodia. Si los resultados de los análisis independientes fueran negativos, el Empleador deberá pagar por dichos análisis.

Si se sometiera al empleado a pruebas por causa razonable o conducta anormal, se lo suspenderá del trabajo a la espera de los resultados de sus análisis. Si los resultados fueran negativos, se reincorporará el empleado con pago retroactivo.

Cualquier empleado sometido a la realización de análisis por incidentes en los que hubiera una lesión o daño importante a la propiedad podrá regresar al trabajo a la espera de los resultados de sus análisis. Los empleados que no podrán operar equipos hasta recibir los resultados de sus análisis.

ACUERDO DE CONSENTIMIENTO PARA LAS PRUEBAS DE DROGAS

Mediante mi firma a continuación, reconozco que he leído y entendido la Política sobre el uso de drogas de la Asociación de Contratistas de Limpieza de Connecticut y la Local 32BJ, SEIU, que describe la política del Empleador sobre el uso y la posesión de drogas. Entiendo que el Empleador puede requerirla cuando exista una causa razonable para sospechar el uso de drogas. Estoy de acuerdo en permitir que el servicio médico del Empleador recolecte una muestra de orina y/o prueba con alcoholímetro (EBT) de mi persona para determinar la presencia de drogas. Además, doy mi consentimiento para la divulgación de los resultados de esa prueba a la Gerencia autorizada de mi Empleador para su revisión adecuada, específica y exclusivamente al Jefe de Operaciones en el área de Hartford. Comprendo que el representante de la gerencia de su Empleador reconocerá su obligación de mantener estos resultados confidenciales en todo momento.

También comprendo que si los resultados de los análisis para la detección de drogas fueran positivos, podré estar sujeto a la aplicación de medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación de la relación laboral. Entiendo que se me podrá ofrecer asistir a rehabilitación en caso de que sea la primera infracción.

Asimismo, entiendo que si me rehúso a someterme a los análisis para la detección de drogas, podrá generar la aplicación de medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación de la relación laboral.

He leído y entiendo lo anterior.

Fecha

Firma del empleado

Testigo

Empleado (en letra de imprenta)

Por medio del presente, reconozco que he leído y entendido la Política sobre el uso de drogas de la Asociación de Contratistas de Limpieza de Connecticut, la cual describe la política de la empresa sobre el uso y la posesión de drogas.

Fecha

Firma del empleado

Testigo

Empleado (en letra de imprenta)

