

CONTRATO

Entre

**LA DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES DE LOS OPERADORES DE
CONSTRUCCIÓN DE LA
ASOCIACIÓN DE ADMINISTRADORES Y EMPRESARIOS DE CONSTRUCCIÓN DE
FILADELFIA, SECCIÓN SUBURBANA**

y

**EL SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIO
LOCAL 32 BJ**

PERIODO:

16 DE DICIEMBRE DE 2011

PARA:

15 DE DICIEMBRE DE 2015

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<u>Página</u>
ARTÍCULO 1 - RECONOCIMIENTO	1
ARTÍCULO 2 - SEGURIDAD DEL SINDICATO Y DEDUCCIONES	3
ARTÍCULO 3 - DESPIDO Y DISCIPLINA	4
ARTÍCULO 4 - QUEJA/ARBITRAJE.....	5
ARTÍCULO 5 - TRANSICIÓN DEL CONTRATISTA	7
ARTÍCULO 6 - ANTIGÜEDAD Y DESPLAZAMIENTO.....	8
ARTÍCULO 7 - CARGA/REDUCCIONES LABORALES	9
ARTÍCULO 8 - MEJORES TÉRMINOS Y CONDICIONES PREVIAS	10
ARTÍCULO 9 - PIQUETE/SIN CLÁUSULA DE HUELGA.....	10
ARTÍCULO 10 - LICENCIAS	11
ARTÍCULO 11 - VACACIONES	11
ARTÍCULO 12 - DÍAS PERSONALES	12
ARTÍCULO 13 - PAGO POR DUELO Y SERVICIO DE JURADO	12
ARTÍCULO 14 - SEGURO MÉDICO	13
ARTÍCULO 15 - FONDO LEGAL	14
ARTÍCULO 16 - DISPOSICIONES APLICABLES A TODOS LOS FONDOS	14
ARTÍCULO 17 - FERIADOS	15
ARTÍCULO 18 - TABLONES DE ANUNCIOS.....	15
ARTÍCULO 19 - VACANTES Y PROMOCIONES	15
ARTÍCULO 20 - LA SEMANA LABORAL, LAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y EL MÉTODO DE PAGO.....	16
ARTÍCULO 21 - DISPUTAS DE AUTORIZACIÓN Y ESTADO DE TRABAJO	16
ARTÍCULO 22 - SUCESORES, ASIGNACIONES Y SUBCONTRATACIÓN	17

ARTÍCULO 23 - NO DISCRIMINACIÓN.....	17
ARTÍCULO 24 - SUELDOS	17
ARTÍCULO 25 - NACIONES MÁS FAVORECIDAS	18
ARTÍCULO 26 - UNIFORMES.....	18
ARTÍCULO 27 - FONDO DE PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA.....	19
ARTÍCULO 28 - DURACIÓN.....	20

CONTRATO

Este acuerdo ("Acuerdo") con varios empleadores es celebrado el día 16 de diciembre de 2011 por y **ENTRE, LAS RELACIONES LABORALES DE LOS OPERADORES DE CONSTRUCCIÓN, DIVISIÓN DE PROPIETARIOS DE EDIFICIOS Y LA ASOCIACIÓN DE ADMINISTRADORES DE FILADELFIA, SECCIÓN SUBURBANA**, (denominada de aquí en adelante "BOLR"), actuando en nombre y representación como tal de sus miembros contratistas (cada uno de los cuales será referido de aquí en adelante como "Empleador") y, por el otro lado, el **SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIO DEL LOCAL 32BJ** (denominado de aquí en adelante "el Sindicato"). El Sindicato y BOLR, con la intención de estar legalmente vinculados, acuerdan lo siguiente en la presente:

ARTÍCULO 1 - RECONOCIMIENTO

- 1.1. Este Acuerdo se aplicará a todos los empleados de servicio en cualquiera de las instalaciones en Delaware, Chester, Bucks, y los condados de Montgomery, en Pennsylvania, excluyendo los edificios de oficinas comerciales con menos de 100.000 metros cuadrados, salvo que los términos y condiciones económicas para los edificios residenciales, hospitales, tiendas de almacén, escuelas, beneficencias, instituciones educativas y religiosas, pistas de carreras, hogares de ancianos, teatros, hoteles, centros comerciales, campos de golf, boleras, bodegas, trabajo de ruta, sucursales bancarias e instalaciones industriales, se establecerán en las cláusulas adicionales negociadas para cada ubicación cubierta en este CONTRATO. El Artículo 9.2 no se aplicará durante las negociaciones para un acuerdo de cláusulas adicionales.
- 1.2. **El Empleador estará obligado por los acuerdos generales en todas las áreas que sean aplicables a todo el trabajo realizado dentro de ellas y está sujeto al alcance de estos acuerdos para todas las áreas dentro de la jurisdicción del Sindicato, incluyendo los siguientes acuerdos y convenios sucesores del mismo: (a) El Independiente o la Junta de Bienes Raíces SA. de 2008 (2008 Independent or Realy Advisory Board on Labor Relations, Inc.) Acuerdos de los Contratistas; (b) el Acuerdo de Contratistas de Long Island de 2008; (c) el Acuerdo de Contratistas de Nueva Jersey de 2008; (d) el Acuerdo de Contratistas del valle de Hudson de 2008; (e) el Acuerdo de Contratistas de Fairfield de 2008; (f) el Acuerdo de Contratistas de Hartford de 2008; (g) el Acuerdo de Contratistas de Connecticut de 2008; (h) el Acuerdo de Contratistas del Distrito de Columbia de 2011; (i) el Acuerdo de Contratistas del Condado de Montgomery/Maryland de 2011; (j) el Acuerdo de Contratistas de Baltimore de 2011; (k) el Acuerdo de BOLR (Sección Ciudad) de 2011; (l) el Acuerdo de Contratistas de Delaware de 2010; (m) el Acuerdo de Contratistas de Pittsburgh de 2011; (n) el Acuerdo de Contratistas del Condado de Allegheny de 2011; (o) el Acuerdo Marco de Seguridad de Nueva York; y (p) el Acuerdo de Seguridad en el Distrito de Columbia.**
- 1.3. El trabajo de ruta es todo el trabajo realizado por el Empleador que no sea en las instalaciones donde el Empleador celebra un contrato directamente con el propietario y/o agente. Terminales de transporte y complejos de edificios comerciales de propiedad

comúnmente contigua de 100.000 pies cuadrados o más, estarán sujetos a los términos de este Acuerdo.

- 1.4. Si el empleador se hace cargo de los trabajos sujetos a los Acuerdos de cláusulas adicionales, **el Empleador y el Sindicato** deberán asumir y estar vinculados por los términos restantes de dichos acuerdos de Cláusula Adicional entre el Sindicato y el Empleador anterior. Se deberá suministrar dichos Acuerdos con anticipación a los contratistas que licitan para el trabajo.
- 1.5. El Sindicato es reconocido como el representante exclusivo de negociación colectiva para todas las clasificaciones de los empleados de servicio dentro de la unidad de negociación definida anteriormente. "Empleados de servicio", tal como se usa en este Acuerdo está destinado a cubrir las clasificaciones y los empleados cubiertos bajo este Acuerdo.
- 1.6. Al ejecutarse este Convenio, el Empleador proporcionará al Sindicato una lista de todas sus ubicaciones sujetas al Acuerdo en donde presta servicios. Previa solicitud por escrito del Sindicato, excepto cuándo esté prohibido por la ley, el Empleador le proporcionará por escrito al Sindicato el nombre, dirección, clasificación laboral, número de seguro social, horas de trabajo, y salario actual de cada empleado asignado a cada cuenta. El Empleador deberá notificar mensualmente por escrito al Sindicato el nombre, número de Seguro Social y dirección, salario, y asignación laboral y turno de cada nuevo empleado contratado por el Empleador. El Empleador también deberá notificar mensualmente por escrito al Sindicato de todos los cambios en el estatus laboral de los empleados, incluidos los aumentos o disminuciones en las horas de trabajo, los cambios en los salarios y o ubicaciones laborales y bajas o separaciones, y cambio en el estatus de temporal a permanente, donde se aplique.
- 1.7. Inmediatamente después de que un Empleador **está siendo notificado de que se se** convertirá en un proveedor de servicios en una nueva ubicación sujeta a este Acuerdo, el Empleador deberá notificar al Sindicato por escrito, enviar un fax al Sindicato, en sus oficinas principales, sobre dicha nueva ubicación y la fecha en la que comenzará la ejecución del trabajo en ese lugar.
- 1.8. El empleador no impedirá, y el Sindicato tendrá el derecho de acceso a sus empleados en el lugar de trabajo. El Sindicato no interrumpirá el trabajo de los empleados y deberá proporcionar aviso razonable por **escrito de su visita al lugar de trabajo por lo menos con veinticuatro (24) horas de anticipación**. El Sindicato y el Empleador desarrollarán procedimientos para garantizar el acceso apropiado del Sindicato a los lugares de trabajo con requisitos especiales de seguridad. **Cualquier reunión entre los empleados realizada por el Sindicato debe ser fuera del tiempo de trabajo programado de los empleados en el lugar en cuestión.**

En el caso de que un cliente del Empleador le niegue por escrito el acceso al Sindicato con el propósito de llevar a cabo una reunión entre los empleados en su lugar, el Empleador le otorgará al Sindicato una copia del rechazo de acceso del cliente y permitirá que los empleados que asistan a dicha reunión fuera de las instalaciones se presenten hasta treinta (30) minutos después de su hora de inicio

programada y se extenderá su horario por la misma cantidad de tiempo para permitirles evitar una pérdida salarial. En caso de cualquier empleado se presente más de treinta (30) minutos después de su hora de inicio programada a causa de una reunión del Sindicato, él/ella estará sujeto a la política de asistencia/tardanza del Empleador.

Cuando una reunión del Sindicato entre los empleados deba realizarse fuera de las instalaciones, el Sindicato será responsable de seleccionar dicho lugar y el Sindicato y el Empleador compartirán el costo en partes iguales, si es el caso, por el alquiler de dicho lugar.

- 1.9. El empleador (y sus agentes) no tomarán ninguna acción ni darán ninguna declaración que establezca o implique una oposición a que los empleados seleccionen al Sindicato como su agente de negociación colectiva. Cuando así lo exija la ley, previa demostración por parte del Sindicato de que la mayoría de los empleados en una ubicación (o grupo contiguo de ubicaciones) **cubiertos por este Acuerdo o a la elección del Sindicato**, en cualquier otro conjunto adecuado de ubicaciones **cubiertos por este Acuerdo** han designado al Sindicato como su representante en la negociación mediante la firma de tarjetas de autorización o peticiones, el Empleador deberá reconocer al Sindicato en esa ubicación o ubicaciones.

ARTÍCULO 2 - SEGURIDAD DEL SINDICATO Y DEDUCCIONES

- 2.1. Será condición para el empleo que todos los empleados cubiertos por este Acuerdo se hagan y permanezcan siendo miembros del Sindicato a los 31^o días siguientes a la fecha de que este Artículo se aplique a su trabajo, su ubicación laboral o a su empleo, lo que sea posterior. El requisito de afiliación bajo esta sección se cumple con el pago de las obligaciones financieras de la tarifa de inscripción del Sindicato y de las cuotas periódicas impuestas uniformemente.
- 2.2. Una vez que el Empleador recibe una carta del Secretario-Tesorero del Sindicato solicitando el despido de un empleado porque él o ella no ha cumplido con los requisitos de este Artículo, a menos que el Empleador cuestione la conveniencia de hacerlo, él o ella deberá ser despedido dentro de 15 días de la recepción de la carta si antes de la misma él o ella no toma las medidas adecuadas para cumplir con los requisitos. Si el Empleador cuestiona la conveniencia del despido, el Empleador presentará inmediatamente el asunto al Árbitro. Si el Mediador determina que el empleado no ha cumplido con los requisitos de este Artículo, el empleado será despedido dentro de 10 días después de que la notificación por escrito de la determinación haya sido otorgada al Empleador.
- 2.3. El Empleador será responsable de todos los ingresos perdidos por el Sindicato a causa de no despedir a un empleado que no es miembro del Sindicato, si el Sindicato así lo ha solicitado por escrito. En los casos de involucran el retiro de empleados por no pagar los requisitos de este Artículo, el Mediador tendrá la autoridad para evaluar los daños líquidos y determinados.

- 2.4. El Sindicato tendrá el derecho de inspeccionar los registros de la nómina del Empleador para determinar los empleados del Empleador que están cubiertos por este ACUERDO.
- 2.5. El Empleador se compromete a descontar las cuotas mensuales, las tarifas de inscripción, el Fondo del Sueño Estadounidense o las contribuciones al Fondo de Acción Política, de los salarios de un empleado, cuando sea autorizado por el empleado por escrito de conformidad con la legislación aplicable. El Sindicato debe suministrarle al Empleador los formularios de autorización necesarios.
- 2.6. Si el Empleador no deduce o remite al Sindicato las cuotas u otros importes de acuerdo con esta sección 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 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.
- 2.7. Si un empleado no revoca su autorización para deducir cuotas a finales del año siguiente a la fecha de autorización, o al final del contrato actual, lo que ocurra primero, se considerará que el empleado ha renovado su autorización por otro año, o hasta el vencimiento del contrato inmediatamente subsiguiente, lo que ocurra primero.

ARTÍCULO 3 - DESPIDO Y DISCIPLINA

- 3.1. Los empleados no serán despedidos, suspendidos ni sancionados por el Empleador sin causa justa después de un juicio de sesenta (60) días o un período de prueba.
- 3.2. El Empleador deberá darle a cualquier empleado despedido o sancionado una declaración por escrito de los motivos del despido o sanción dentro de un período de tiempo razonable que no exceda los diez (10) días hábiles después del despido o la sanción. El Empleador deberá proporcionarle al Sindicato una copia de dicha declaración al mismo tiempo.
- 3.3. **Cualquier advertencia inscrita en el archivo personal del empleado, no se considerará para el propósito de evaluar la disciplina después del periodo de dieciocho (18) meses, dado que el empleado no haya cometido una ofensa similar dentro del periodo de dieciocho (18)-meses después de la advertencia.**
- 3.4. **Antes de imponer la disciplina, el Empleador, a solicitud del empleado, primero deberá notificar al Delegado Sindical del empleado y deberá permitir que el Delegado Sindical esté presente cuando la disciplina sea emitida, si el Delegado Sindical está disponible durante el turno en particular.**

Se deberá conceder el tiempo libre razonable a un Delegado Sindical en el edificio del empleado que sea necesario para proporcionar la representación a los trabajadores sin pérdida de salario, cuando estas reuniones se produzcan dentro del edificio del empleado.

ARTÍCULO 4 - QUEJA/ARBITRAJE

- 4.1. Si se presentan diferencias entre el Sindicato y el Empleador en cuanto al significado y la aplicación de cualquier término o disposición de este Acuerdo, se hará un serio esfuerzo para resolver dichas diferencias lo antes posible utilizando el Procedimiento de Queja. Antes de iniciar el Procedimiento de Queja, el funcionario debidamente designado o un Agente Sindical puede reunirse con un agente debidamente designado del empleador con el fin de intentar resolver el asunto. Si este esfuerzo no tiene éxito, se debe procesar una queja de acuerdo con los procedimientos establecidos a continuación, o no será considerada.

Paso 1: Independientemente de si se convoca a una reunión entre el Sindicato y los representantes del Empleador según lo permitido anteriormente, deberá haber a una discusión entre el supervisor, el empleado(s) agraviado(s), y el Delegado Sindical dentro de treinta (30) días calendario de la ocurrencia del incidente que dio lugar a la queja. Si el asunto no se resuelve en esta reunión, se deberá presentar una queja a más tardar treinta (30) días calendario después de la decisión del Empleador en esta reunión inicial.

Paso 2: El Agente de Negociación Sindical se reunirá con representantes del Empleador dentro de veinte (20) días calendario de recibir una queja por escrito en un intento de resolver el asunto.

Paso 3: Si no se logra una resolución o solución satisfactoria dentro de los veinte (20) días calendario después de que el asunto sea discutido entre el representante del Empleador involucrado y el Sindicato en el paso 2, entonces el Sindicato deberá presentarles al Empleador y a BOLR la queja como anotada en el formulario estándar de quejas del Sindicato, y un formulario de presentación de quejas detallando el nombre del agraviado, el nombre del Empleador, el edificio en particular en dónde surgió la queja, y en casos no-disciplinarios, la disposición del Acuerdo que el Sindicato cree que ha sido violada.

La queja deberá ser entonces sometida a un Comité de Quejas que se compondrá de dos (2) representantes designados por la Sección Suburbana BOLR ("BOLR/Suburbana") y dos (2) representantes designados por el Sindicato. Una queja no será programada para una Reunión del Comité de Quejas si el formulario de quejas está incompleto. El Sindicato dispondrá de diez (10) días hábiles después de recibir la notificación de BOLR de un formulario de queja incompleto para completar correctamente un formulario revisado y remitirlo al BOLR. Si un formulario de queja revisado debidamente completado no se ha presentado por el Sindicato dentro de este período adicional de diez (10) días, la queja se considerará como presentada prematuramente en el Segundo Paso. El Comité de Quejas estará

integrado por los miembros del personal del Sindicato, defensores, o funcionarios, y miembros de la Junta o funcionarios de BOLR/Suburbana, o aquellos que están en línea para convertirse en miembros de la Junta o funcionarios de BOLR/Suburbana. El Comité de Quejas se reunirá dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción de la queja por escrito y deberá tomar una decisión a más tardar diez (10) días hábiles después de escuchar el caso. La decisión por una mayoría del Comité de Quejas en esta etapa del Procedimiento de Queja será definitiva y vinculante para las partes involucradas, y se considerará como la decisión de un Mediador. Los Procedimientos del Comité de Quejas serán acordados cada cierto tiempo por las partes.

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

- 4.2. El Comité de Quejas y BOLR/Suburbana-Local 32BJ en conjunto deberán estar disponibles para no miembros de BOLR que adoptan el acuerdo de negociación colectiva de BOLR/Suburbana-Local 32BJ. A dichos no miembros se les impondrá un cargo de \$500, a nombre de BOLR, por cada queja llevada ante el Comité en el que están involucrados.
- 4.3. La decisión del mediador deberá ser presentada por escrito y será definitiva y vinculante para las partes. En el caso de despido, el mediador tendrá la facultad de mantener el despido u ordenar la reincorporación del empleado, con o sin goce de haber por los días perdidos. La cuota de los mediadores serán cubiertas por ambas partes por igual.
- 4.4. Ninguna queja será aceptada ni tratada en este procedimiento treinta (30) días calendario después de su ocurrencia, a excepción de una queja de la cual el Sindicato no estaba al tanto alegando ya sea el pago incorrecto de salarios, beneficios adicionales, o el incumplimiento de las provisiones de seguridad del Sindicato establecidas en el presente; en dicho salario, beneficios adicionales o casos de seguridad sindical, la queja debe ser presentada a más tardar treinta (30) días calendario después de que el Sindicato tenga conocimiento del mismo o debería

haber tenido conocimiento del mismo. Las quejas correspondientes a los salarios o beneficios adicionales sujetos a este periodo para la presentación no deberán incluir ninguna reclamación que requiera pruebas más allá de los registros del Empleador. En ningún caso se concederá el pago retroactivo u otro premio financiero en contra de un Empleador por cualquier violación de salarios, beneficios adicionales, o disposiciones de seguridad sindicales de este Acuerdo, que haya sido cometido por otro empleador. Cualquier queja no apelada en la siguiente etapa más alta del Procedimiento de Quejas o del arbitraje dentro de los plazos especificados, se considerará resuelta sobre la base de la última respuesta del Empleador. El incumplimiento de cualquiera de las partes para cumplir con el plazo del presente Artículo ocasionará automáticamente que la queja que sea decidida a favor de la otra parte.

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

- 4.5. **Todos los plazos establecidos en este artículo podrán prorrogarse ante mutuo acuerdo por escrito.”**

ARTÍCULO 5 - TRANSICIÓN DEL CONTRATISTA

- 5.1. Al hacerse cargo o adquirir una cuenta/ubicación cubierta por este Acuerdo, el Empleador está obligado a retener a los empleados en funciones y a mantener el mismo número de empleados (y sus horas) que fueron empleados en la cuenta/ubicación 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 añade empleados a cualquier tipo de trabajo a la espera de ser despedidos de ese 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 cuenta/ubicación a menos que el Empleador pueda demostrar un descenso apreciable en el trabajo por hacer.
- 5.2. A los empleados retenidos por el Empleador se les dará crédito por la duración de servicio con el Empleador(es) anterior(es) para todos los propósitos, incluyendo pero no

limitado a derechos de antigüedad y vacaciones, y la finalización del período de prueba. En la toma de cargo no se reducirán los salarios, horas de trabajo ni otros términos y condiciones de los empleados retenidos.

- 5.3. El Empleador estará obligado a notificar inmediatamente por escrito al Sindicato tan pronto como el Empleador reciba la cancelación por escrito de una cuenta/ubicación. Dentro de dos días hábiles de dicha notificación de cancelación, el Empleador deberá proporcionar al Sindicato una lista de todos los empleados en la cuenta/ubicación, sus salarios, número de horas trabajadas, fechas de contratación, el número de días feriados, las contribuciones benéficas hechas a los empleados, y los beneficios de vacaciones.
- 5.4. Si el Empleador no notifica al Sindicato como se requiere en 5.3, junto con el hecho de que el empleador sucesor no reconoce al Sindicato y para mantener los términos y condiciones de este acuerdo, será necesario que el Empleador pague los daños líquidos y determinados a los trabajadores afectados iguales a dos meses de salario.
- 5.5. Cuando un Empleador oferta trabajo cubierto por este Acuerdo, el Sindicato proporcionará de manera oportuna a todos los postores invitados, previa solicitud por escrito, la información descrita en el párrafo 5.3 antes mencionado. Las imprecisiones en la información proporcionada por el Empleador titular no eximirá ninguna obligación bajo este acuerdo del Empleador que adquiere la cuenta/ubicación.
- 5.6. El Empleador deberá proporcionarle al Sindicato, dentro de los cinco días hábiles (5) de hacerse cargo de la cuenta/ubicación, los nombres, salarios, horas y otros beneficios contemplados en la ubicación.
- 5.7. Si el Empleador pierde la cuenta/ubicación, todos los beneficios de vacaciones acumulados se incluirán en un cheque por separado. La obligación del Empleador sucesor para recibir beneficios comenzará a acumularse en la fecha en que se hace cargo de la cuenta/ubicación. El Empleador sucesor deberá permitirle a un empleado, con solicitud previa, que tome licencia sin sueldo que sea igual al tiempo de vacaciones acumuladas que el Empleador predecesor le pagó al empleado, debido a la facturación en la cuenta.

ARTÍCULO 6 - ANTIGÜEDAD Y DESPLAZAMIENTO

- 6.1. Después de finalizar el período de prueba, un empleado deberá alcanzar la antigüedad según su fecha de empleo. La antigüedad de un empleado se basará en la duración total del servicio con el Empleador o en la ubicación, el que sea mayor. La ubicación se define como el edificio o edificios situados en el mismo complejo cubierto por el mismo contrato entre el Empleador y el agente administrador o propietario.
- 6.2. En el caso de un despido debido a una reducción de personal, el orden inverso de antigüedad en la clasificación, donde sea aplicable, deberá seguirse. Las clasificaciones no se basarán en las horas que trabajan los empleados. En caso de desplazamiento, no habrá más de un desplazamiento. Para despidos dentro de un edificio, la antigüedad se basará en la duración total de servicio en el edificio.

- 6.3. La antigüedad seguirá acumulándose mientras un empleado esté en permiso de ausencia por menos de seis meses, o hasta por un año para los empleados despedidos o cubiertos por una reclamación de indemnización para trabajadores.
- 6.4. Los derechos de antigüedad se pierden si cualquier empleado renuncia, es despedido por causa, no se presenta o se comunica dentro de cinco (5) días después de la notificación de restitución o de lo contrario es cesado o despedido, o es cubierto por un reclamo de compensación para trabajadores por más de doce meses.
- 6.5. La antigüedad prevalecerá para la asignación de las selecciones de vacaciones. Las horas extraordinarias serán ofrecidas a todos los empleados en rotación por orden de antigüedad. Nada en esta disposición pretende evitar que el Empleador ofrezca horas extras a los empleados a tiempo parcial en lugar de a los empleados a tiempo completo cuando los últimos recibirían pago de horas extras por esas horas.
- 6.6. No habrá transferencia de empleados de una ubicación a otra sin el consentimiento del Sindicato.

Si un cliente, por escrito, prohíbe el ingreso a un empleado de una ubicación, pero el empleador no tiene una buena causa para despedir al empleado, el Sindicato y el Empleador se reunirán para discutir una asignación alternativa para el empleado que proteja horas, salarios y beneficios del empleado. Si dicha asignación no está disponible o no puede ser acordada, entonces la disputa deberá ser resuelta en conformidad con las disposiciones de este Acuerdo.

- 6.7. Los empleados despedidos tendrán derecho de restitución por un máximo de **nueve (9) meses** para los puestos abiertos en las ubicaciones dentro del Condado en el que estuvieron empleados cuando fueron despedidos.
- 6.8. **Un empleado que no puede trabajar por tener un puesto pagado con el Sindicato se le concederá un permiso de ausencia por un máximo de doce (12) meses. Si el permiso finaliza dentro de ese período, el trabajador tendrá derecho a volver a la posición que él/ella ocupaba en el momento en que comenzó el permiso. Después de un período de doce (12) meses, el empleado tendrá derechos de contratación preferente sólo para una vacante en la unidad de negociación que surja en el edificio en el que él/ella había estado empleado y para que él/ella está calificado.**

El Sindicato le proporcionará al Empleador una solicitud con dos (2) semanas de aviso para el permiso de ausencia de un empleado. Además, el Sindicato le proporcionará al Empleador las fechas del permiso. El permiso de ausencia puede ser reducido y el empleado puede volver al trabajo en virtud de lo estipulado anterior, dado que el Sindicato le de al Empleador dos (2) semanas de aviso de la nueva fecha de regreso. No se deberá conceder un permiso de ausencia al mismo tiempo a más de un empleado por cada edificio.

ARTÍCULO 7 - CARGA/REDUCCIONES LABORALES

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

- 7.2. No habrá reducción de la mano de obra salvo en caso de: (a) un cambio, que no sea un cambio menor, en las especificaciones de trabajo o asignaciones de trabajo que ocasiona una reducción del trabajo; o (b) eliminación de toda o una parte sustancial del trabajo especificado; o (c) vacantes sustanciales en un edificio; o (d) reconstrucción de la totalidad o parte de un edificio; o (e) introducción de avances tecnológicos; o (f) cambio en la naturaleza o el tipo de ocupación. Si el Empleador desea reducir la mano de obra, deberá dar una notificación con tres (3) semanas de anticipación a el Sindicato, incluyendo en dicha notificación las razones de la reducción. Durante el periodo de notificación de tres (3) semanas, el Empleador acuerda, reunirse con los representantes del Sindicato, a petición suya, para discutir las razones de la reducción de la mano de obra. Al término del período de tres semanas (3), si el Sindicato no está satisfecho, el Contratante podrá poner en práctica su decisión y el Sindicato podrá buscar arbitraje de manera acelerada sin recurrir al Procedimiento de Quejas.

ARTÍCULO 8 - MEJORES TÉRMINOS Y CONDICIONES PREVIAS

- 8.1. En cualquier lugar en donde el Empleador está manteniendo actualmente términos y condiciones que son más favorables para los trabajadores (o algunos de ellos) que las previstas en este Acuerdo para esa ubicación, los términos y condiciones seguirán siendo aplicados a los trabajadores afectados a menos que el Sindicato y el Empleador dispongan lo contrario.
- 8.2. El Empleador deberá asumir y, **junto con el Sindicato**, estarán vinculados por cualquier acuerdo de cláusula adicional al asumir las operaciones en la cuenta o ubicación en que se aplique el acuerdo de cláusula adicional.

ARTÍCULO 9 - PIQUETE/SIN CLÁUSULA DE HUELGA

- 9.1. Ningún empleado cubierto por este Acuerdo estará obligado a apoyar los piquetes primarios legales establecidos por el **Local 32BJ u otro** Sindicato Local de SEIU en una huelga autorizada, incluyendo los piquetes establecidos por el Local 32BJ **u otro Sindicato Local de SEIU** en virtud de una huelga autorizada en otro lugar de trabajo. El Empleador no puede remplazar de forma permanente ni disciplinar a cualquier empleado porque él o ella se niega a apoyar un piquete.
- 9.2. No habrá paros y huelgas excepto que el Sindicato puede convocar una huelga o paro laboral (a) después de cuarenta y ocho horas de la notificación de que el Empleador ha violado el Artículo 1 de este ACUERDO, (b) si el Empleador no cumple con el Laudo del Árbitro dentro de tres semanas después de que el Empleador recibió el laudo, o (c) después de cuarenta y ocho horas de la notificación de que el Empleador no ha logrado proporcionarle al Sindicato la información o las notificaciones requeridas por el Artículo 5 antes mencionado.
- 9.3. El Empleador deberá proporcionarle al Sindicato la información del personal al presentar su solicitud para cualquier tipo de trabajo que actualmente preste servicios dentro de los cinco (5) días hábiles de la solicitud. Si esa información no se proporciona, el Sindicato tendrá derecho a participar en un paro laboral hasta que dicha información se suministre.

ARTÍCULO 10 - LICENCIAS

- 10.1. Los empleados pueden solicitar un permiso Personal o de Emergencia de sesenta (60) días si han estado empleados por lo menos por doce (12) meses. El empleado debe solicitar Permiso de Ausencia por escrito treinta (30) días antes de la fecha del permiso solicitado. El Empleador no podrá negar injustificadamente la aprobación de dicho permiso dado que el permiso es compatible con el correcto funcionamiento de la ubicación. 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. Ningún empleado tendrá derecho a un permiso de ausencia personal más de una vez en un período de doce meses (12), a menos que sea requerido por la ley.
- 10.2. Los Empleadores deberán proveer a los empleados con permisos de ausencia para actividades relacionadas con el sindicato, cuando sea factible, dado que dicha licencia no podrá ser negada injustamente. El Sindicato y el Empleador deberán discutir sobre el número y la duración de dichos permisos de ausencia de cualquier período de tiempo.
- 10.3. El Empleador cumplirá con las disposiciones de las leyes de Permiso Familiar estatales y federales aplicables, independientemente del número de trabajadores empleados en cualquier ubicación o por el Empleador.

ARTÍCULO 11 - VACACIONES

- 11.1. Los empleados acumularán vacaciones con goce de sueldo de acuerdo con el siguiente calendario:

<u>Meses en la Nómina</u>	<u>Vacaciones Pagadas</u>
1 Año	1 semana
2 Años	2 semanas
5 años	3 semanas
15 años	4 semanas
25 años	5 semanas.

- 11.2. **El servicio de un empleado para propósitos de determinar el derecho a sus vacaciones se calculará el 31 de diciembre de cada año. Un empleado nuevo no tendrá derecho a recibir vacaciones hasta que él o ella haya completado un año completo de servicio. Con respecto a los trabajadores que fueron contratados el o después del 16 de diciembre de 2012, después de completar sus primeros doce (12) meses de servicio, un empleado nuevo tendrá derecho, durante el resto del año calendario a tomar la cantidad de vacaciones resultantes de dividir el número de meses completos que quedan en ese año entre doce (12) meses y multiplicando el resultado por cinco (5) días. Un ejemplo es proporcionado en la carta adjunta a este Acuerdo. Los empleados contratados antes del 16 de diciembre de 2011 recibirán vacaciones de acuerdo con el contrato anterior, pero en ningún caso recibirán menos de lo que resultaría de conformidad con la práctica del Empleador en virtud de ese contrato.**

ARTÍCULO 12 - DÍAS PERSONALES

- 12.1. Comenzando con el doceavo mes de empleo de un empleado en su trabajo, todos los empleados deberán recibir un mínimo de cuatro días pagados personales por cada año calendario, salvo en el primer año de trabajo del empleado cuando él/ella tendrá derecho a un número prorrateado de días personales por el tiempo transcurrido entre el primer día de su sexto mes de trabajo hasta el final del año calendario. El permiso personal no utilizado hasta el final del año no se traspasará al año siguiente.

ARTÍCULO 13 - PAGO POR DUELO Y SERVICIO DE JURADO

- 13.1. **En el caso de la muerte en la familia inmediata (es decir, la muerte de un padre, cónyuge, hijo, nieto, hermano, hermana, padrastro o suegro o abuelos) de un empleado que no está a prueba, que requiere la ausencia del empleado de la asignación programada regularmente para el empleado, se le permitirá al empleado tomar un permiso de ausencia de tres (3) días laborables consecutivos dentro de los catorce (14) días calendarios siguientes a la fecha de la muerte. Bajo ninguna circunstancia la aplicación de esta cláusula resultará en un cambio en el salario básico semanal del empleado.**

En el caso de la muerte de una pareja de hecho de un empleado que no está a prueba, se le permitirá al empleado tomar una licencia de ausencia de uno (1) día hábil dentro de los catorce (14) días calendario siguientes a la fecha de la muerte, siempre como el empleado proporcione un aviso previo al Empleador sobre la identidad de la pareja de hecho. El empleador deberá proporcionar a los empleados los formularios que les permitan identificar a su pareja de hecho.

Un empleado que no está a prueba, tendrá derecho a tomar un permiso sin goce de sueldo de un (1) día para asistir al funeral de un hermanastro, hermanastra, sobrina, sobrino, tío o tía.

- 13.2. **Cualquier empleado que tenga derecho a permiso de fallecimiento de conformidad con las Sección 13.1 antes mencionada, se le permitirá tomar hasta cinco (5) días de vacaciones acumuladas en relación con el mismo.**
- 13.3. Se puede solicitar que un empleado presente una prueba de la muerte y/o de que el fallecido estaba dentro de la clase de los familiares indicados y/o que el empleado asistió al funeral.
- 13.4. 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. Pago de Servicio de Jurado se limitará a dos semanas en un año. No se requerirá que ningún empleado trabaje en un día que tiene servicio de jurado.
- 13.5. Un empleado puede ser obligado a presentar prueba del servicio de jurado y/o prueba de que el empleado asistió al servicio de jurado y/o de que se le pagó por dicho servicio.

ARTÍCULO 14 - SEGURO MÉDICO

- 14.1. El Empleador se compromete a hacer pagos a un fondo fiduciario de salud, conocido como el "Fondo de Salud 32BJ de Servicio de Construcción" para cubrir a los empleados cubiertos por este Acuerdo y/o cobertura colectiva de seguro de vida bajo dichas disposiciones, normas y reglamentos y para dichos beneficios que puedan ser determinados por los Fideicomisarios del Fondo, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo y Declaración de Fideicomiso, según las tasas de contribución prevista en ella.
- 14.2. Los empleados que están en compensación de trabajador o que están recibiendo beneficios por incapacidad o pensión de invalidez serán cubiertos por el Fondo de Salud hasta que puedan ser cubiertos por Medicare o por treinta (30) meses a partir de la fecha de discapacidad, lo que ocurra primero.
- 14.3. **Hasta el 31 de diciembre de 2011**, el Empleador deberá contribuir al Fondo con **\$604** por mes por cada empleado regular a tiempo completo.
- 14.4. Efectivo desde el **1 de enero de 2012**, la tasa de contribución al Fondo será de **\$649** por mes por cada empleado regular a tiempo completo.
- 14.5. Efectivo desde el **1 de enero de 2013**, la tasa de contribución al Fondo será de **\$706** por mes por cada empleado regular a tiempo completo.
- 14.6. Efectivo desde el **1 de enero de 2014**, la tasa de contribución al Fondo será de **\$767** por mes por cada empleado regular a tiempo completo.
- 14.7. Efectivo desde el **1 de enero de 2015**, la tasa de contribución al Fondo será de **\$832** por mes por cada empleado regular a tiempo completo.
- 14.8. El Empleador deberá contribuir al Fondo por cada empleado regular a tiempo parcial con \$40 al mes.
- 14.9. El Empleador deberá hacer las contribuciones al fondo de salud por todos los limpiadores de ventanas a tiempo completo en la tasa para empleados a tiempo completo.
- 14.10. Empleados a tiempo completo se definen como aquellos empleados regularmente empleados por veintisiete horas y media (27-1/2) o más por semana.
- 14.11. Cualquier Empleador que tiene un plan en efecto antes de la fecha de vigencia de este Acuerdo, que proporciona beneficios de salud equivalentes a, o mejores, a las prestaciones previstas en este documento, y el costo del cual para el Empleador es al menos igual, puede cubrir a sus empleados bajo este plan existente o bajo este Fondo. Si los Fideicomisarios deciden que el plan existente no proporciona beneficios equivalentes, pero proporciona beneficios de salud superiores a uno o más tipos de beneficios de salud bajo este Fondo, el Empleador podrá participar en el Fondo en su totalidad, o parcialmente para hospitalización y/o cobertura quirúrgica, y hacer sus pagos al Fondo en la cuantía determinada por el Consejo de Fiduciarios de manera uniforme para todos los Empleadores que participan de manera similar.

- 14.12. Si durante la vigencia de este Acuerdo, los Fideicomisarios encuentran que el pago previsto en este documento 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 el caso de que los Fideicomisarios no sean capaces de lograr un acuerdo sobre la cantidad necesaria para mantener los beneficios y las reservas, el asunto será sometido a arbitraje.
- 14.13. **En la elección de BOLR, y con la aprobación del Local 32BJ de SEIU, Fondo de Fideicomiso de Bienestar del Distrito 36 ("Fondo de Bienestar BOLR") Junta de Fideicomisarios, los beneficios sociales y de salud a los que los empleados tienen derecho en virtud del Acuerdo se proporcionarán por el Fondo de Bienestar BOLR, siempre y cuando no haya una reducción en beneficios de aquellos que están siendo proporcionados por el Fondo al momento de la transferencia al Fondo de Bienestar BOLR. En la medida en que los beneficios proporcionados por el Fondo de Bienestar BOLR difieran de los del Fondo para los empleados cubiertos, dicha transferencia puede ocurrir sólo con el consentimiento del Sindicato.**

ARTÍCULO 15 - FONDO LEGAL

- 15.1. **Hasta el 31 de diciembre de 2011**, el Empleador deberá hacer contribuciones al Plan Legal Prepagado Grupal del Local 32BJ ("**Fondo Legal Grupal**") de \$223.60 al año por empleado en los términos del Fondo Legal.
- 15.2. **Efectivo desde el 1 de enero de 2012, la contribución al Plan Legal será reducida a \$199.60 por año.**
- 15.3. **Efectivo desde el 1 de enero de 2013, los beneficios de servicios legales prepagados serán proporcionados a los empleados elegibles y a sus dependientes cubiertos a través del Local 32BJ de SEIU, Fondo Fiduciario de Servicios Legales del Distrito 36 ("Fondo Legal BOLR "). Los beneficios serán aquellos que son entonces proporcionados por el Fondo Legal BOLR a sus participantes en áreas distintas a la inmigración. Los servicios legales de inmigración serán los actualmente disponibles para los empleados bajo el Fondo Legal Grupal desde el 6 de enero de 2012. La tasa de contribución será de \$0.05 por cada hora trabajada, hasta un máximo de cuarenta (40) horas a la semana para cada empleado elegible. Se entiende y acuerda que en cualquier momento durante la vigencia de este Acuerdo de la Junta de Administradores del Fideicomiso del Fondo Legal de BOLR puede aumentar la tasa de contribución a un máximo de \$0.07 por hora, según su criterio.**

ARTÍCULO 16 - DISPOSICIONES APLICABLES A TODOS LOS FONDOS

- 16.1. 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 daños líquidos y determinados conforme a lo dispuesto en los Acuerdos 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, costos, honorarios e intereses judiciales.

- 16.2. Cuando un Empleador contribuyente es en mora regular y consistentemente, los Fideicomisarios a su discreción, pueden requerir dicha seguridad según consideren necesario.
- 16.3. El Fideicomisarios de los Fondos harán dichas modificaciones al Acuerdo de Fideicomiso, y adoptarán un reglamento tal, según sea requerido para cumplir con la legislación aplicable, y que en cualquier caso dispone que los empleados cuyo trabajo está dentro de la jurisdicción del Sindicato (el cuál no considerará incluir a cualquier persona en un puesto gerencial importante) sólo pueden ser cubiertos por los beneficios si el edificio en el que están empleados tiene un acuerdo de negociación colectiva con el Sindicato. Toda controversia acerca de la jurisdicción del Sindicato debe ser resuelta por el árbitro si las partes no pueden llegar a un acuerdo.
- 16.4. Los empleados tendrán un período de espera de seis (6) meses antes de tener derecho a ser partícipes en los Fondos, y no se harán contribuciones en nombre de los empleados durante el período de seis meses. **Dado que no haya cambio en la ley actual, efectivo desde el 1 de enero de 2014, el período de espera para las contribuciones al Fondo de Bienestar o al Fondo de Bienestar BOLR será de noventa (90) días.**

ARTÍCULO 17 - FERIADOS

- 17.1. A continuación se señalan las vacaciones pagadas para los trabajadores en período de prueba: Día de Año Nuevo, Día del Trabajo, Día de los Caídos, el Día de Acción de Gracias, Navidad, Día de la Independencia, y un día feriado variable. Siempre que cualquiera de estos días feriados mencionados caiga en sábado o domingo, se puede guardar el siguiente lunes o el viernes anterior, dependiendo de cuando el edificio está cerrado. Pago de feriados deberá ser igual al salario básico regular de un empleado. Un empleado obligado a trabajar en un día festivo recibirá su salario regular más su paga de vacaciones.

ARTÍCULO 18 - TABLONES DE ANUNCIOS

- 18.1. En dónde se otorgue permiso por el propietario/gerente del edificio, el Empleador deberá proporcionar un tablero de anuncios en una ubicación visible en cada una de las ubicaciones del Empleador, y permitirá que representantes del Sindicato, incluidos los delegados, publiquen noticias relacionadas con asuntos del Sindicato en el tablón de anuncios.

ARTÍCULO 19 - VACANTES Y PROMOCIONES

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

ARTÍCULO 20 - LA SEMANA LABORAL, LAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y EL MÉTODO DE PAGO

- 20.1. El Empleador deberá establecer una semana laboral regular. Cualquier trabajo realizado por más de cuarenta horas en una semana se pagará como una hora y media del salario regular del empleado. Los empleados que trabajan en más de una ubicación deberán hacer que se combinen sus horas al determinar su pago de horas extraordinarias.
- 20.2. El horario mínimo para los empleados regulares será de cuatro (4) horas por noche.
- 20.3. A los empleados se les deberá pagar un mínimo de 4 horas por la noche cuando los llamen a trabajar.
- 20.4. Todos los salarios, incluidas las horas extraordinarias, se pagan semanalmente en efectivo o en cheque con una declaración detallada de las deducciones de nómina. Si un día habitual de pago es un día feriado, se les deberá pagar a los empleados el día anterior.

ARTÍCULO 21 - DISPUTAS DE AUTORIZACIÓN Y ESTADO DE TRABAJO

- 21.1. Reconociendo que las preguntas que involucran la inmigración/estado trabajo o información personal de un empleado pueden surgir en el curso de su empleo, y que los errores en la documentación de un empleado pueden ser debido a un error o circunstancias fuera del control de un empleado, el Empleador se compromete a lo siguiente: en el caso de que surja un problema o una pregunta relacionada con el estado migratorio o la elegibilidad de empleo de un empleado que no está a prueba, el Empleador notificará de inmediato al empleado por escrito y enviará una copia de la notificación al Sindicato. Si está permitido bajo la legislación aplicable y/o reglamentos, al miembro de la unidad negociadora afectada se le dará la oportunidad razonable para remediar el problema identificado o para obtener documentación aceptable que demuestre que el problema identificado está en el proceso de revisión o corrección antes de que se tome una acción adversa. Cualquier cambio legal en la documentación del empleado o corrección legal en su número de seguro social no se considerará como un nuevo empleo o una interrupción en el servicio. Si el miembro de la unidad de negociación no soluciona el problema en un plazo de 4 meses, el miembro de la unidad de negociación puede ser despedido y el Empleador ya no tendrá la obligación de mantener el puesto del miembro de la unidad de negociación. Si el miembro de la unidad de negociación obtiene la documentación válida mencionada anteriormente, cuando sea necesario, en consonancia con las necesidades operacionales del empleador, a él/ella se le permitirá usar el razonable tiempo no remunerado para asistir a los procedimientos pertinentes, o visitar las agencias pertinentes, para los efectos de corregir el problema identificado, siempre que el empleador esté debidamente notificado de las ausencias previstas y de la verificación de las citas, audiencias y otros procedimientos para los que se solicita el tiempo libre. Una carta de "no concuerda" de la Administración del Seguro Social no constituye por sí misma una base para tomar acción adversa contra un empleado o para exigirle a un empleado a verificar su autorización de trabajo, sujeto a la ley aplicable y/o regulación.

ARTÍCULO 22 - SUCESORES, ASIGNACIONES Y SUBCONTRATACIÓN

- 22.1. 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 Acuerdo.
- 22.2. 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 Acuerdo, el Empleador deberá exigirle al empleador adquirente que asuma este Acuerdo.
- 22.3. En la medida permitida por la ley, este acuerdo 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 Acuerdo.

ARTÍCULO 23 - NO DISCRIMINACIÓN

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

ARTÍCULO 24 - SUELDOS

- 24.1. Efectivo desde el **16 de diciembre de 2011**, el salario mínimo para los limpiadores será de **\$10.80** por hora. Efectivo desde el **1 de enero de 2012**, el salario mínimo para limpiadores será **\$11.15** por hora. Efectivo desde el **1 de julio de 2013**, el salario mínimo para limpiadores será **\$11.55** por hora. Efectivo desde el **1 de enero de 2014**, el salario mínimo para limpiadores será **\$11.95** por hora. Efectivo desde el **1 de enero de 2015**, el salario mínimo para limpiadores será **\$12.35** por hora.
- 24.2. Todos los limpiadores deberán recibir el salario mínimo por hora establecido anteriormente o los siguientes aumentos, lo que resulte en el salario más alto: **1 de Julio de 2012 - \$0.35; 1 de julio de 2013 - \$0.40; 1 de julio de 2014 - \$0.40; 1 de julio de 2015 - \$0.40.**
- 24.3. A los líderes y albañiles se les pagará \$2.00 por hora más sobre la tasa mínima establecida para limpiadores y recibirán el mismo aumento en escala según lo previsto anteriormente si esos aumentos resultan en un salario más alto.

24.4. Limpiadores de Ventanas

A los limpiadores de ventanas se les pagará una tasa mínima que se negociará, la cual será superior a la tasa mínima que se paga a los dirigentes o empleados de reparaciones.

24.5. Aumento de salario mínimo establecido por la ley.

El salario mínimo para todos los limpiadores deberá ser en todo momento por lo menos cincuenta (\$0.50) centavos por encima del salario mínimo legal aplicable para limpiadores.

24.6. **Efectivo desde el 1 de enero de 2014, el Empleador puede pagar a los empleados contratados a partir de esa fecha o después un salario por hora que es \$1.00 por debajo del salario mínimo por hora establecido en la Sección 24.1 anterior. Ese salario inicial se incrementará en \$0.50 dólares por hora después de que el empleado complete seis (6) meses de empleo, y otros \$0,50 por hora después de doce (12) meses de empleo. Dicho empleado también deberá recibir cualquiera de los aumentos anuales de salario por hora negociados que ocurran mientras el empleado está progresando hacia el salario mínimo por hora.**

ARTÍCULO 25 - NACIONES MÁS FAVORECIDAS

25.1. Si el Sindicato se compromete a diferentes términos y condiciones económicas más favorables para el Empleador en cualquier ubicación, los términos y condiciones se aplicarán a cualquier otro Empleador que asuma esa ubicación durante la duración del acuerdo del Sindicato con el Empleador anterior.

El Sindicato se compromete a presentar a la Asociación una copia de cada Acuerdo Colectivo de Negociación que se celebra en relación con una ubicación descrita en el Artículo 1 de este Acuerdo dentro de los treinta (30) días siguientes a la ejecución de dicho acuerdo.

25.2. En el caso de que el Sindicato entre en un contrato a partir o después del **1 de diciembre de 2015** para un edificio de oficinas comerciales clase A o B, los términos y condiciones económicas son más favorables que los términos contenidos en este Acuerdo, todos los empleadores tendrán derecho y pueden tener el beneficio completo de todos y cada uno de tales términos más favorables para cualquier edificio de oficinas comerciales clase A o B, previa notificación al Sindicato. Esta cláusula no se aplicará a cláusulas adicionales al contrato celebrados antes del **1 de diciembre de 2015**, aún si los términos de cualquiera de dichos contratos se extienden más allá de esa fecha, dado que tales cláusulas adicionales establezcan un calendario de aumentos de salarios y beneficios.

ARTÍCULO 26 - UNIFORMES

26.1. **Cuando el Empleador exige uniformes, el Empleador proveerá un mínimo de dos (2) juegos de uniformes o la ropa que requiere que usen los empleados. A continuación, el Empleador conservará, dicha la ropa. Los empleados serán**

responsables del lavado de rutina de la ropa. Accesorios apropiados, tales como zapatos, calcetines, camisetas, etc. serán a la vez suministrados por el empleado, excepto cuando estos elementos son requeridos por el Empleador como parte de un uniforme facilitado por el Empleador.

ARTÍCULO 27 - FONDO DE PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA

- 27.1. Cada Empleador se compromete a aportar la suma de un centavo \$0.01 por hora por cada hora trabajada (sin exceder cuarenta (40) horas a la semana) por cada empleado que ha estado continuamente empleado por lo menos durante treinta (30) días al Fondo de Promoción de la Industria creado por BOLR. Para este propósito las vacaciones pagadas y días feriados se considerarán como horas trabajadas.

A fin de ser capaz de utilizar al "Comité de Quejas", conforme a lo estipulado en la Sección 4.1, Paso 3 y aprovechar los beneficios de este Acuerdo, cada uno de los no-miembros de BOLR debe aportar la suma de tres centavos (\$0.03) por hora por cada hora trabajada (sin exceder cuarenta (40) horas a la semana) por cada empleado que ha estado continuamente empleado por lo menos durante treinta (30) días al Fondo de Promoción de la Industria creado por BOLR. El Sindicato notificará al BOLR cada vez que no-miembros acuerden hacer contribuciones al Fondo de Promoción de la Industria.

- 27.2. El empleador deberá remitir al Administrador del Local 32BJ de SEIU, Fondo de Fideicomiso de los Operadores de Construcción del Distrito 36, las contribuciones al Fondo de Promoción de la Industria, acompañadas de los formularios proporcionados por el Administrador. Dichas contribuciones se remitirán antes del día 15 de cada mes por todo el dinero adeudado del mes anterior y, a su recepción, serán transmitidas a la vez por el Administrador de BOLR a más tardar al final del mes de la recepción, junto con una copia del formulario de presentación presentado por el Empleador.
- 27.3. Ninguna parte de dicho Fondo de Promoción de la Industria y ninguna parte de las contribuciones se utilizarán para publicidad, propaganda u otros actos antisindicales en contra de los intereses del Sindicato; dado, sin embargo, que esto no impedirá la utilización de las contribuciones para apoyar la posición de BOLR en relación con cualquier negociación colectiva con el Sindicato.
- 27.4. Queda expresamente entendido que dicha contribución al Fondo de Promoción de la Industria no está destinada a ser, y no es, una contribución a los empleados, y ningún empleado o empleador deberá tener ningún interés de propiedad sobre dicho Fondo.
- 27.5. Además, se entiende y acuerda expresamente que dicho Fondo de Promoción de la Industria se aplicará, entre otros propósitos, pero no como forma de limitación a esto, en el pago de los costos operativos de BOLR, incluyendo pero no limitado a, los gastos de gestión pública de las relaciones, honorarios del abogado, educación

pública que se aplican a la industria tratando de establecer buenas relaciones públicas entre la industria de operaciones de construcción y el público en general, el costo para el Empleador de sus representantes en la administración de varios fondos y comités establecidos en este Acuerdo, y cualquier empresa comparable contratada cada cierto tiempo por dichos Empleadores y/o BOLR a continuación.

ARTÍCULO 28 - DURACIÓN

- 28.1. Este Acuerdo entrará en efecto a partir del 16 de **diciembre de 2011, hasta e incluyendo el 15 de diciembre de 2015.**
- 28.2. A la fecha de expiración de este contrato según lo establecido anteriormente, el presente Acuerdo a partir de entonces permanecerá en pleno vigor y efecto durante un periodo prolongado hasta que un acuerdo sucesor haya sido ejecutado. Durante el período ampliado, todos los términos y condiciones del mismo deberán estar en efecto sujetos a las disposiciones de este párrafo. Durante el período ampliado, el Empleador deberá negociar un acuerdo sucesor retroactivo a la fecha de vencimiento, y todos los beneficios y mejoras en el acuerdo que le suceda deberán ser retroactivos, si tal acuerdo lo proporcionase. En el caso de que las partes no logren ponerse de acuerdo sobre los términos de un acuerdo sucesor, **cualquiera de las partes, después de tres (3) días de haber presentado una notificación por escrito a la otra, podrá terminar este Acuerdo.**

SE EJECUTA el día y año escritos anteriormente.

**DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES
DE LOS OPERADORES DE CONSTRUCCIÓN
DE LA ASOCIACIÓN DE PROPIETARIOS Y
GERENTES DE FILADELFIA, SECCIÓN
SUBURBANA**

Por: _____

**SINDICATO INTERNACIONAL DE
EMPLEADOS DE SERVICIO,
Local 32BJ**

Por: _____

CARTA COMPLEMENTARIA PARA TRANSFERENCIAS

Si un cliente, por escrito, prohíbe el ingreso a un empleado de una ubicación, pero el empleador no tiene una buena causa para despedir al empleado, el Sindicato y el Empleador se reunirán para discutir una asignación alternativa para el empleado que proteja horas, salarios y beneficios del empleado. Si dicha asignación no está disponible o no puede ser acordada, entonces la disputa deberá ser resuelta en conformidad con las disposiciones del acuerdo de negociación colectiva.

CARTA ADJUNTA SOBRE FONDO LEGAL

El Sindicato y **BOLR** establecerán un comité, incluyendo a los contratistas que operan en los suburbios de Filadelfia, para trabajar con el Fondo Legal para facilitar y mejorar la participación de los participantes del Fondo que trabajan en los suburbios de Filadelfia. El objetivo del comité es maximizar la participación de esos participantes y recomendar cambios en la entrega de los beneficios a los participantes para lograr ese fin.

CARTA ADJUNTA SOBRE VACACIONES PARA EMPLEADOS NUEVOS

Los empleados nuevos tendrán derecho a vacaciones proporcionales después de completar sus primeros doce (12) meses de servicio. Tales vacaciones se tomarán durante el resto del año calendario en que el trabajador complete dicho servicio.

La fórmula para derivar el derecho del empleado por el resto del año es de la siguiente manera: divida el número de meses que faltan para completar el año entre doce (12); multiplique por cinco (5) días (una (1) semana de vacaciones) por esa fracción, con el resultado, redondeado hacia arriba o hacia abajo para el día completo más cercano (de acuerdo con las reglas matemáticas normales de redondeo), siendo el derecho del empleado por el resto de ese año calendario. El derecho del empleado de vacaciones en cada año calendario siguiente se basará en el número de años de servicio completo prestados por el empleado inmediatamente antes del 31 de diciembre.

Por ejemplo, un empleado contratado el 15 de agosto de 2011 tiene derecho a dos (2) días de vacaciones entre el 15 de agosto de 2012 y el 31 de diciembre de 2012. Esto se calcula dividiendo los cuatro (4) meses completos restantes en el año 2012 (septiembre, octubre, noviembre y diciembre) entre doce (12). Cinco (5) días (una (1) semana - el derecho de un empleado de vacaciones después de un (1) año de servicio) se multiplica por la fracción ($4/12$ o $0,33$); el resultado, 1,67 días, se redondea a dos (2) días.

Para el año calendario 2013, el empleado tendría derecho a cinco (5) días de vacaciones, después de haber completado sólo un (1) año de trabajo el 31 de diciembre de 2012; para el año calendario 2014, el empleado tendría derecho a diez (10) días de vacaciones, después de haber completado dos (2) años completos de trabajo el 31 de diciembre de 2013.