

ACUERDO DE CONTRATISTAS DE CONNECTICUT

Entre

EL SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIO

LOCAL 32BJ

Y

[-----]

1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2015

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ARTÍCULO

.NÚMERO DE PÁGINA

PREÁMBULO - 1 -

Artículo 1 Reconocimiento..... - 1 -

Artículo 2 Definición de Empleados - 4 -

Artículo 3 Seguridad del Sindicato..... - 4 -

Artículo 4 Descuento de cuotas y tarifas iniciales..... - 6 -

Artículo 5 Horas y tiempo extra - 6 -

Artículo 6 Derechos de la Administración - 8 -

Artículo 7 Periodo de Prueba..... - 8 -

Artículo 8 Ausentismo, permisos por enfermedad y acciones disciplinarias - 9 -

Artículo 9 Publicación de Trabajos - 10 -

Artículo 10 Carga de Trabajo - 11 -

Artículo 11 Licencia - 11 -

Artículo 12 No huelgas ni paros - 12 -

Artículo 13 Sueldos - 13 -

Artículo 14 Pago por duelo y servicio de jurado - 14 -

Artículo 15 Feriados - 15 -

Artículo 17 Vacaciones..... - 18 -

Artículo 18 Salud y Bienestar - 20 -

Artículo 19 - 23 -

Fondo de Capacitación y Fondo Legal - 23 -

Artículo 21 Despido por una causa justa - 25 -

Artículo 22 Antigüedad y Despidos..... - 25 -

Artículo 23 Empleados de tiempo completo..... - 28 -

Artículo 24 Empleados Temporales - 28 -

ÍNDICE DE CONTENIDOS

<u>ARTÍCULO</u>	<u>.NÚMERO DE PÁGINA</u>
Artículo 25 Bienestar Mutuo	- 29 -
Artículo 26 Uniformes.....	- 29 -
Artículo 27 Prohibición de discriminación.....	- 30 -
Artículo 28 Cooperativa de Crédito.....	- 30 -
Artículo 29 Procedimiento de Queja	- 30 -
Artículo 30 Cláusula de Naciones Favorecidas	- 32 -
Artículo 31 Fondo de Educación Política.....	- 32 -
Artículo 32 Cambio de Contratistas en la Instalación	- 32 -
Artículo 33	- 33 -
Transición del Contratista.....	- 33 -
Artículo 34 Provisiones de Invalidación, Modificación y Renuncia.....	- 35 -
Artículo 35 Edificios del Estado.....	- 36 -
Artículo 36 Inmigración	- 36 -
Artículo 37 Sucesores, Asignaciones y Subcontratación.....	- 37 -
Misceláneos	- 38 -
Artículo 39 Periodo del Acuerdo.....	- 39 -
Memorándum de Entendimiento	- 40 -

ACUERDO

PREÁMBULO

El presente Acuerdo estará en vigor a partir del 1 de enero de 2012, entre [el Empleador] y el Local 32BJ del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (Service Employees International Union, en lo sucesivo el “Sindicato”)

Artículo 1

Reconocimiento

- 1.1 El presente Acuerdo se aplicará a todas las clasificaciones ocupacionales de empleados de servicios de construcción, que trabajen para el Empleador en el estado de Connecticut (fuera de la ciudad de Hartford y los condados de Hartford y Fairfield) en cualquier instalación, excluyendo edificios de oficinas comerciales de menos de 100.000 pies cuadrados (9.290 metros cuadrados).
- 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 Acuerdo Independiente o la Junta de Bienes Raices SA. de 2012 (2008 Independent or Realty Advisory Board on Labor Relations, Inc., Acuerdo de Contratistas;
 - b. El Acuerdo de Contratistas de Long Island de 2012;
 - c. El Acuerdo de Contratistas de Nueva Jersey de 2012;

- d. El Acuerdo de Contratistas del Valle de Hudson y el Condado de Fairfield de 2012;
 - e. El Acuerdo de Contratistas Independientes Philadelphia BOLR 2012 o;
 - f. La Acuerdo con la Asociación de Contratistas de la Limpieza Condado de Hartford County de 2012 Acuerdo;
 - g. El Acuerdo con la Asociación de Contratistas de Servicio de Washington de 2011. Acuerdo;
 - h. El Acuerdo de Contratistas Suburbano de Filadelfia de 2012;
 - i. El Acuerdo de Contratistas de Delaware de 2012;
 - j. El Acuerdo de Contratistas del Distrito Central de Negocios de de 2011 ; y
 - k. El Acuerdo de Contratistas Suburbanos de Pittsburgh de 2011.
- 1.3 Todos los términos y condiciones del presente Acuerdo se aplicarán a los empleados de Clases A y B en edificios de oficinas comerciales de 100.000 pies cuadrados (9,290 metros cuadrados) y mayores. Los términos y condiciones económicos para los empleados en hospitales, tiendas de departamentos, escuelas, instituciones de caridad, educativas y religiosas, hipódromos, guarderías, teatros, hoteles, centros comerciales, campos de golf, pistas de bolos, bodegas, trabajo en caminos e instalaciones industriales se establecerán de manera individual en los anexos negociados para cada lugar cubierto por el presente Acuerdo. Si las partes no pueden llegar a un acuerdo en un anexo en cualquier lugar, entonces el Artículo 12 no se aplicará a dicha ubicación.
- 1.4 En caso de que el Empleador en este momento dé servicio o tome un trabajo en un edificio residencial, se negociará un anexo para esa ubicación.

- 1.5 Si el Empleador se hace cargo de los trabajos sujetos a los acuerdos de cláusulas adicionales, deberá asumir y estar vinculado por los términos restantes de los acuerdos de cláusulas adicionales de este tipo entre el Sindicato y el Empleador predecesor.
- 1.6 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.
- 1.7 Inmediatamente después de la notificación de que el Empleador se ha convertido en un proveedor de servicios en una nueva ubicación sujeta a este Acuerdo, el Empleador deberá notificar al Sindicato por escrito, enviado un fax al Sindicato, en sus oficinas principales, sobre la nueva ubicación y la fecha en la que se comenzará la ejecución del trabajo en esa ubicación.
- 1.8 El empleador 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 proporcionará un aviso con razonable anticipación, que de manera ordinaria será de 24 horas. El Sindicato y el Empleador desarrollarán procedimientos para garantizar el acceso apropiado del Sindicato a los lugares de trabajo con requisitos especiales de seguridad.
- 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) o en cualquier otro grupo adecuado de ubicaciones a elección del Sindicato, 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

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 que incluyen a los empleados de tiempo parcial como se definen en el Artículo 5, Párrafo 5.7. También se acuerda que los empleados de supervisión son parte de la dirección, 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.

Artículo 3

Seguridad del Sindicato

- 3.1 Será condición del empleo que todos los empleados cubiertos por el presente Acuerdo, que sean miembros del Sindicato en la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo, permanecerán como miembros, y quienes no lo sean en la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo, lo serán al día treinta y uno (³¹) después de la entrada en vigor del presente Acuerdo, se convertirán y permanecerán como miembros del Sindicato. 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 Acuerdo, al día treinta y uno (³¹) después de la entrada en vigor del presente Acuerdo, se convertirán y permanecerán como miembros del Sindicato. El requisito de afiliación bajo este Artículo se define con el pago de las obligaciones financieras de la tarifa de inscripción del Sindicato 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 el Sindicato, que contendrá: La solicitud de membresía al Sindicato, la autorización para descontar las cuotas, la(s) tarjeta(s) de seguro, y la autorización para descontar las cuotas de American Dream Fund. Si bien no será responsable por la devolución de los formatos arriba mencionados, el Empleador hará el esfuerzo de buena fe para hacer que el empleado llene y devuelva los formatos y, si los devuelve, el Empleador enviará a la oficina del Sindicato dichos formatos (o partes de los mismos) que sean formatos del sindicato y/o del seguro.
- 3.3 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.
- 3.4 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.
- 3.5 Cada mes, el Empleador notificará al Sindicato 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 al Sindicato 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 del Sindicato, tarifas iniciales (después de 30 días de empleo) y evaluaciones que pudieran deberse según se establezcan como autorizaciones en la Escritura Constitutiva del Sindicato y de American Dream Fund. El Empleador enviará al Sindicato tales sumas, junto con una lista de los empleados a quienes se hicieron las deducciones, antes del día²⁰ del mes siguiente a aquél en el que se hicieron las deducciones.
- 4.2 Si el Empleador no deduce o remite al Sindicato las cuotas u otros importes de acuerdo 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 al mes a partir del veintiunavo (1^o) día, a menos que el Empleador pueda demostrar que el retraso fue por una buena causa, debido a circunstancias fuera de su control.
- 4.3 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 La semana regular de trabajo para todos los empleados será de 40 horas, que consisten en 5 días de 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 adicionales a 8 horas diarias o 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 24 horas al día, 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 las 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 15 minutos por cada 4 horas trabajadas, siempre y cuando hayan sido programados para trabajar 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 conviene que el Empleador podrá contratar a empleados regulares que trabajen menos de 8 horas diarias, o 40 horas a la semana. El turno mínimo será de 4 horas.
- 5.7 Se considerará como empleado a tiempo parcial a todos los que trabajen 25 horas a la semana. No se contratará ni programará a nadie para trabajar menos de 25 horas a la semana.

Artículo 6

Derechos de la Administración

- 6.1 El Sindicato reconoce, sujeto a lo estipulado en el presente Acuerdo, el derecho de dirección de administrar los negocios y de dirigir a la fuerza de trabajo, incluyendo, mas no limitando, al derecho de determinar lo siguiente:
- a. Reglas razonables de trabajo
 - b. Horario de trabajo
 - c. Carga de trabajo
 - d. Normas de calidad del desempeño
 - e. Métodos de contratación
 - f. Asignación y transferencia de empleados
 - g. Derecho a despedir empleados 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 lo estipulado en el presente Acuerdo, el Empleador tendrá el derecho de administrar y dirigir sus negocios; dirigir a la fuerza de trabajo; planear, dirigir y controlar sus operaciones; contratar, promover, sancionar, suspender o despedir por causas justificadas. Se acuerda que los puntos enumerados como derechos de la dirección en el presente Acuerdo no se consideran excluyentes de otros derechos no enumerados, siempre y cuando no se haga nada que viole los términos del presente Acuerdo.

Artículo 7

Periodo de Prueba

- 7.1 Los empleados de reciente contratación se considerarán a prueba durante un periodo

de sesenta (60) días naturales a partir de la fecha real en que comenzaron a trabajar. Durante, o al final de dicho periodo, el Empleador podrá despedir a cualquier empleado a su criterio, y dicho despido no estará sujeto al procedimiento de queja o arbitraje que se incluye en el presente Acuerdo.

- 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 al Sindicato 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 12 horas de antelación antes de regresar al trabajo. Cuando un empleado esté fuera cuatro días por un permiso de enfermedad, deberá notificar al Empleador con 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 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 supervisor del taller 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 del Sindicato, 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 año a partir de la fecha de emisión, sólo si el empleado no recibe una segunda advertencia durante el periodo siguiente de doce 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 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 Dirección 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.

Al final de dichos cinco (5) días hábiles, la dirección acepta cubrir el puesto, tomando en cuenta los factores siguientes:

- 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 Acuerdo, 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 el Sindicato y la Dirección 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 del Sindicato una copia de la respuesta.

Artículo 12

No huelgas ni paros

- 12.1 El Sindicato 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 Acuerdo, excepto que el Empleador no podrá despedir ni sancionar a empleado alguno cubierto por el presente Acuerdo por negarse a cruzar las líneas de huelga establecidas por algún local del Service Employees International Union, incluyendo las líneas establecidas por el Local 32BJ, de acuerdo con una disputa en otro lugar.
- 12.2 En el caso de una huelga que esté prohibida por el presente Artículo, el Empleador enviará aviso de la misma por fax al Sindicato. Inmediatamente al recibir dicho aviso, el Sindicato 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 del Sindicato 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 Acuerdo.

Artículo 13

Sueldos

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.

13.2 Aumento de Salarios

Los salarios se aumentarán en la forma siguiente para todos los empleados:

Efectivo desde el 1 de julio de 2012	-	\$0.40 por hora
Efectivo desde el 1 de julio de 2013		\$0.30 por hora
Efectivo desde el 1 de julio de 2014		\$0.30 por hora
Efectivo desde el 1 de julio de 2015		\$0.40 por hora

13.3 Escala Salarial

Las siguientes serán las tasas mínimas:

Efectivo desde el 1 de enero de 2012	-	\$11.00 por hora
Efectivo desde el 1 de julio de 2012		\$11.40 por hora
Efectivo desde el 1 de julio de 2013		\$11.70 por hora
Efectivo desde el 1 de julio de 2014		\$12.00 por hora
Efectivo desde el 1 de julio de 2015		\$12.40 por hora

Los empleados recibirán el aumento estipulado en el punto 13.2 o el mínimo especificado arriba, lo que tenga como resultado un aumento mayor.

- 13.4 Si, durante la vigencia del presente Acuerdo, aumentara el salario mínimo Federal o el del estado de Connecticut, las partes acuerdan reabrir el presente Acuerdo para considerar un aumento a las tasas mínimas.
- 13.5 Si en cualquier momento durante la vigencia del presente Acuerdo, cuando el Empleador licite o asuma el servicio de algún lugar de trabajo en el que el contratista anterior hubiera pagado salarios más elevados u otro tipo de beneficios, el Empleador proporcionará dichos salarios más elevados, más los aumentos contractuales y cualquier otro tipo de beneficio durante la vigencia del presente Acuerdo. El Sindicato procurará proporcionar al Empleador, que licite o asuma un lugar de trabajo, la información acerca de salarios y beneficios más altos que el contrato anterior proporcionado.
- 13.6 Las Partes acuerdan que siempre que algún Empleador en este momento esté proporcionando a sus empleados mejores beneficios que los enumerados en el presente Acuerdo, el Empleador continuará proporcionando dichos beneficios mayores durante la vigencia del presente Acuerdo.

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, hermanas, abuelos y nietos) de un empleado, el empleado recibirá los próximos tres (3) días subsiguientes de descanso a partir de la fecha de la muerte y se le pagará por cualquier tiempo perdido de su horario regular como resultado de la ausencia.
- 14.2 En el caso de la muerte de la tía o el tío, o muerte en la familia del cónyuge del empleado (suegra, suegro, cuñada, cuñado, tías, tíos), el empleado recibirá un (1) día de descanso con el propósito de asistir al funeral y se le pagará por el tiempo perdido debido a la ausencia.

- 14.3 Se 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. 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.

Artículo 15

Feriados

- 15.1 Los siguientes días feriados se observarán como días libres con goce de sueldo:

Año Nuevo	Día de la Independencia
Día de Martin Luther King Jr.	Día del Trabajo
Aniversario de Washington	Día de Acción de Gracias
Día de los Caídos	Navidad

- a. Cuando un Empleador licite o asuma el servicio de alguna ubicación de trabajo, donde el contratista anterior proporcionaba mayores beneficios de días feriados o de otro tipo, el Empleador proporcionará el mayor beneficio de día feriado o de cualquier otro tipo durante la vigencia del presente Acuerdo.
- b. En caso que un edificio deba ser atendido en todo o en parte durante el Día de Martin Luther King, Jr. o el Cumpleaños de Washington, estos días feriados podrán convertirse en feriados flotantes, a opción de la dirección, y podrán ser usados durante el 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, además de su paga por el tiempo ordinario.
- 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 observe en el estado de Connecticut el lunes siguiente, dicho lunes se observará 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 al Sindicato al menos dos (2) semanas antes del día feriado que se cambiará.

- 15.9 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.
- 15.10 Si un feriado ocurre cuando un empleado se encuentra de vacaciones, el empleado tendrá un día libre adicional.
- 15.11 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).
- 15.12 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.
- 15.13 Los empleados podrán tomar el Viernes Santo en lugar de 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.

15.14

Artículo 16

Días Personales /por Enfermedad

16.1. Los empleados tendrán derecho a tomar días por enfermedad o por razones personales como sigue:

- | | | |
|----|---|--------|
| a. | De dos a cinco años de empleo: | 2 días |
| b. | Más de cinco pero menos de 10 años de empleo: | 3 días |
| c. | 10 o más años de empleo: | 4 días |

Artículo 17

Vacaciones

17.1 Los empleados cubiertos por el presente contrato recibirán las vacaciones siguientes:

Después de un año de empleo:	1 semana
Después de dos años de empleo:	2 semanas
Después de cinco años de empleo:	3 semanas
Después de quince años de empleo:	4 semanas

17.2 Cuando el Empleador licite o asuma el servicio de cualquier lugar de trabajo, en el que el contratista anterior hubiera proporcionado mayores beneficios de vacaciones o de otro tipo, el Empleador proporcionará esos beneficios mayores de vacaciones o de otro tipo, durante la vigencia del presente Contrato.

17.3 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 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.
- 17.4 El día para determinar el derecho a vacaciones es el 31 de diciembre.
- 17.5 El Empleador se reserva el derecho de asignar vacaciones durante el periodo del 1 de abril al 31 de diciembre.
- 17.6 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.
- 17.7 Las primas vacacionales se pagarán antes del periodo de vacaciones.
- 17.8 Si el empleado desea tomar sus vacaciones antes del 1 de abril, dicho empleado deberá presentar una solicitud por escrito treinta (30) días antes del primer día solicitado de vacaciones. El empleado deberá recibir la aprobación oficial por escrito de esta solicitud por parte del Gerente de Servicio.
- 17.9 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.
- 17.10 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.

- 17.11 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. No entregar al Empleador las fechas específicas antes del 15 de marzo tendrá como resultado que el empleado caerá al final de la lista de antigüedad para la determinación del periodo de vacaciones.
- 17.12 Se permitirá a los empleados dividir sus vacaciones de acuerdo con el siguiente programa:
- a. Los empleados con tres semanas podrán tomar dos semanas en un periodo y una semana en otra ocasión.
 - b. Los empleados con cuatro semanas podrán tomar sus vacaciones dos semanas en cada vez.
 - c. La programación de las vacaciones divididas también se realizará de acuerdo con la antigüedad.
- 17.13 En el caso de empleados que hayan trabajado con el Empleador durante seis 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 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 , para verificar la enfermedad reclamada.

Artículo 18

Salud y Bienestar

- 18.1 El Empleador hará contribuciones al Fondo de Salud conocido como “Fondo de Salud del Edificio 32BJ”, que se pagará cuando y como lo determinen los Fifeicomisarios,

bajo las provisiones, reglas y disposiciones que los propios Fideicomisarios pudieran determinar, para cubrir a los empleados cubiertos por el presente Acuerdo con los beneficios de atención a la salud que pudieran determinar los Fideicomisarios del Fondo. Se pagarán contribuciones por todas las horas trabajadas y/o pagadas, incluyendo el tiempo extra.

b. Las tasas semanales de contribución al Fondo de Salud para todos los empleados que trabajan por lo menos 30 horas a la semana son las siguientes:

- | | | |
|------|--------------------------------------|-----------------|
| i. | Efectivo desde el 1 de enero de 2012 | \$3.92 por hora |
| ii. | Efectivo desde el 1 de enero de 2013 | \$4.25 por hora |
| iii. | Efectivo desde el 1 de enero de 2014 | \$4.61 por hora |
| iv. | Efectivo desde el 1 de enero de 2015 | \$5.00 por hora |

a. Las tasas semanales de contribución al Fondo de Salud para todos los empleados que trabajan menos de treinta (30) horas a la semana son las siguientes:

- | | | |
|------|--------------------------------------|------------------|
| i. | Efectivo desde el 1 de enero de 2012 | \$0.45 por hora |
| ii. | Efectivo desde el 1 de enero de 2013 | \$0.61 por hora |
| iii. | Efectivo desde el 1 de enero de 2014 | \$0.78 por hora. |

18.2 Excepto en lo estipulado en el párrafo 18.3, el Empleador hará las contribuciones arriba enunciadas con base en las horas programadas para cualesquiera empleados que no estén en el trabajo y/o no reciban paga debido a enfermedad (que no exceda de 12 meses) o debido a invalidez como consecuencia de un daño compensable.

18.3 Las siguientes provisiones se aplican al Fondo de Salud Servicio al Edificio 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 meses (6) 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 18.2.
- b. Si durante la vigencia de este Acuerdo, 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 en el futuro entrara en vigor alguna legislación aplicable, no habrá duplicación de cobertura, y las partes negociarán dicho cambio en la forma que lo requiriera la ley.
- d. En el caso de los empleados contratados recientemente, las contribuciones comenzarán al trigésimo-primer (31) día de empleo.

Artículo 19

Fondo de Capacitación y Fondo Legal

- 19.1. El Empleador realizará contribuciones al Fondo Thomas Shortman de Capacitación, Becas Escolares y Seguridad por 169.60 dólares al año y por empleado, de acuerdo con lo estipulado, las reglas y disposiciones que pudieran determinar los Fideicomisarios y que pudieran proporcionar a los empleados cubiertos por el presente Acuerdo con los beneficios que pudieran determinar los Fideicomisarios. Los empleados tendrán un período de espera de seis (6) meses antes de tener derecho a ser partícipes en el Fondo, y no se harán contribuciones en nombre de los empleados durante el período de seis meses.
- 19.2. El Empleador hará contribuciones a un Fondo de Fideicomiso de servicio legal de prepago conocido como “Fondo de Servicios Legales del Servicio 32BJ de Edificios”, bajo las provisiones, reglas y disposiciones que pudieran determinar los Fideicomisarios, para proporcionar a los empleados cubiertos por el presente Acuerdo los beneficios que pudieran determinar los Fideicomisarios. La tasa de contribución al Fondo Legal, que se pagará cuando y como lo determinen los Fideicomisarios, será de 199.60 dólares al año por empleado, excepto para el año calendario 2014 únicamente, que será de 43.40 dólares al año por empleado. Los empleados tendrán un período de espera de seis (6) meses antes de tener derecho a ser partícipes en el Fondo, y no se harán contribuciones en nombre de los empleados durante el período de seis meses.
- 19.3. Si el Empleador no realiza los informes o pagos requeridos a los Fondos Legales o a los de Capacitación, los Fideicomisarios podrán a su discreción única y absoluta adoptar las medidas necesarias, incluyendo pero no limitados a arbitraje inmediato y acción legal, hacer cumplir dichos informes y pagos, junto con los intereses y daños líquidos y determinados conforme a lo dispuesto en los 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.

Artículo 20

Disposiciones Aplicables a todos los Fondos

20.1 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.

20.2 Cualquier Empleador en morosidad regular o constante en los pagos del Fondo de Salud 32BJ puede ser obligado, a elección de los Fideicomisarios de los Fondos a proporcionar al Fondo apropiado una garantía que asegure el pronto pago de dichos pagos.

20.3 Los Fideicomisarios del Fondo harán dichas modificaciones a los Acuerdos de Fideicomiso, y adoptarán dichos reglamentos que puedan ser requeridos para cumplir con la ley aplicable.

20.4 Por la presente el Empleador adopta los Acuerdos del Fideicomiso del Fondo que serán vinculantes, incluyendo cualesquiera modificaciones al mismo si éstas fueran incorporadas en su totalidad como parte del presente Acuerdo. Una copia de dicho

Acuerdo de Fideicomiso se exhibió y entregó al Empleador aquí mencionado.

20.5 El Empleador acuerda que si hubiera una reclamación por parte del Sindicato 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, o 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.

Artículo 21

Despido por una causa justa

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

Artículo 22

Antigüedad y Despidos

22.1 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 Acuerdo.

22.2 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 Acuerdo, y se aplicará en lo sucesivo.

22.3 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 al Sindicato).
 - f. Despido durante un periodo de más de 12 meses consecutivos.
 - g. Ausencia justificada por enfermedad durante más de doce meses consecutivos.
- 22.4 Antes de despedir a los empleados de mayor antigüedad en cualquier clasificación, los empleados que están a prueba deberán salir primero.
- 22.5 Un empleado programado para ser despedido 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.
- 22.6 Para propósitos de antigüedad, y sólo cuando se trate de despidos, los Representantes Sindicales serán tratados igual que las personas con mayor antigüedad en la clasificación en su área de representación.
- 22.7 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 (a menos que el Empleador y el Sindicato acuerden lo contrario).
- 22.8 Siempre que sea posible, el Empleador deberá notificar al Sindicato y al empleado de cualquier despido que planea, al menos cuatro semanas antes de realizar el mismo.

- 22.9 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 mayores de 30 días.
- 22.10 Un empleado que fue despedido podrá, si así lo decide, notificar al Sindicato 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 Acuerdo que no sea aquella de la que fue despedido. Se entiende que en caso que un empleado despedido sea contratado por una empresa diferente, lo será como empleado nuevo. Se entiende además que las empresas signatarias del presente Acuerdo, 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 el periodo estipulado de doce meses.
- 22.11 Cuando un lugar de trabajo cambie de un contratista de limpieza a otro (y si ambos son signatarios de un Contrato de Negociación Colectiva con el Local 32BJ), el nuevo contratista reconocerá la antigüedad de todos los empleados.
- 22.12 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.
- 22.13 Cada mes de enero, el Empleador proporcionará al Sindicato 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 23

Empleados de tiempo completo

- 23.1 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 Acuerdo, que hubieran solicitado trabajo de tiempo completo.
- 23.2 De este Artículo depende de que se respeten los códigos de seguridad de construcción, así como el cumplimiento de los reglamentos de energía y los requerimientos del cliente.

Artículo 24

Empleados Temporales

- 24.1 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.
- 24.2 El Empleador acuerda notificar al Sindicato, 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.

- 24.3 La duración máxima del trabajo de cualquier empleado temporal será de 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 150 días.
- 24.4 Un empleado temporal pagará las cuotas sindicales a partir del día treinta y uno (31) de su contratación y tendrá derecho a todos los beneficios contractuales.
- 24.5 Un empleado temporal se convertirá automáticamente en uno permanente el día ¹⁵¹ del empleo, a menos que el empleado temporal esté sustituyendo a uno permanente que esté de permiso por enfermedad extendida por más de 150 días, y pagará la cuota de iniciación. Los empleados temporales que reemplacen a un empleado específico durante una enfermedad extendida no tendrán derecho a los beneficios de Salud y Bienestar.

Artículo 25

Bienestar Mutuo

- 25.1 Se entiende y conviene entre las partes respectivas del presente, que el presente Acuerdo con todos sus términos, condiciones, provisiones y alianzas, será vinculante para ambas partes.
- 25.2 Se acuerda entre las respectivas partes en el presente Acuerdo que el Sindicato y el Empleador buscarán promover mutuamente el bienestar de las partes respectivas en el presente Acuerdo y trabajarán para la estabilización de la industria y el establecimiento de condiciones de trabajo decentes y seguras.

Artículo 26

Uniformes

- 26.1 El Empleador proporcionará uniformes a los empleados a quienes se requiera llevarlos.

Artículo 27

Prohibición de discriminación

- 27.1 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 28

Cooperativa de Crédito

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

Artículo 29

Procedimiento de Queja

- 29.1 Todas las disputas o diferencias que incluyan la interpretación o aplicación del presente Acuerdo y que surgieran entre el Empleador y el Sindicato se resolverán según lo estipula este Artículo, excepto en los casos que el presente Acuerdo especifique lo contrario.

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 el Sindicato 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 primeros 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 del Sindicato 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 acuerdo 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.

En caso que tanto el Sindicato 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 el Sindicato. La decisión del Árbitro, o Árbitros, será definitiva y vinculante para el Empleador, los empleados y el Sindicato.

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

Artículo 30

Cláusula de Naciones Favorecidas

- 30.1 El Sindicato acuerda que, si durante la vigencia del presente Acuerdo se celebrara algún contrato en, o después de, la fecha en que se firma el presente Acuerdo, 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 Acuerdo, 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 Acuerdo y de forma automática se convertiría en parte del presente Acuerdo y, en cuanto se notifique al Sindicato, entraría de inmediato en pleno vigor y efecto, sustituyendo cualesquiera provisiones menos favorables del presente Acuerdo para el propósito de licitar por ese trabajo.

Artículo 31

Fondo de Educación Política

- 31.1 El Empleador enviará las contribuciones al Fondo de Acción Política del Sindicato, el Fondo de Acción Política American Dream del Local 32BJ, para los empleados que hayan autorizado dichos descuentos por escrito. El Empleador instrumentará de inmediato los cambios en los descuentos de un empleado al recibir el aviso por escrito por parte del fondo de acción política, y en el caso de un cambio en la cantidad a descontar, al recibir la nueva tarjeta de autorización. Todas las contribuciones al Fondo de Acción Política que se descuenten de los salarios de los empleados se enviarán de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 3.

Artículo 32

Cambio de Contratistas en la Instalación

- 32.1 Cuando un lugar de trabajo cambia de un contratista de limpieza a otro (y ambos son signatarios de un Acuerdo de Negociación Colectiva con el 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. En consecuencia, si un contratista limpió una instalación hasta el 31 de julio, ese contratista será responsable de pagar 7/12 de las vacaciones remanentes no pagadas y el nuevo contratista estará obligado a cubrir 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 Acuerdo 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 al Sindicato 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 al Sindicato 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 pagado del año.

Artículo 33

Transición del Contratista

- 33.1 Al hacerse cargo o adquirir un lugar de trabajo cubierto por este Acuerdo, 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.

- 33.2 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.
- 33.3 Se requerirá que el Empleador notifique de inmediato al Sindicato, por escrito, tan pronto el Empleador reciba la cancelación por escrito del lugar de trabajo. Dentro de dos días hábiles de dicha notificación de cancelación, el Empleador deberá proporcionar al Sindicato una lista de todos los empleados en el lugar de trabajo, sus salarios, número de horas trabajadas, fechas de contratación, el número de días de enfermedad, el número de días feriados, las contribuciones benéficas hechas a los empleados, y los beneficios de vacaciones.
- 33.4 Si el Empleador no notifica al Sindicato como se requiere en el párrafo 32.3, 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.
- 33.5 Cuando el 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 32.3 antes mencionado. Las imprecisiones en la información proporcionada por el Empleador titular no eximirá ninguna obligación bajo este ACUERDO del Empleador que adquiere la ubicación de trabajo.

- 33.6 El Empleador deberá proporcionarle al Sindicato, dentro de los cinco días hábiles (5) de hacerse cargo de la cuenta/ubicación, el nombre, los salarios, horas y otros beneficios contemplados en la ubicación.

Artículo 34

Provisiones de Invalidación, Modificación y Renuncia

- 34.1 Si alguno de los términos o condiciones del presente Acuerdo 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 acuerdo, se considerará como una queja y se someterá a arbitraje de acuerdo con los provisiones arbitrales del presente Acuerdo. 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 Acuerdo se adjudica como ilegal, ilegítima o que viola alguna ley existente, ninguna otra parte, provisión o artículo del presente Acuerdo se invalidará ni esa adjudicación aliviará a alguna de las partes del presente Acuerdo 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.
- 34.2 Las partes en el presente Acuerdo convienen que obedecerán en todo los artículos y términos del presente Acuerdo a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo y hasta el treinta y uno (³¹) de diciembre de 2015. Si alguna de las partes deseara

realizar algún cambio al presente Acuerdo 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 Acuerdo permanecerá en vigor por un año más.

- 34.3 Ambas partes acuerdan que, durante la vigencia del presente Acuerdo, no habrá demandas por negociaciones colectivas sobre alguna cuestión o tema no cubierto por las provisiones del presente Acuerdo o por la renegociación de alguna de las provisiones del presente Acuerdo.

Artículo 35

Edificios del Estado

- 35.1 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.

Artículo 36

Inmigración

- 36.1 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:
- a. 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.
 - b. Si está permitido bajo la legislación aplicable y/o reglamentos, a los miembros de la unidad negociadora afectada se les 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 ciento veinte (120) días, 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.

- c. 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 efecto 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.
- d. 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 regulaciones.

Artículo 37

Sucesores, Asignaciones y Subcontratación

- 37.1 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.
- 37.2 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 adquiriente que asuma este Acuerdo.

- 37.3 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 38

Misceláneos

- 38.1 El Empleador acuerda no penalizar a ningún empleado que busque obtener un estado válido de inmigración y/o autorización de empleo, suponiendo que eso no requiera que el Empleador viole ninguna ley federal o estatal.
- 38.2 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 del Sindicato, incluidos los delegados, publiquen noticias relacionadas con asuntos del Sindicato en el tablero de anuncios.
- 38.3 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.

Artículo 39

Periodo del Acuerdo

39.1 Los términos del presente Acuerdo Maestro entrarán en vigor el 31 de enero de 2012 y permanecerán vigentes hasta el 31 de diciembre de 2015.

SEIU:
Local 32BJ

Empleador:

Por: _____

Por: _____

Fecha: _____

Fecha: _____

Memorándum de Entendimiento

En conjunto con las negociaciones para el Acuerdo de Contratistas de Connecticut, de fecha 1 de enero de 2012, las partes han celebrado los siguientes acuerdos, que ambas convienen que serán vinculantes para todos los signatarios del Acuerdo Maestro:

1. Las partes acuerdan que los Representantes Sindicales recibirán un turno completo de tiempo libre con goce de sueldo por cada año calendario, para el propósito de Capacitación de Representantes. El Sindicato conviene en notificar al Empleador con dos semanas de anticipación la Capacitación de Representantes, con la fecha de dicha capacitación y la lista de los Representantes que asistirán. Para el propósito del tiempo libre con goce de sueldo, no deberá haber más de un Representante al que se otorgue el tiempo libre con goce de sueldo por cada treinta y cinco empleados o fracción mayor a la mitad.

Por SEIU:
Local 32BJ

Por el Empleador:

Por: _____
Michael P. Fishman
Presidente

Por: _____

Fecha: _____

Fecha: _____