

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

entre

**UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS
SEIU, LOCAL 32BJ**

y

**LA ASOCIACIÓN DE CONTRATISTAS DE SERVICIOS DE
WASHINGTON**



INICIO: 16 de octubre de 2015

VENCIMIENTO: 15 de octubre de 2019

**Cualquier disputa sobre el convenio colectivo será resultado con la versión
del contacto en ingles **

ÍNDICE DE CONTENIDO

<u>CONVENIO</u>	3
<u>ARTÍCULO 1: RECONOCIMIENTO</u>	3
<u>ARTÍCULO 2: SALARIOS</u>	4
<u>ARTÍCULO 3: HORARIO</u>	5
<u>ARTÍCULO 4: FONDOS DE BENEFICIOS</u>	8
<u>ARTÍCULO 5: FERIADOS CON PAGO</u>	12
<u>ARTÍCULO 6: VACACIONES</u>	13
<u>ARTÍCULO 7: TIEMPO DE SERVICIOS</u>	14
<u>ARTÍCULO 8: LICENCIA POR ENFERMEDAD</u>	14
<u>ARTÍCULO 9: SEGURIDAD SINDICAL Y DESCUENTOS SINDICALES</u>	15
<u>ARTÍCULO 10: LICENCIA POR DUELO</u>	16
<u>ARTÍCULO 11: DESPIDO Y DISCIPLINA</u>	16
<u>ARTÍCULO 12: PROCEDIMIENTO DE AGRAVIOS Y ARBITRAJE</u>	18
<u>ARTÍCULO 13: NI HUELGA NI CIERRE PATRONAL</u>	20
<u>ARTÍCULO 14: LAYOFFS Y CONVOCATORIAS</u>	20
<u>ARTÍCULO 15: DERECHOS SINDICALES</u>	21
<u>ARTÍCULO 16: DISCRIMINACIÓN</u>	22
<u>ARTÍCULO 17: DERECHOS DE LA GERENCIA</u>	22
<u>ARTÍCULO 18: LICENCIAS SIN PAGO</u>	22
<u>ARTÍCULO 19: SALUD Y SESGURIDAD OCUPACIONAL</u>	23
<u>ARTÍCULO 20: UNIFORMES</u>	24
<u>ARTÍCULO 21: VOLUMEN/CARGA DE TRABAJO</u>	24
<u>ARTÍCULO 22: INMIGRACIÓN</u>	24
<u>ARTÍCULO 23: VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES</u>	24
<u>ARTÍCULO 24: TRANSFERENCIAS</u>	25
<u>ARTÍCULO 25: ENLACE SINDICAL</u>	26
<u>ARTÍCULO 26: COMITÉ OBRERO-PATRONAL</u>	26
<u>ARTÍCULO 27: PRESERVACIÓN DEL TRABAJO</u>	26
<u>ARTÍCULO 28: TRANSICIÓN ENTRE CONTRATISTAS</u>	27
<u>ARTÍCULO 29: CLÁUSULA DE EMPLEADOR MÁS FAVORECIDO</u>	28
<u>ARTÍCULO 30: MANTENIMIENTO DE CONDICIONES</u>	28
<u>ARTÍCULO 31: CLÁUSULA DE SALVEDAD</u>	29
<u>ARTÍCULO 32: VIGENCIA</u>	29
<u>Anexo económico para Washington DC</u>	30
<u>Anexo económico para ciudad de Baltimore</u>	32
<u>Anexo económico para condado de Montgomery</u>	33
<u>Anexo económico para el Norte de Virginia</u>	35
<u>APÉNDICE A: PROCESO DE RECONOCIMIENTO</u>	36
<u>EJEMPLO DE CARTA DE NEUTRALIDAD</u>	38
<u>APÉNDICE B: LOCALIDADES POR ENCIMA DE LA ESCALA</u>	39
<u>APÉNDICE C</u>	44
<u>APÉNDICE D</u>	45
<u>APÉNDICE E</u>	48

CONVENIO

Este Convenio (“Convenio”), fechado el 16 de octubre de 2015, por y entre la Unión Internacional de Empleados de Servicios, Local 32BJ (“la Unión”) y la Asociación de Contratistas de Servicios de Washington, a nombre de sus contratistas afiliados (“el Empleador”).

ARTÍCULO 1 — RECONOCIMIENTO

Sección 1. El Empleador reconoce a la Unión como el agente exclusivo de negociaciones de todos sus empleados de conserjería (incluyendo a los conserjes líderes) y excluyendo a los limpiadores de servicios especiales empleados en Baltimore y el Condado de Montgomery, a los empleados profesionales, supervisores, empleados de oficina, o guardianes de vigilancia que laboran en todo edificio de oficinas comerciales (tanto de inquilinos únicos como de múltiples inquilinos) en:

- a) Todo edificio comercial de oficinas (tanto con inquilinos múltiples, como inquilino individual) dentro del Distrito de Columbia.
- b) Todo edificio comercial de oficinas (tanto con inquilinos múltiples, como inquilino individual) dentro del Condado de Montgomery (Maryland) y que tenga al menos 75,000 pies cuadrados, incluyendo grupos de edificios de oficinas comerciales que tengan propietario y administración común y que: (1) sean contiguos o estén en direcciones consecutivas; o (2) compartan la misma entrada adonde los empleados se reportan al ingresar.
- c) Todo edificio comercial de oficinas (tanto con inquilinos múltiples, como inquilino individual) dentro de la Ciudad de Baltimore que tengan al menos 50,000 pies cuadrados.
- d) Todo edificio comercial de oficinas (tanto con inquilinos múltiples, como inquilino individual) dentro de la ciudad de Alexandria, Falls Church y Fairfax y los condados de Arlington y Fairfax que tengan al menos 100,000 o más pies cuadrados, incluyendo parques de oficinas contiguos y de propiedad común que sumen 100,000 o más pies cuadrados, para quienes presta o rinde servicios el Empleador; y en otras áreas de Virginia, en conformidad con el Apéndice D.
- e) Todo edificio comercial de oficinas (tanto con inquilinos múltiples, como inquilino individual) dentro del Condado de Prince George, que tengan al menos 100,000 o más pies cuadrados, incluyendo los parques de oficinas que sean contiguos y de propiedad común y cuya área sume 100,000 o más pies cuadrados, en conformidad con el Apéndice C.
- f) Toda labor dentro o alrededor de los terminales y/o edificios externos del Aeropuerto Nacional de Washington, Aeropuerto Internacional de Dulles o el Aeropuerto Internacional de Baltimore-Washington (BWI), e inclusive las labores de limpieza que hayan sido subcontratadas a otra firma.
- g) En Educación Superior (que no significa la inclusión de cuentas en educación superior sino donde el cliente es un usuario típico de oficina comercial, en vez de un

establecimiento tradicional del campus) en el Distrito de Columbia, el condado de Montgomery (Maryland), la ciudad de Baltimore, la ciudad de Alexandria, Falls Church y Ciudad Fairfax, así como los condados de Arlington y Fairfax.

Allí donde la ley requiera que la Unión demuestre que –dentro de la jurisdicción de este Convenio, tal como se le definió arriba– una mayoría de los empleados en una localidad o grupo de localidades, tal como sea el caso, ha autorizado a la Unión a actuar como su agente de negociaciones colectivas, éste Convenio podrá regir legalmente para dichos empleados siguiendo los procedimientos esbozados en el Apéndice A.

Sección 2. El Empleador estará regido y se ceñirá a los convenios vigentes para toda el área por todas las labores que se ejecuten dentro de los parámetros definidos por dichos convenios para todas las áreas bajo jurisdicción sindical, incluyendo los siguientes convenios y los convenios sucesores respectivos: el Convenio para Contratistas Independientes de 2012 (o su equivalente RAB), el Convenio de Contratistas de Long Island de 2012, el Convenio de Contratistas del Valle del Hudson y Fairfield de 2012, el Convenio de Hartford de 2012, el Convenio para Contratistas de Connecticut de 2012, el Convenio de Contratistas de Nueva Jersey de 2011, el Convenio de Filadelfia BOLR o de Contratistas Independientes de 2011, el Convenio para Contratistas de Suburbios de Filadelfia de 2011, los Convenios para Contratistas del Centro de Pittsburgh de 2011, el Convenio del Condado de Allegheny (Pensilvania) de 2011, y el Convenio de Contratistas de Delaware de 2012; y el convenio de Contratistas de Mantenimiento de Nueva Inglaterra de 2012; y los convenios sucesores respectivos.

Sección 3. A los treinta (30) días de ejecutarse este Convenio, cada Empleador le brindará a la Unión la información siguiente para todos los establecimientos que reúnan los criterios de inclusión bajo este Convenio tal como se estipula en la Sección 1 anterior: la localidad y el dueño o administrador del edificio; los nombres, direcciones y las cuatro última cifras del Seguro Social, salarios, tasas de beneficios, fecha de contratación, clasificación y horas del turno de cada empleado en cada establecimiento. El Empleador mantendrá esta información al día tras una solicitud razonable de la Unión y en un lapso de treinta (30) días de haber conseguido un contrato de limpieza para un edificio o grupo de edificios que reúnan los criterios para su inclusión en este Convenio, tal como se estipula en la Sección 1 anterior.

ARTÍCULO 2 — SALARIOS

Sección 1. Las tasas salariales básicas y aumentos que deberán regir para todos los empleados cubiertos por este Convenio serán establecidas en los Anexos Económicos al final de este Convenio. Los Líderes recibirán veinticinco centavos (\$0.25) por encima de las tasas salariales listadas en cada Anexo Económico.

Las tasas salariales básicas establecidas en cada Anexo Económico deberán exceder cualquier salario mínimo estatutario en un mínimo de cincuenta centavos (\$0.50). Los empleados en la escala que ganen menos de un dólar (\$1.00) por hora por encima de la tasa salarial básica establecida en cada Anexo Económico deberán recibir el aumento mínimo. Tras una solicitud por escrito del cliente, los empleados por encima de la escala que ganen más de un dólar (\$1.00) por encima de la tasa salarial básica establecida en cada Anexo Económico, recibirán la mitad del aumento mínimo (o la fracción correspondiente) hasta que su tasa salarial sea sólo un dólar (\$1.00) por encima de la tasa salarial básica; y recibirán, a partir de entonces, los aumentos correspondientes para mantener el diferencial de un dólar (\$1.00).

Sección 2. Todo empleado contratado después de las fechas listadas en cada Anexo Económico recibirá la paga listada en cada Anexo Económico.

Sección 3. A todo empleado convocado al trabajo en un día normalmente libre se le deberá garantizar un mínimo de cuatro (4) horas de paga.

Sección 4. La decisión de asignar a un empleado la categoría de Líder – o de removerlo de tal categoría– queda a sola discreción del Empleador. El Empleador notificará a la Unión por escrito de todo empleado designado como Líder o que haya sido removido de tal categoría.

ARTÍCULO 3 — HORARIO DE TRABAJO

Sección 1. Todo trabajo ejecutado por los empleados en exceso de cuarenta (40) horas en una semana cualquiera de trabajo deberá ser considerado como sobretiempo y deberá ser remunerado a razón de tiempo y medio de la tasa salarial de paga por hora ordinaria de los empleados.

Sección 2. Si no es posible cumplir con las demandas de sobretiempo en base a voluntarios, se deberá asignar labores de sobretiempo en orden inverso a la antigüedad donde sea práctico y consistente con la calificación del empleado de ejecutar tales labores. No se podrá trabajar sobretiempo excepto cuando lo instruya el personal de supervisión del Empleador. Cualquier error en la asignación de sobretiempo deberá ser subsanado mediante oportunidades adicionales para el empleado afectado por el error en la asignación de sobretiempo.

Sección 3. El Empleador acuerda corregir todo error en la nómina de pagos tan pronto como le sea posible y deberá hacer todo esfuerzo para subsanar tal situación para el siguiente periodo de paga.

Sección 4. Los empleados que laboran turnos de más de seis (6) horas recibirán un descanso de treinta (30) minutos sin goce de salario.

Sección 5. Todo empleado que esté programado para laborar más de 35 horas semanales deberá ser considerado un empleado a tiempo completo. Todo empleado en Washington, DC, que, a partir del 1º de julio de 2017, esté programado para treinta (30) o más horas semanales, debe ser considerado un empleado a tiempo completo. Si el condado de Montgomery aprueba alguna ley que requiera una semana laboral mínima de treinta (30) horas en los edificios comerciales de oficinas de 400,000 o más pies cuadrados de área comercial rentable neta de oficinas a partir del 1º de julio de 2018, entonces la definición de un empleado a tiempo completo en el Condado de Montgomery deberá ser treinta (30) o más horas semanales, a partir de la fecha en que la ley entre en vigencia (excepto para cuestiones de vacaciones). En caso que el condado de Montgomery apruebe una ley que requiera una semana laboral mínima de treinta (30) horas en los edificios comerciales de oficinas de menos de 400,000 pies cuadrados de área comercial rentable neta de oficinas en cualquier momento durante la vigencia de este convenio; o en el caso que alguna ley del condado de Montgomery —que requiera una semana laboral mínima de treinta (30) horas en edificios comerciales de oficinas con 400,000 o más pies cuadrados de área comercial rentable neta de oficinas— entrase en vigencia antes del 1º de julio de 2018, entonces las partes acuerdan negociar los beneficios que recibirán los empleados amparados por este convenio en cuanto el Empleador lo solicite; y si las partes no llegasen a un acuerdo en los treinta (30) días calendario siguientes, este convenio vencerá en lo que respecta a los trabajadores del Empleador en el condado de

Montgomery. Todo empleado normalmente programado para trabajar menos de tiempo completo será, consistente con este artículo, considerado un empleado a medio tiempo.

Sección 6. El turno mínimo de todo empleado será de cuatro (4) horas, salvo que, en los edificios con un mínimo de 100,000 pies cuadrados en Washington DC, el turno mínimo será de cinco (5) horas, o veinticinco (25) horas semanales. Sin embargo, en Washington, D.C., en los edificios entre 100,00 y 199,999 pies cuadrados, el Empleador podrá llenar un puesto vacante con un (1) empleado que labore cuatro (4) horas por noche o veinte (20) horas semanales; siempre que dicho empleado pueda laborar el turno de cinco (5) horas por noche o veinticinco (25) horas semanales en el edificio del empleado.

Sección 7. A partir del 1º de julio de 2017, el Empleador acuerda que toda nueva construcción o un edificio renovado de un mínimo de 350,000 pies cuadrados de área neta comercial rentable de oficinas en Washington, D.C. que no esté incluido en el Apéndice E; o cualquier edificio de un mínimo de 350,000 pies cuadrados de área comercial rentable neta de oficinas que sea incorporado por primera vez a este Convenio, será limpiado por empleados con un mínimo de treinta (30) horas semanales de labores, excepto que, por lo menos el veinte por ciento (20%) de las horas de limpieza podrán ser encargadas a empleados de medio tiempo que tengan un turno no menor de cuatro (4) horas diarias o veinte (20) semanales; hasta un máximo de diez (10) de puestos a medio tiempo.

Sección 8. A partir del 1º de julio de 2017, el Empleador acuerda que los edificios incluidos en el Apéndice E deberán ser limpiados por empleados con un mínimo de treinta (30) horas semanales de labores, excepto que, por lo menos el veinte por ciento (20%) de las horas de limpieza podrán ser encargadas a empleados de medio tiempo que tengan un turno no menor de cuatro (4) horas diarias o veinte (20) semanales, hasta un máximo de diez (10) de puestos a medio tiempo. El turno mínimo de cuatro (4) horas por noche o veinte (20) horas semanales sólo regirá para empleados de medio tiempo contratados para trabajar en los edificios en el Apéndice E, a partir del 1º de julio de 2017. Los empleados de medio tiempo que existen en estos edificios que, para el 1º de julio de 2017, laboran turnos de cinco (5) horas por noche o veinticinco (25) horas semanales, tendrán derecho a mantener su turno de trabajo.

Sección 9. A los empleados de Washington, D.C. que soliciten su transferencia a edificios de Washington, D.C. que tengan turnos de cinco (5), seis (6), siete (7), u ocho (8) horas, se les otorgará tal transferencia según el orden de antigüedad, excepto como lo estipula la Sección 10 a continuación.

El Empleador deberán mantener una lista de los empleados que hagan tal solicitud. Si ningún empleado solicitase ocupar puestos en los edificios con turnos de cinco (5), seis (6), siete (7) u ocho (8), el Empleador podrá gente de fuera para llenar dichas vacantes.

Sección 10. En Washington, D.C., los edificios programadas para convertirse a limpieza a tiempo completo el 1º de julio de 2017, el Empleador deberá exhibir (a más tardar el 1º de octubre de 2016) un anuncio en inglés y español con: a) la lista de antigüedad de tal edificio; y b) el Procedimiento de Transferencias de Edificios del Empleador. El Empleador entregará a la Unión una copia del Procedimiento de Transferencias de Edificios a más tardar el 1º de octubre de 2016. Además, el Empleador deberá exhibir anuncios, en inglés y español, en todos aquellos edificios, a más tardar el 1º de marzo de 2017, con la lista de puestos de medio tiempo y tiempo completo vacantes en ese edificio para el 1º de julio de 2017. Todo Empleador podrá utilizar uno de los siguientes procedimientos para llenar uno de los puestos vacantes a medio

tiempo y tiempo completo y deberá notificar a la Unión para el 1º de febrero de 2017 el procedimiento que está usando:

- A. Los empleados que ya trabajan en ese edificio podrán anotar su nombre en la lista publicada para cualquiera de los puestos a tiempo completo para los que estén calificados, en los veinte (20) días posteriores a la publicación de la lista. Los puestos serán llenados en orden de antigüedad. En caso que los puestos a tiempo completo no se llenen con este procedimiento de concursos, el Empleador podrá abrir el concurso por plazas vacantes a los empleados a medio tiempo en Washington, D.C., quienes tendrán asimismo veinte (20) días para incluir sus nombres en la lista de vacantes de tiempo completo para las que estén calificados, y las vacantes a tiempo completo serán llenadas según la antigüedad. El Empleador deberá proporcionarle a la Unión —un mínimo de dos (2) semanas antes de la fecha en que el edificio se convierta a tiempo completo— una copia de la lista de empleados que llenarán las vacantes de medio tiempo y de tiempo completo en cada edificio, así como los empleados que salgan en layoff como resultado del proceso descrito.
- B. Todos los empleados en Washington, D.C. del Empleador podrán colocar su nombre en la lista publicada para concursar por cualquiera de los puestos a tiempo completo para los que están calificados en un plazo de veinte (20) días tras la publicación de la lista en todos los edificios de Washington, D.C. Las plazas serán otorgadas según la antigüedad de los empleados ya trabajando en el edificio que deciden concursar por tales plazas. Si quedasen vacantes algunas plazas de tiempo completo tras el concurso descrito, entonces las plazas serán otorgadas en base a la antigüedad de los empleados que no estén trabajando en el edificio y que hayan aplicado para obtener estos puestos.

Si el proceso descrito aquí no resulta en reclutar suficientes empleados a tiempo completo, entonces el Empleador podrá contratar de fuera. En la eventualidad que el proceso resultase en mayor cantidad de empleados a medio tiempo en un edificio que los que el Empleador necesita en ese edificio, entonces los empleados con menor antigüedad saldrán en layoff en conformidad con el Artículo 14 de este Convenio, excepto en la eventualidad que, si el shop steward resultase saliendo en layoff en conformidad con esta Sección, él o ella tendrá antigüedad suprema, de manera tal que el Empleador retendrá al shop steward en un puesto a medio tiempo. Por el lapso de un (1) año tras la conversión a limpieza de tiempo completo en los edificios en los que los empleados salieron en layoff como resultado de la conversión, el Empleador proporcionará una lista de las plazas vacantes, además de información sobre los puestos llenados, tras una solicitud razonable de la Unión.

Si alguna ley exigiese que los edificios en el condado de Montgomery tengan empleos a tiempo completo consistente con la Sección 5 de este Artículo, las partes se reunirán para discutir si podría usarse el proceso descrito en esta Sección.

Sección 11. En la eventualidad que el Empleador crea que alguna ley, norma u orden ejecutiva vigente previene que el edificio se convierta a limpieza de tiempo completo —en conformidad con las anteriores Secciones 7 y 8— entonces tal edificio no se convertirá a limpieza de tiempo completo por el tiempo que tal ley, norma u orden ejecutiva vigente prevenga tal arreglo de limpieza. Si la Unión disputa la aseveración del Empleador a este respecto, entonces la disputa será remitida a un arbitraje expeditivo. En caso que la ley, norma u orden ejecutiva vigente prevenga a un edificio ya convertido a limpieza de tiempo completo —en conformidad con las anteriores Secciones 7 y 8— e impida tener empleados trabajando a tiempo completo, entonces dicho edificio deberá volver a convertirse a medio

tiempo por el tiempo que la ley, norma u orden ejecutiva siga vigente e impida la limpieza a tiempo completo; y el Artículo 28, Sección 1 (Transición de Contratistas) y el Artículo 30 (Preservación de Condiciones) no podrá impedir que el Empleador le proporcione a los empleados en el edificio que se convirtieron a tiempo completo a ser empleados a medio tiempo con los salarios y beneficios de medio tiempo estipulados en este Convenio. Tras una solicitud de la Unión, el Empleador deberá proporcionarle la ley, norma u orden ejecutiva vigente del caso.

Sección 12. Si durante la vigencia de este Convenio, un edificio que está programado para convertirse (o ya se convirtió) a tiempo completo —en conformidad con las anteriores Secciones 7 y 8— resultase incrementando el número de plazas vacantes, un cambio en las condiciones de su inquilinato (distintas a las estipuladas en la anterior Sección 11) u otro cambio cualquiera, o se ve sujeto a otras circunstancias que el Empleador razonablemente considera que impiden la limpieza a tiempo completo, entonces la Unión y el Empleador acuerdan discutir si el edificio se debe convertir o seguir con la limpieza de tiempo completo, o si amerita un retraso en su conversión a limpieza de tiempo completo. De no llegarse a un acuerdo, regirán las disposiciones de este Artículo.

ARTÍCULO 4 — FONDOS DE BENEFICIOS

Sección 1. Fondo de Salud

1.1 Cobertura para trabajadores a tiempo completo: A partir del 16 de octubre de 2015, el Empleador deberá brindar cobertura de salud individual a cada empleado de tiempo completo, tal como lo define el anterior Artículo 3, Sección 5, que haya cumplido con el periodo de espera establecido en la Sección 4.1 más adelante, sin que éste tenga que pagar parte alguna de la prima del seguro. El Empleador deberá pagar aportaciones mensuales por cada empleado elegible, tal como se indica abajo, a un fondo de fideicomiso de salud llamado “Building Service 32BJ Health Fund” (“Fondo de Salud”), pagables cuándo y cómo lo determinen los Agentes Fiduciarios, para brindarle a los empleados aquellos beneficios de salud que determinen los Agentes Fiduciarios:

Oct. 16 de '15	Enero 1º de '16	Enero 1º de '17	Enero 1º de '18	Enero 1º de '19
\$343	\$369	\$397	\$427	\$461

A partir del 1º de enero de 2016, el Empleador contribuirá los siguientes aportes a nombre de cada empleado que elija comprar cobertura para un hijo dependiente a expensas del empleado mismo, en conformidad con el proceso descrito inmediatamente a continuación y en la Sección 1.5 más adelante.

A partir del 1º de enero de 2016	\$812 mensuales
A partir del 1º de enero de 2017	\$873 mensuales
A partir del 1º de enero de 2018	\$939 mensuales
A partir del 1º de enero de 2019	\$1,015 mensuales

A partir del 10 de enero de 2016, el Empleador hará los descuentos estipulados a continuación en partes iguales del cheque salarial de aquellos empleados que elijan comprar cobertura para un hijo dependiente:

A partir del 1º de enero de 2016	\$443 mensuales
A partir del 1º de enero de 2017	\$476 mensuales
A partir del 1º de enero de 2018	\$512 mensuales
A partir del 1º de enero de 2019	\$554 mensuales

El Fondo de Salud ofrecerá a los empleados recién contratados cobertura para hijos dependientes en cualquier momento durante los ciento veinte (120) días de haber sido contratado, pese a que la cobertura no podrá empezar antes de su noventa y un (91) día en el empleo. A partir de entonces, el Fondo de Salud conducirá una inscripción libre anual por un periodo de treinta (30) días a partir del mes de octubre, en las fechas establecidas por el Fondo cada año, lapso durante el cual los empleados podrán optar por inscribirse o descontinuar cobertura para un hijo dependiente. El Fondo informará al Empleador por adelantado si el periodo de inscripción libre anual empezará en un mes que no sea octubre. Si bien el Fondo deberá conducir el proceso de inscripción libre entre empleados calificados, el Empleador y la Unión facilitarán solicitudes razonables del Fondo con respecto a los periodos de inscripción libre.

La inscripción de hijos debido a un cambio de status de la familia, como por ejemplo el nacimiento o la adopción de un niño o la pérdida de cobertura por un dependiente no inscrito, se podrán hacer en cualquier momento, en conformidad con las Reglas de Inscripción Especial del Fondo, tal como están establecidas en el Plan de Descripción Sumaria del Fondo. La inscripción de dependientes para quienes opten por cobertura de hijo dependiente deberá adherirse a las reglas de elegibilidad e inscripción especial del Fondo.

1.2. Cobertura para trabajadores a medio tiempo: El Empleador deberá pagar aportaciones al Fondo de Salud por todos los empleados a medio tiempo, tal como los define el anterior Artículo 3, Sección 5, que hayan cumplido con el periodo de espera establecido en la Sección 4.1 más adelante, tal como se especifica abajo, pagables cuándo y cómo lo determinen los Agentes Fiduciarios, para brindarle a los empleados aquellos beneficios de salud que determinen los Agentes Fiduciarios:

Vigente a partir del 16 de octubre de 2015

Washington DC	Todas las demás áreas
\$0.80 por hora pagada por empleado	\$0.40 por hora pagada por empleado

Vigente a partir del 10 de enero de 2016

Washington DC	Todas las demás áreas
♦ Desde enero 1º del '16 - \$78 mensuales	\$40 mensuales
♦ Desde julio 1º del '17 - \$40 mensuales	
♦ Desde julio 1º del '18 - \$78 mensuales	

1.3. Para los empleados a tiempo completo, el Empleador podrá brindar una cobertura de salud alternativa a la del Fondo de Salud, siempre que los beneficios brindados sean comparables a la cobertura que brinda el Fondo. Todo Empleador que brinde o desee brindar tal cobertura alternativa deberá notificar a la Unión por escrito y deberá remitir a la Unión una copia de la Descripción Sumaria del Plan donde se detallan los beneficios, así como todos los cambios a dichos beneficios, treinta (30) días antes de que entre en vigencia el cambio para los empleados. La Unión le cursará al Empleador una notificación con suficiente anticipación sobre cualquier cambio a los beneficios del Fondo de Salud, a fin de permitir que el Empleador modifique la cobertura alternativa que ofrece a fin de que pueda seguir ofreciendo beneficios comparables a los que ofrece el Fondo de Salud, así como todo cambio en dichos beneficios, treinta (30) días antes de que ocurran tales cambios.

1.4. Si entrase en vigencia una ley en el futuro que rija este beneficio, no podrá haber duplicación o acumulación de cobertura, y las partes negociarán el cambio tal como lo prescriba la ley.

1.5 A partir del 1º de enero de 2016, el Fondo de Salud deberá ofrecer el tipo de cobertura de salud para dependientes que cumpla con los requisitos de la Ley de Salud (Protección al Paciente y Salud Económica) a los empleados elegibles a tiempo completo que opten por tal cobertura para dependientes, en conformidad con el procedimiento de inscripción del Fondo y que estén de acuerdo con aportar las sumas descritas en la anterior Sección 1.1. El Empleador acuerda obrar de buena fe con la Unión y el Fondo de Salud para obtener las confirmaciones necesarias y la documentación que el Empleador considera razonablemente necesaria, para que las aportaciones de los empleados por dicha cobertura de salud para dependientes puedan ser descontadas del monto salarial anterior a los impuestos de los empleados a tiempo completo elegibles que hayan optado por tal cobertura mediante el Plan del Servicio de Recaudación de Ingresos, Sección 125 antes del 1º de enero de 2016. Si las confirmaciones y documentación necesarias pueden ser proporcionadas, entonces el Empleador deberá, de ser necesario, establecer y auspiciar un plan en conformidad con los requisitos de la Sección 125 del Código de Ingresos Internos; y toda otra norma emitida a partir de entonces, para permitir que los empleados a tiempo completo puedan optar por aportar del monto salarial anterior a los impuestos para pagar la prima al Fondo de Salud por cobertura de dependientes, si el empleado eligiese tal opción. Tras autorización escrita del empleado, el Empleador deberá descontar montos iguales en cada periodo de pago del monto salarial anterior a los impuestos, un monto que sea equivalente al aporte mensual vigente descrito en la anterior Sección 1.1; y remitir tales aportes de los empleados al Fondo de Salud, en conformidad con las políticas y procedimientos del Fondo de Salud.

El Empleador y el Fondo o sus respectivos designados deberán coordinar la inscripción de los empleados nuevos (medio tiempo o tiempo completo) y toda inscripción anual necesaria de los empleados en los planes de salud públicos disponibles. El Fondo de Salud o su designado deberá asimismo brindar asistencia razonable al Empleador, si éste lo solicitase, para ayudarlo a cumplir con los requisitos por informes de la Ley de Salud y otros requisitos patronales.

1.6. A partir del 16 de octubre de 2015, si el Empleador o la Unión reciben una notificación que el plan de beneficios del Fondo de Salud o las normas de elegibilidad estipulados por este Convenio, (1) no cumplen con los requisitos de alguna ley o norma; o (2) motivan que el Empleador se vea sujeto a una pena, multa, impuesto u otro pago cualquiera, en conformidad con la Ley de Salud o cualquier otra ley o norma afín (inclumplimiento), la parte

que reciba notificación por incumplimiento deberá proporcionarle una copia de tal notificación a la otra parte en un plazo de cinco (5) días calendario. En los próximos diez (10) días calendario, las partes deberán reunirse para discutir una solución para subsanar tal incumplimiento. Si la reunión o la negociación no desembocan en un acuerdo para subsanar tal incumplimiento en un plazo de sesenta (60) días calendario desde se recibió la primera notificación por incumplimiento, entonces el Empleador podrá proporcionar una nota escrita a la Unión de que se está retirando del Fondo y las partes deberán seguirse reuniendo para negociar la cobertura de salud, siempre que las disposiciones “prohibiendo huelgas,” contenidas en el Artículo 13 de este Convenio, dejará de normar en la fecha en la que el Empleador sirve la notificación de que se está retirando del Fondo. La Unión deberá proporcionar, tras una solicitud, un certificado al Empleador antes del inicio del próximo año del plan constantando que el plan de beneficios del Fondo de Salud y las normas de elegibilidad estipuladas en este Convenio para el año siguiente cumplen con la Ley de Salud.

Sección 2. Fondo de Capacitación y Educación

2.1. El Empleador pagará aportaciones al Local 32BJ Thomas Shortman Training Fund (Fondo de Capacitación Thomas Shortman de la Local 32BJ, o simplemente “Fondo de Capacitación”) por todos los empleados que hayan cumplido con el periodo de espera establecido en la Sección 4.1 más adelante y que estén amparados por este Convenio bajo los términos del Fondo de Capacitación:

Washington DC y Maryland	Norte de Virginia
\$0.12 (doce centavos) por hora pagada por empleado	\$0.12 (doce centavos) por hora pagada por empleado

A partir del 1º de enero de 2016, el monto para todos los empleados elegibles será de \$14.13 mensuales.

2.2. Un comité compuesto por un número igual de representantes del Empleador y de la Unión deberá ser establecido a fin de hacer recomendaciones a los Agentes Fiduciarios del Fondo de Fideicomiso para desarrollar currículums y mecanismos apropiados para brindar capacitación y formación.

Sección 3. Fondo de Servicios Legales

A partir del 1º de julio de 2018, habrá portaciones del Empleador al Fondo de Servicios Legales de la 32BJ (Fondo Legal) para todos los empleados que hayan completado el periodo de espera —tal como lo establece la Sección 4.1 más adelante— y que están amparados por este Convenio en conformidad con los términos del Fondo Legal:

El monto para cada empleado elegible será de \$16.63 mensuales

Sección 4. Disposiciones válidas para todos los Fondos

4.1. Si el Empleador no cumple con presentar los informes o el pago de aportaciones solicitados por los Fondos, los Agentes Fiduciarios podrán, a su sola y absoluta discreción, tomar cualquier acción necesaria, incluyendo – pero sin limitarse a – el arbitraje inmediato del caso y juicios ante las cortes, para que se cumpla con presentar tales informes y pagar dichas

aportaciones, además de los intereses devengados e indemnizaciones por daños y perjuicios, tal como se estipula en los convenios de fideicomiso; así como todos y cada uno de los gastos de cobranzas, incluyendo – pero sin limitarse a – honorarios legales, costos de arbitraje y costos y gastos de litigio en la corte.

4.2. Si el Empleador se atrasara consistentemente en sus aportaciones a los fondos de Salud, Capacitación y Educación y Legal, se le podrá exigir, a discreción de los Agentes Fiduciarios de los Fondos de Fideicomiso, un depósito que garantice el pago puntual de tales aportaciones.

4.3. Al convenir pagar las aportaciones requeridas a los Fondos, el Empleador, por la presente, adopta – y se regirá por – el Convenio y Declaración de Fideicomiso, tal como sea enmendado, y las normas y reglas adoptadas o a adoptarse de ahora en adelante por los Agentes Fiduciarios de cada Fondo en conexión con la estipulación y administración de beneficios y la cobranza de las aportaciones. Los Agentes Fiduciarios de los Fondos harán las enmiendas a los Convenios de Fideicomiso y adoptarán las normas que exija la ley vigente.

Sección 5. Periodo de espera

5.1. Los Empleadores no tendrán obligación de pagar aportaciones al Fondo de Salud, Fondo Legal o Fondo de Capacitación por empleados a tiempo completo o medio tiempo contratados, hasta que dichos empleados tengan 90 (noventa) días calendario en el empleo o de antigüedad (de ahora en adelante, llamado ‘el periodo de espera de 90 días’).

5.2 Los empleados no tendrán derecho a recibir beneficios hasta el día final del periodo de espera.

ARTÍCULO 5 — FERIADOS PAGADOS

Sección 1. El Empleador deberá ofrecer a los empleados los siguientes feriados con goce de salario:

Año Nuevo	Día de la Independencia	Día de Martín Luther King
Día del Trabajo	Acción de Gracias (Thanksgiving)	Navidad
Día en Memoria		

Los empleados que trabajan en Washington DC tendrán derecho a recibir asimismo el Día del Presidente como feriado pagado.

Sección 2. A todo empleado que se le pida trabajar el Día de Martin Luther King se le ofrecerá otro día libre con paga a cambio de éste. A todo empleado de Washington DC que se le pida trabajar el Día del Presidente se le ofrecerá otro día libre con paga a cambio de éste. A todo empleado que se le pida trabajar en cualquier otro feriado de los listados arriba, se le deberá pagar el día feriado más las horas trabajadas según su tasa normal de salario.

Sección 3. Cuando un feriado legal incluido en este Convenio ocurre en el día libre de un empleado, éste deberá ser remunerado mediante el pago de sus horas normales, o, en su defecto, el empleado recibirá un día libre con goce de salario en las dos semanas posteriores al feriado. El Empleador acuerda no negar el día libre solicitado por razones no justificables.

Sección 4. A fin de calificar para el pago de feriados, un empleado deberá laborar todas sus horas programadas el día de trabajo anterior y posterior al feriado, a menos que al empleado le haya sido aprobada una licencia con o sin goce de salario.

Sección 5. El Empleador deberá exhibir en la oficina del centro de labores una lista de los feriados observados en el edificio.

ARTÍCULO 6 — VACACIONES

Sección 1. Los empleados a tiempo completo y medio tiempo recibirán vacaciones en conformidad con lo establecido en los Anexos Económicos al final de este Convenio.

Sección 2. El monto que cada empleado deberá recibir por cada semana de vacaciones estará basado en el horario semanal ordinario de trabajo de cada empleado durante el año en curso (por ejemplo, de 20 horas, 25 horas, 35 horas). Si se le cambia de horario a un empleado durante el año (por ejemplo, de 20 a 35 horas, o de 35 a 25 horas), el Empleador le deberá pagar al empleado un monto que se aproxime a la duración promedio anual de la semana laboral para dicho empleado. El Empleador tendrá derecho a reducir el monto que el empleado recibe por vacaciones cuando quiera que el empleado haya estado una cantidad significativa de días ausente por licencia personal sin paga (por ejemplo, más de dos semanas). La paga por vacaciones deberá entregarse al empleado, si éste así lo solicita, el día de pago de la semana anterior al inicio del periodo de vacaciones.

USSI y sus entidades afines quedan exoneradas de esta sección y podrán continuar sus prácticas actuales.

Sección 3. Cuando ocurre un feriado durante las vacaciones de un empleado, éste tendrá derecho a un día extra de vacaciones o, a discreción del Empleador, un día extra de pago salarial. El Empleador no le podrá negar su solicitud al empleado por motivos no razonables.

Sección 4. El Empleador acuerda pagar a los empleados por todos los días de vacaciones sin usar tras su separación del empleo, y en el siguiente día de pago más práctico. El monto de pago por vacaciones será prorrateado en base al tiempo de servicios desde el último aniversario del empleado. Los empleados con menos de un (1) año de servicios que se salen del empleo no tienen la opción de recibir vacaciones prorrateadas. Empero, en aquellos casos en que un contratista asume control de un edificio con empleados con menos de un (1) año de servicios, el empleado recibirá crédito del nuevo Empleador por los servicios que prestó antes de dicho cambio y recibirá crédito por un año de vacaciones tras completar un (1) año de servicios.

Sección 5. Los días de vacaciones podrán ser también usados para ampliar una licencia por enfermedad o una licencia por duelo, siempre que el empleado haya agotado su licencia por enfermedad acumulada y siempre el empleado brinde documentación médica cuando el Empleador se lo solicite.

Sección 6. La solicitud por vacaciones de un empleado no podrá ser negada por razones no justificables. Cuando quiera que el Empleador recibe el mismo día solicitudes simultáneas por vacaciones de dos o más empleados, y si es que esto genera un problema con el volumen de trabajo en el edificio, la antigüedad prevalecerá.

Sección 7. Cuando el Empleador adquiriera una cuenta de otro contratista con convenio sindical, el Empleador reconocerá la antigüedad, los años de servicios, y vacaciones acumuladas, y no se le podrá exigir a estos empleados a que cumplan un nuevo periodo de prueba. El contratista saliente deberá pagar las vacaciones prorrateadas que adeude al momento de pagar el último cheque por salarios. El Empleador sucesor deberá permitir a todo empleado que así lo solicite, tomar una licencia sin pago equivalente a las vacaciones acumuladas que le pagó el contratista saliente.

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

Sección 9. Se acuerda que las vacaciones se deberán usar el año correspondiente a cuando el empleado cumplió su aniversario. No existirá estipulación para portar las vacaciones, a menos que lo acuerden mutuamente el Empleador y el empleado por escrito.

ARTÍCULO 7 — TIEMPO DE SERVICIOS

Sección 1. El tiempo de servicios de un empleado deberá ser calculado desde la fecha en la que fue contratado o fecha en la empezó a trabajar en el edificio, el plazo que sea más amplio. El empleado o la Unión deberá brindar prueba de que el empleado ha trabajado continuamente en el edificio. La antigüedad en cada clasificación de trabajo será el único factor para determinar el orden en que a un empleado se le dará layoff o será convocado de retorno al trabajo. Un shop steward en cada uno de los turnos tendrá antigüedad suprema.

Sección 2. El Empleador mantendrá en exhibición la lista de antigüedad en la pizarra de avisos. Cualquier controversia con las fechas de antigüedad serán resueltas mediante el procedimiento de agravios.

Sección 3. Todo nuevo empleado recién contratado en establecimientos estará en prueba por sesenta (60) días, periodo durante el cual el empleado podrá ser despedido sin poder tener recurso al procedimiento de agravios de este Convenio, siempre que esta sección no afecte a ningún empleado retenido a raíz de la adquisición de un establecimiento cubierto por este Convenio.

Sección 4. Si a un empleado se le transfiere voluntaria o involuntariamente a un nuevo edificio, entonces éste portará al nuevo edificio sus derechos de antigüedad en el edificio o con el empleador, el periodo que sea mayor. Si un nuevo contratista asume control del edificio, entonces el empleado recibirá crédito por la misma cantidad de tiempo de servicios que prestó al contratista inmediatamente precedente para todo efecto, incluyendo, aunque sin limitarse a, su antigüedad y derecho de vacaciones, y el cumplimiento del periodo de prueba basado en su fecha de antigüedad con el antiguo contratista.

ARTÍCULO 8 — LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1. Todo empleado recibirá licencia por enfermedad tal como se establece en los Anexos Económicos al final de este Convenio.

Sección 2. En casos de enfermedades más prolongadas de dos (2) días seguidos el empleado remitirá un certificado médico u otra evidencia aceptable de su incapacidad de asistir al trabajo a fin de reclamar sus beneficios por enfermedad, si el Empleador lo solicita.

Sección 3. Todo empleado amparado por este Convenio podrá acumular y portar un máximo de seis (6) días de licencia por enfermedad. Los empleados del Distrito de Columbia que estuvieron amparados por este Convenio antes del 1º de enero de 1999, podrán acumular y portar un máximo de doce (12) días de licencia por enfermedad.

Sección 4. Los días de vacaciones pueden usarse como extensión de su licencia por enfermedad, siempre que el empleado haya agotado toda licencia por enfermedad acumulada y siempre que brinde la documentación respectiva cuando se lo solicite el Empleador.

Sección 5. A fin de poder hacer uso de su licencia por enfermedad, un empleado deberá notificar de esto al trabajo un mínimo de dos (2) horas antes del inicio de su turno. El Empleador acuerda mantener un sistema y registro de llamadas.

Sección 6. En caso que una jurisdicción gubernamental apruebe o enmiende la ley que prescriba un nivel mínimo de licencia por enfermedad, todos los empleados deberán recibir el máximo número de días de licencia por enfermedad por año que rija según la ley; o el número máximo de días de licencia por enfermedad según este Convenio.

ARTÍCULO 9 — GARANTÍA SINDICAL Y DESCUENTOS DE CUOTAS

Sección 1. Deberá ser condición de empleo que todos los empleados amparados por este Convenio (excepto aquellas áreas de Virginia que no sean enclaves federales) deberán afiliarse – y mantenerse afiliados – a la Unión a partir del día trigésimo primero (31) de la fecha en que este Artículo entre en vigencia en su centro de trabajo o en la fecha de su contratación en el empleo, la fecha que sea posterior. El requisito de ser afiliado según esta sección se cumple mediante el pago de las obligaciones monetarias de la cuota de inscripción de la Unión y las cuotas periódicas impuestas de manera uniforme.

Sección 2. Cuando el Empleador reciba una carta del Secretario Tesorero de la Unión pidiendo que se despida a un empleado debido a que éste o ésta no ha cumplido con los requisitos de este Artículo, a menos que el Empleador cuestione la propiedad de tal acción, el empleado deberá ser despedido en un plazo de quince (15) días de recibirse la carta, si antes de tal acción el empleado no toma las medidas adecuadas para cumplir con tales requisitos. Si el Empleador cuestiona la propiedad de tal despido, el Empleador deberá remitir de inmediato el caso al Árbitro. Si el Árbitro determina que el empleado no ha cumplido con los requisitos de este Artículo, el empleado deberá ser despedido en un plazo de diez (10) días tras recibir el fallo arbitral por escrito que le ha llegado al Empleador. El Empleador será responsable por todos los ingresos perdidos por la Unión en razón de todo incumplimiento de despedir a un empleado que no esté afiliado a la Unión, si es que la Unión ya lo ha solicitado por escrito.

Sección 3. El Empleador acuerda descontar de los salarios de todo empleado amparado por este Convenio cuotas mensuales, cuotas de inscripción, cuotas de agencia, aportaciones al Fondo por el Sueño Americano o el Fondo de Acción Política, cuando quiera que sea autorizado por el empleado por escrito en conformidad con la ley vigente; y deberá remitir a la Unión tales cuotas u otros ingresos en un plazo de treinta (30) días. La Unión presentará los formularios de autorización necesarios al Empleador. Al mismo tiempo que el Empleador remita las cuotas cada

mes, el Empleador deberá brindar una lista de los empleados en cada edificio e incluirá los nombres, domicilios, números de seguridad social, fecha de nacimiento, fecha de empleo y/o fecha de despido y el descuento sindical, de haber alguno.

Sección 4. Al momento de contratar a un empleado, el Empleador proporcionará a todo nuevo empleado un paquete perteneciente a la Unión con los formularios para solicitar la afiliación sindical, el formulario para autorizar los descuentos sindicales, y, donde sea apropiado, los formularios para inscribirse en los fondos de beneficios. El Empleador remitirá a la oficina de la Unión aquellos formularios (o aquellas porciones) que los empleados hayan optado por llenar y entregar al Empleador.

Sección 5. La Unión acuerda considerar al Empleador inmune e indemnizado contra cualquier tipo de reclamo, responsabilidad o falta que se suscite en el cumplimiento de este Artículo.

Sección 6. Si un empleado no revoca su autorización de descuentos tras pasado un año desde que firmó dicha autorización, o para el vencimiento del Convenio presente – la fecha que sea anterior – se considerará que el empleado ha renovado su autorización por otro año o hasta la fecha en que venza el convenio sucesor, la fecha que sea anterior.

Sección 7. El Empleador deberá brindar a la Unión el nombre y la clasificación de todo nuevo empleado o empleado adicional contratado, al final del segundo periodo de pago de dicho nuevo empleado. La Unión tendrá derecho a inspeccionar la nómina de pagos del Empleador para determinar cuáles empleados del Empleador están amparados por este Convenio. Todos los fondos de beneficios estipulados mediante el presente Convenio tendrán el mismo derecho que la Unión a ejecutar una inspección.

ARTÍCULO 10 — LICENCIA POR DUELO

Sección 1. A todo empleado a tiempo completo y medio tiempo amparado por este Convenio que haya completado noventa (90) o más días de servicios continuos se le otorgará tres (3) días de licencia por duelo con goce de salario al año debido al fallecimiento de su cónyuge, padre, madre, hijo, hija, hermano, hermana, suegro, suegra, abuelo o abuela. El Empleador puede solicitar prueba del fallecimiento o un certificado de defunción. A todo empleado que tenga que viajar a sitios distantes por el fallecimiento de un miembro de su familia inmediata, tal como se les define arriba, se le podrá otorgar una licencia para ausentarse sin paga por un máximo de treinta (30) días calendario (además de la licencia por duelo con pago que se estipula arriba). El empleado deberá notificar al Empleador sobre la fecha exacta de su regreso al trabajo. Esta licencia no podrá ser negada por el Empleador sin justificación razonable.

ARTÍCULO 11 — DESPIDO Y DISCIPLINA

Sección 1. Se acuerda por la mediante que cada una de las partes tratará a la otra parte con mutuo respeto y dignidad y que el Empleador sólo despedirá o disciplinará a sus empleados por causa justificada. El Empleador acuerda usar disciplina progresiva. Toda sanción disciplinaria debe ser puesta por escrito en un plazo de dos (2) días laborables tras cometida la ofensa. Donde sea posible y apropiado, las notificaciones por sanciones disciplinarias deberán estar hechas en español, así como en inglés, pero la versión en inglés será la que tendrá validez legal. Copias de toda notificación de suspensiones o despidos serán enviadas a la Unión en un plazo de tres (3) días laborables a partir de la fecha en que fueron emitidas. Se acuerda, asimismo, que toda labor debe ejecutarse en conformidad con las normas aprobadas por el Empleador.

Toda labor de un trabajador que no esté a la altura de las exigencias establecidas por el Empleador podrá resultar en que éste se vea sujeto a disciplina.

Causales de despido inmediato:

- Falsificación de registros de la empresa (a menos que sea un error del empleado);
- Reportarse al trabajo intoxicado, incapacitado o bajo la influencia de drogas ilegales;
- Trabajar intoxicado, incapacitado o bajo la influencia de drogas ilegales;
- Actos graves de insubordinación;
- Posesión de envases abiertos de bebidas alcohólicas o el uso de cualquier tipo de drogas ilegales mientras el empleado esté en la propiedad del Empleador, o cuando esté activo en las tareas de la empresa;
- Robar del Empleador, compañeros de trabajo, inquilinos o visitantes a la propiedad;
- Pelear o amenazar a otra persona con violencia física durante las horas de trabajo o en la propiedad del Empleador;
- Portar armas ilegales en el trabajo;
- Daño intencional o destrucción al equipo o propiedad del Empleador;
- Conducta lasciva o indecente

La Unión reconoce el derecho del Empleador de establecer toda regla razonable de trabajo y de requerir que los empleados observen tales reglas.

Sección 2. Procedimiento de disciplina progresiva: Se acuerda seguir la escala de disciplina a continuación antes de ejecutar un despido por cualquier infracción de naturaleza similar que no esté sujeta al despido inmediato, como se detalla en la Sección 1. Todo empleado que, durante el curso de la disciplina progresiva, cometa un acto detallado en la Sección 1, podrá verse sujeto a sanciones que incluyan el despido sin necesidad de recurrir a la disciplina progresiva:

Primer paso: Advertencia verbal

Segundo paso: 1ª advertencia por escrito

Tercer paso: 2ª advertencia por escrito o suspensión, dependiendo de la gravedad de la ofensa.

Cuarto paso: Advertencia final por escrito o despido, dependiendo de la gravedad de la ofensa.

Sección 3. El shop steward – de existir uno – deberá estar presente en toda reunión disciplinaria de los empleados cuando quiera que medie un acción disciplinaria por escrito; de lo contrario, el Empleador programará otra reunión. Donde sea posible y apropiado, la reunión se llevará a cabo en el idioma en el que el empleado sea más fluido.

Sección 4. Toda advertencia disciplinaria por escrito deberá ser removida de la ficha personal del empleado tras doce (12) meses; y no podrá ser usada en el futuro como parte de un procedimiento disciplinario.

Sección 5. Todo empleado tendrá derecho a tener presente a un shop steward en cualquier reunión de investigación en la cual el empleado tenga asidero razonable para creer que podría desembocar en una sanción disciplinaria. Es responsabilidad del empleado solicitar que el steward esté presente. Donde sea posible y apropiado, la reunión se llevará a cabo en el idioma en el que el empleado sea más fluido. Todo empleado tendrá derecho a solicitar la presencia de un miembro del personal sindical en la reunión de investigación, siempre que el miembro del personal sindical esté presente en las instalaciones o esté disponible de inmediato.

ARTÍCULO 12 — PROCEDIMIENTO DE AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1. Procedimiento de agravios

- A. Se acuerda que, de suscitarse cualquier disputa a raíz de este Convenio o prácticas entre la Unión y el Empleador, las partes harán uso del procedimiento de agravios que se describe a continuación.

1er. Paso. El empleado, la Unión y el supervisor inmediato deberán intentar resolver toda disputa o diferencia al momento que se suscite, o tan pronto como les sea práctico a partir de entonces. En caso que no les sea posible resolver dicho asunto, la Unión deberá consignar el agravio por escrito y deberá remitirlo al representante designado por el Empleador en un plazo de cinco (5) días hábiles después que la Unión se haya enterado (o debió enterarse) del incidente o la ocurrencia que suscitó el agravio. Para toda disputa concerniente a la violación de salarios o por incumplimiento de remitir o descontar las cuotas sindicales, cuotas de inscripción o aportaciones políticas – y siempre que no haya discusión de que se adeuda tal dinero – la queja será remitida a los 180 días de la fecha de la violación inicial o de la fecha en que se debió descontar o remitir el dinero.

2º Paso. Todo agravio, salvo aquellos concernientes a despidos o suspensiones, deberá ser discutido entre la Unión y el Empleador en una reunión que será programada en un plazo de cinco (5) días tras haberse presentado el agravio por escrito. La decisión del Empleador deberá emitirse a los cinco días de la reunión del 2º Paso. Si se considera que el agravio no ha sido resuelto tras el 2º Paso o tras la decisión del Empleador en el 2º Paso, la Unión solicitará una audiencia en el 3er. Paso en un plazo de cinco (5) días tras la decisión por escrito tomada por el Empleador en el 2º Paso, o – de no haber una decisión por escrito – tras la fecha de la reunión del 2º Paso.

3er. Paso. Tras haberse solicitado una audiencia por el 3er. Paso, la Unión y el Empleador deberán reunirse en un plazo de cinco (5) días. La decisión del Empleador deberá emitirse a los cinco (5) días de la audiencia del 3er. Paso. Para todos aquellos agravios por despidos o suspensiones, el empleado, la Unión y el Empleador deberán reunirse en un plazo de cinco (5) días de haberse recibido la notificación de agravio del 1er. Paso para intentar resolver este asunto.

4º Paso. Si el agravio no queda resuelto tras el 3er. Paso, podrá ser remitido, a solicitud de cualesquiera de las partes, a un Árbitro, cuyo decisión será final e inapelable para ambas partes, y todos los empleados, así como el Empleador del caso. La Unión deberá notificar de su intención de llevar el caso a arbitraje por escrito al Empleador en un plazo de diez (10) días tras haber recibido la decisión del Empleador; o, de no haber una decisión por escrito, tras la fecha de la reunión de 3er. Paso

Sección 2. Arbitraje

- A. Las partes acuerdan hacer uso del panel de Árbitros listados a continuación para decidir todas las quejas y agravios remitidos al arbitraje, así como toda diferencia que se suscite entre las partes con respecto a la interpretación, aplicación o ejecución de uno cualquiera de los pasajes de este Convenio, y otros asuntos explícitamente obligados a ser

arbitrados por un Árbitro, incluyendo asuntos tales como los que puedan ser iniciados por cualquiera de los Agentes Fiduciarios de los fondos de beneficios. La Unión notificará simultáneamente al Empleador y al Árbitro inmediatamente disponible del panel, sobre la selección del Árbitro para el asunto reclamado. Las partes han seleccionado a los siguientes árbitros: Charles Feigenbaum, Roger Kaplan, Homer Larue, Joseph Sharnoff, Sue Shaw y Blanca Torres.

B. El Árbitro tendrá jurisdicción y autoridad para emitir un fallo sobre el agravio en cuestión, mas no tendrá autoridad ni jurisdicción para cambiar o alterar un término cualquiera de este Convenio.

C. Ambas partes harán todos los esfuerzos necesarios para programar el arbitraje tan pronto como resulte practicable. Todos los gastos de arbitraje serán compartidos equitativamente entre las partes. Las partes deberán cargar con sus costos y honorarios respectivos.

D. El Árbitro emitirá un fallo por escrito a los treinta (30) días de haber concluido la audiencia respectiva. De no haberse emitido un fallo en el plazo prescrito, la Unión o el Empleador podrá solicitar por escrito que el Árbitro emita su fallo por escrito en un plazo máximo de diez (10) días. Por consentimiento mutuo de la Unión y el Empleador, podrá ampliarse tanto el plazo para programar la audiencia del arbitraje, como el plazo del Árbitro para emitir su fallo. Tras la solicitud conjunta de todas las partes involucradas, el Árbitro podrá emitir un “fallo de despacho”; pero el fallo por escrito debe hacerse en el plazo requerido.

E. En caso que la Unión se presente en una audiencia de arbitraje sin el agraviado, el Árbitro conducirá la audiencia y decidirá el caso apoyándose en la evidencia introducida en la audiencia. Si una de las partes (la Unión o el Empleador), tras haber recibido las notificaciones respectivas por escrito, no cumple con presentarse ante el Árbitro, se podrá emitir un fallo apoyándose en el testimonio de la parte presente. “Notificación respectiva por escrito” significa aquella enviada por correo, fax, o entregada personalmente a la dirección del Empleador y entregada a la Unión.

F. Si cualquiera de las partes no cumple con acatar el fallo del arbitraje en un plazo de dos (2) semanas después de que dicho fallo haya sido enviado por correo certificado o registrado a las partes, una cualquiera de las partes podrá, a su sola y absoluta discreción, tomar las acciones necesarias para hacer cumplir tal fallo, incluyendo – pero sin limitarse a – un litigio judicial.

Sección 3. Los plazos a que se refiere este Artículo deberán excluir los sábados, domingos, y feriados pagos. Los plazos a que se refiere este Artículo pueden ser ampliados por acuerdo mutuo de las partes. Si el Empleador no cumple con responder dentro de los plazos prescritos, el agravio deberá procesarse y pasar al siguiente paso según el procedimiento de agravios y arbitraje.

Cuando un empleado representado por la Unión presenta una apelación interna ante la Unión con respecto a la decisión de ésta de no llevar el caso a arbitraje, el plazo de diez (10) días para enviar al caso a arbitraje según el Artículo 12, Sección 1.A., Paso Cuarto, será ampliado hasta que la apelación interna quede resuelta. Esto no deberá alterar ningún otro plazo del procedimiento de agravios, estipulado por el Artículo 12, Sección 1.A. La Unión deberá notificar

al Empleador de inmediato cuando quiera que exista una apelación interna y deberá notificarle al Empleador el resultado de tal apelación.

Sección 4. Las quejas o agravios que cuestionan el despido o la suspensión de un empleado, deben ser iniciados por la Unión en el 3er. Paso y deben ser remitidos por escrito al Empleador en un plazo de cinco (5) días hábiles desde la fecha del despido o de la fecha de la notificación enviada al empleado sobre su despido, la fecha que sea posterior.

Sección 5. El Empleador tendrá derecho a iniciar una queja o agravio en el 3er. Paso, y tales casos deberán ser remitidos por escrito a la Unión en un plazo máximo de cinco (5) días desde que el Empleador ha tenido conocimiento – o debió tener conocimiento – del incidente u ocurrencia que suscitó el agravio.

ARTÍCULO 13 — NI HUELGAS NI CIERRES PATRONALES

Sección 1. El Empleador acuerda que, durante la vigencia de este Convenio, bajo ninguna razón habrá cierre patronal (lockout) contra los empleados y la Unión acuerda que, durante la vigencia de este Convenio, bajo ninguna razón habrá huelga ni paros laborales, ni reducción del ritmo de trabajo o formas similares de interferencia en el trabajo. Ningún empleado estará obligado a cruzar un piquete laboral establecido legalmente durante una huelga autorizada, incluyendo los piquetes laborales establecidos por la Local 32BJ, en conformidad con una huelga autorizada en otra localidad de trabajo. El Empleador no podrá reemplazar permanentemente ni disciplinar a ningún empleado por rehusarse a cruzar tal piquete laboral.

Sección 2. A fin de mantener la paz laboral, ambas partes deberán hacer uso de sus mejores esfuerzos para notificar a la otra parte sobre cualquier disputa descrita en la Sección 1 anterior, con el propósito de brindar adecuada oportunidad para buscar que resolver tales disputas. La Unión deberá notificar sobre cualquier acontecimiento de esta naturaleza a uno de los asesores legales del Empleador: Peter Chatilovicz o Charles Walters, de la firma Seyfarth Shaw LLP.

ARTÍCULO 14 — LAYOFF Y RETORNO AL TRABAJO

Sección 1. El Empleador acuerda notificar a la Unión con la mayor anticipación posible sobre la posibilidad de layoffs. Más aún, el Empleador acuerda, asimismo, que todos los layoffs se harán en orden inverso al orden de antigüedad por cada clasificación dentro de un establecimiento; y que todas las convocatorias para retornar al trabajo deberán ser en orden de antigüedad por cada clasificación dentro de un establecimiento. El Empleador deberá ofrecer plazas vacantes a todos los empleados en la lista de layoff que estén calificados para el puesto, antes de abrir la plaza a otros concursantes. El Empleador deberá ser proactivo en ofrecer un puesto similar a los empleados en la lista de layoffs que están calificado, en su misma zona económica, utilizando uno de los siguientes métodos. El Empleador podrá enviar una carta por correo con la información sobre esta oferta al último domicilio conocido del empleado. Para aquellos empleados que ofrecieron su correo email al Empleador, dicha oferta podrá hacerse por email. Se enviará copias tanto de las cartas como de los emails al representante correspondiente de la Unión. Los Empleadores podrán asimismo hacer esta oferta por teléfono, siempre que el Empleador pueda, a) obtener una confirmación por escrito del empleado; b) hacer una llamada telefónica conjunta con el representante correspondiente de la unión; o c) envía un email al representante correspondiente de la unión, confirmando que se hizo la llamada y compartiendo el nombre del empleado, la hora y fecha de la llamada, la fecha en que el empleado salió en layoff, el establecimiento y el turno que se le está ofreciendo al empleado, el teléfono del empleado y su

último domicilio conocido; y, de ser posible, el correo email del empleado. Los empleados tendrán cinco (5) días hábiles desde que recibieron la carta y/o email y/o llamada telefónica, para aceptar o rechazar la oferta; excepto que los empleados de Washington D.C. que hayan salido en layoff a consecuencia de la conversión del edificio a limpieza a tiempo completo (en conformidad con el Artículo3), tendrán tres (3) días hábiles para aceptar o rechazar la oferta. El Empleador le notificará a la Unión cuál tipo de procedimiento ha usado para convocar a los empleados.

Con respecto a los empleados desplazados a consecuencia de la conversión del edificio de medio tiempo a tiempo completo, en conformidad con el Artículo 3 de este Convenio, el Empleador deberá ser proactivo (al igual que lo descrito anteriormente) en ofrecer dos (2) puestos distintos (de ser necesario) a dichos empleados.

Sección 2. Todos los empleados en layoff deberán permanecer en la lista de layoffs por un máximo de un año, periodo tras el cual cesará su derecho a retornar, así como su antigüedad.

ARTÍCULO 15 — DERECHOS SINDICALES

Sección 1. La Unión tendrá acceso a sus afiliados sindicales, así como el derecho a investigar las condiciones de trabajo. La Unión utilizará las horas anteriores y posteriores al horario de trabajo, de modo tal que no interferirá con las operaciones del Empleador. El Empleador brindará un espacio para que la Unión se reúna con sus afiliados en el centro de labores fuera del horario de trabajo, a fin de atender quejas y agravios, a menos que se acuerde lo contrario con la gerencia.

Sección 2. Los empleados tendrán derecho a inspeccionar su ficha personal en presencia del Empleador o su representante.

Sección 3. El Empleador deberá brindar un espacio para colocar literatura sindical, en un lugar conveniente para los empleados en el centro de trabajo. Toda la literatura que sea exhibida debe ser documento oficial de la Unión.

Sección 4. Los shop stewards deberán obtener permiso de su supervisor antes de retirarse del centro de trabajo y deberá reportarse ante el supervisor tras retornar al centro de trabajo. Tras ingresar a un centro de trabajo bajo responsabilidad de otro supervisor, el shop steward deberá contactar al supervisor antes de hacer contacto con cualquier empleado.

Sección 5. La Unión tendrá derecho a inspeccionar los archivos de la nómina de pagos y otros registros de empleo relevantes tras notificar con anticipación razonable, en lo que se refiera a quejas y agravios específicos.

Sección 6. Un empleado podrá solicitar una licencia para ausentarse del trabajo a fin de hacer labores sindicales para la Unión y el Empleador podrá negar tal solicitud.

Sección 7. Los shop stewards deberán ser notificados por el supervisor de todos los despidos y empleados nuevos, y éstos deberán tener la oportunidad de reunirse con los nuevos empleados, antes o después de las horas de trabajo, para ofrecerles información sobre la Unión.

Sección 8. El Empleador acuerda dar asueto a un shop steward (sólo para los limpiadores nocturnos) por cada edificio y por turno una (1) vez al año, durante las horas de trabajo, con pago, para clases de capacitación como shop steward, tras una notificación escrita de la Unión

con diez (10) días hábiles de antelación. El Empleador acuerda dar asueto a un shop steward por edificio por turno dos (2) veces al año (incluyendo el único día con pago) durante las horas de trabajo, sin goce de salario, a fin de que tome clases y se capacite como shop steward, y tras recibir notificación por escrito de la Unión con un mínimo de diez (10) días de antelación.

ARTICLE 16 — DISCRIMINACIÓN

Sección 1. El Empleador no discriminará en el empleo, en la contratación, promoción, capacitación, o asignación de tareas en razón de la raza, credo, color, nacionalidad de origen, edad, sexo, orientación sexual, religión, incapacidad física o mental, afiliación sindical, o activismo sindical, o vínculos de familia, en conformidad con todas las leyes vigentes. La discriminación incluye todo hostigamiento basado en cualquiera de las categorías listadas arriba.

ARTÍCULO 17 — DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1. El control de los asuntos de la Compañía y la conducción de su fuerza de trabajo – incluyendo (pero sin limitarse a) el derecho a crear nuevos puestos de trabajo, abolir o cambiar los actuales puestos de trabajo, cambiar materiales, procesos, productos, el equipo de operaciones; programar y asignar labores; contratar, disciplinar y despedir personal por causa justificada, transferir o dar descansos sin pago a los empleados por falta de trabajo; establecer las reglas de trabajo; determinar la carga de trabajo, definir estándares de calidad y ejecución del trabajo, métodos y prácticas de contratación; asignación de tareas y transferencia de empleados y la promoción de empleados; establecer, abolir o cambiar las bonificaciones, incentivos y programas de control de calidad – restarán exclusivamente en la Compañía.

ARTÍCULO 18 — LICENCIA PARA AUSENTARSE AL TRABAJO SIN GOCE DE PAGO

Sección 1. El Empleador, al margen del tamaño de su compañía, acuerda cumplir con la Ley Federal de Licencia Familiar y Médica, tal como ésta sea enmendada e interpretada de tiempo en tiempo. Para los empleados de Washington DC, el Empleador, al margen del tamaño de su compañía, acuerda cumplir con la ley de Licencia Familiar y Médica del Distrito de Columbia y la Ley de Licencia para Padres del Distrito de Columbia, tal como éstas sean enmendadas e interpretadas de tiempo en tiempo.

Sección 2. Además de las prestaciones para licencias detalladas en la Sección 1 anterior, todo empleado a medio tiempo que haya completado dos (2) meses de servicios continuos y todo empleado a tiempo completo que haya completado seis (6) meses de servicios continuos, podrá solicitar una licencia para ausentarse del trabajo sin goce de salario por las razones enumeradas en el párrafo siguiente, licencia que el Empleador ofrecerá siempre que el empleado haya avisado con dos semanas de antelación y por escrito; o en casos de emergencia, con la mayor anticipación posible del caso. De ser otorgada, la licencia para ausentarse deberá ponerse por escrito e incluir la fecha en que se inicia y la fecha en que termina. El empleado retornará a su puesto actual o a uno equivalente, sin pérdida de su antigüedad, siempre que el empleado cumpla con regresar tal como quedó acordado al otorgarse la licencia. El empleado podrá usar cualquier tipo de licencia por vacaciones o personal para ausentarse. Pasados los treinta (30) días, el pago de las aportaciones por seguro médico será de exclusiva responsabilidad del empleado.

Por compasión: Hasta seis meses para cuidar de otra persona, si se remite la documentación apropiada.

- Licencia médica: Hasta seis meses por razones médicas y con la documentación que establece que el empleado podrá retornar al empleo sin ninguna limitación para asumir todas sus labores.
- Licencia militar: Tal como lo requiere la ley federal
- Licencia cívica: Para todo empleado a que se le pida reportarse a servir de jurado o testificar en un proceso legal cualquiera, como resultado de una cita judicial para comparecer, cita cuya copia deberá ser suministrada al Empleador cuando éste lo solicite.
- Licencia personal: Hasta sesenta (60) días de licencia personal para viajar o por cualquier otra razón de índole personal. El empleado deberá notificar con un mínimo de un mes de anticipación su intención de tomar este tipo de licencia y ésta no puede ser negada por razones injustificadas.

Sección 3. Para licencias sin goce de salario de más de un (1) mes, el empleado deberá notificar a su Empleador con diez (10) días de anticipación antes de su retorno al empleo. Si el empleado necesitase de menos tiempo que el originalmente acordado, el empleado tendrá derecho a retornar al empleo diez (10) días después de notificar al Empleador de su retorno. Si el empleado no retornara en la fecha acordada, se considerará que el empleado ha renunciado.

ARTÍCULO 19 — SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Sección 1. La Unión y el Empleador deberán cooperar con el objetivo común de crear un centro de trabajo higiénico, salvo y seguro para todos los empleados y el Empleador deberá cumplir con todas las leyes federales, estatales y locales en lo que concierne a la salud, higiene y seguridad.

Sección 2. El Empleador deberá brindar un curso anual de capacitación sobre “el derecho a saber” para cada empleado, que deberá incluir (pero sin limitarse a) capacitación sobre desperdicios tóxicos y dañinos, sustancias dañinas usadas o presentes en el centro de trabajo, así como los procedimientos adecuados de salud para todos los empleados.

Sección 3. El Empleador brindará, libre de cargo, todos los suministros, incluyendo guantes, anteojos de protección o todo otro equipo de seguridad necesario. El Empleador brindará, libre de cargo, todo equipo de reparaciones y mantenimiento que sea necesario para ejecutar las labores de una manera sana y eficiente.

Sección 4. El Empleador tendrá disponible, de ser solicitadas, copias de los registros OSHA 200.

Sección 5. El Empleador deberá mantener cobertura por compensación laboral para todos sus empleados. El Empleador deberá exhibir el aviso obligatorio sobre la compensación laboral en un lugar prominente y visible para todos los empleados, documento que contendrá el nombre, la dirección y el teléfono de la compañía aseguradora.

Sección 6. El Empleador deberá brindar equipo apropiado para la nieve, así como el resto del equipo y maquinaria necesarios para los trabajadores que limpian la nieve.

ARTÍCULO 20 — UNIFORMES

El Empleador brindará – libre de cargo – todo uniforme que sea menester usar.

ARTÍCULO 21 — VOLUMEN/CARGA DE TRABAJO

Sección 1. Los empleados no estarán obligados a ejecutar un volumen excesivo de trabajo. Esta disposición sólo regirá para cambios futuros en el volumen actual de trabajo a partir de la fecha de vigencia de este Convenio.

ARTÍCULO 22 — IMMIGRACIÓN

Sección 1. El Empleador acuerda colaborar con todos los inmigrantes legales para brindarles la oportunidad de conseguir bien sea una ampliación, continuación u otro status requerido por el Servicio de Inmigración y Naturalización sin necesidad de que el empleado tenga que tomar una licencia para ausentarse. De hacerse necesaria una tal licencia, el Empleador acuerda otorgarle permiso al empleado para ausentarse por un plazo máximo de noventa (90) días y, a su retorno, reponerlo en su trabajo sin pérdida de su antigüedad, siempre que el Empleador siga trabajando en el edificio. Todo lo anterior deberá ser en conformidad con las leyes vigentes.

Sección 2. Una carta “no-match” (de no correspondencia) por parte de la Administración de Seguridad Social (SSA) no debe constituir, por sí misma, un motivo para tomar una acción cualquiera en contra del empleado, ni tampoco para exigir que vuelva a verificar su autorización de trabajo. Tras recibir una carta de esta naturaleza, el Empleador notificará al empleado y le brindará una copia de dicha carta y le informará para que el empleado contacte a la SSA.

Sección 3. Salvo cuando lo prohíba la ley, cuando un empleado presenta evidencia satisfactoria de haber cambiado de nombre o un cambio del número de seguridad social o documentos de autorización de trabajo actualizada, el Empleador deberá modificar sus registros para reflejar tal cambio y la antigüedad del empleado no deberá ser afectada. Este cambio no puede ser motivo de una acción adversa en el empleo, no obstante la información o documentos proporcionados al momento de su contratación.

Sección 4. Este Artículo deberá ser interpretado de manera consistente con todas las leyes y regulaciones vigentes.

ARTÍCULO 23 — VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES

Sección 1. El Empleador tendrá derecho a conducir toda verificación de antecedentes que sea legal previa al empleo (bien sea antes o después de la oferta de trabajo), lo que deberá incluir a los empleados retenidos por un contratista sucesor que acaba de asumir control del edificio. Además, los empleados estarán sujetos a una verificación de antecedentes si un cliente del contratista lo requiere por escrito, bien sea durante la licitación por el contrato o, simplemente si lo requiere el cliente. Todo empleado deberá cooperar con su Empleador en lo necesario para obtener la verificación de sus antecedentes. Cualquier empleado que se rehúse a cooperar estará sujeto al despido.

Sección 2. En aquellos casos en los que un contratista asume control de un edificio y solicita una verificación de antecedentes de uno de los empleados del antiguo contratista y descubre algo cuestionable en los antecedentes de dicho empleado que, normalmente, lo descalificaría

para conseguir empleo, en conformidad con las normas de empleo del contratista, el Empleador podrá optar por no contratar a dicho empleado, siempre que esta decisión no sea arbitraria, discriminatoria, o en represalia por actividades protegidas por ley. En aquellos casos que el Empleador tenga justificación para exigir la verificación de antecedentes de un empleado activo durante la vigencia del contrato existente, sólo existirá causa justificada para despedir a cualquier empleado que haya fallado la verificación de antecedentes y se establece que uno o más hallazgos en sus antecedentes están directamente relacionados con sus funciones o responsabilidades en el empleo; o que su continuación en el empleo representaría un riesgo injustificado a la propiedad o a la seguridad y bienestar de individuos específicos, o del público en general; o que constituye una violación de reglas y regulaciones gubernamentales vigentes.

Sección 3. Toda verificación de antecedentes será confidencial y sólo podrá ser compartida con la Unión cuando sea necesario para administrar mejor este Convenio y/o tal como lo requiera la ley. El Empleador deberá pagar el costo íntegro de la verificación de antecedentes. El Empleador no podrá descontar de los salarios el costo de cualquier verificación previa al empleo.

ARTÍCULO 24 — TRANSFERENCIAS

Sección 1. Si un Empleador transfiere a un empleado de manera permanente de un edificio a otro (transferencias que no sean temporales para cubrir necesidades inmediatas), el Empleador acuerda notificar a la Unión sobre dicha transferencia antes de que ésta ocurra y, a solicitud de la Unión, se discutirá la transferencia y su impacto en el empleado.

Sección 2. Si a un empleado se le saca de una localidad a solicitud de un cliente del contratista, el Empleador podrá remover al empleado de cualquier tarea de trabajo en ese mismo establecimiento, siempre que haya razones de buena fe que justifiquen tal cambio. El Empleador deberá brindarle a la Unión una copia por escrito de cualquier solicitud de esa naturaleza que la Unión solicite. A menos que el Empleador tenga causa justificada para despedir al empleado (las razones por las que el cliente solicitó su salida, por ejemplo, incluye causales de despido), el Empleador reubicará al empleado en cuestión en un puesto o plaza similar en otro establecimiento dentro de la misma área geográfica amparada por este Convenio, en la que esté trabajando el empleado (por ejemplo, la ciudad de Baltimore, el Condado de Montgomery, el Condado de Prince George, el Distrito de Columbia, los Condados de Fairfax y Arlington), donde quiera que le sea posible; y a menos que la Unión y el Empleador acuerden reubicar al empleado en un trabajo similar en un área distinta. No habrá pérdida de antigüedad por dicha transferencia, ni reducción en su pago salarial o en sus beneficios; a menos que no exista una plaza vacante al mismo nivel salarial y de beneficio. Cuando quiera que un empleado es transferido involuntariamente, el Empleador hará todo esfuerzo para ubicar al empleado en un nuevo puesto tan pronto como le sea posible.

Sección 3. En la eventualidad que un empleado sea transferido a otro edificio donde no exista un puesto vacante, el Empleador deberá pedir voluntarios para ser transferidos (en base a su antigüedad y dentro del mismo tipo de puesto) en el edificio al cual el empleado es transferido, para determinar si un empleado está dispuesto a transferir (intercambiar) puestos con el empleado transferido. De no haber voluntarios, el empleador con menos antigüedad será seleccionado para ser transferido.

Sección 4. El Empleador no podrá transferir empleados de edificios programados para convertirse de limpieza de medio tiempo a limpieza de tiempo completo (en conformidad con el Artículo 30 sin alguna razón de trabajo justificable.

ARTÍCULO 25 — ENLACE SINDICAL

Sección 1. La Unión designará a un empleado para prestar servicios como Enlace Sindical; y el Empleador permitirá que éste quede exceptuado de trabajar por un máximo de 1,040 horas al año sin recibir salarios ni beneficios, pero sin pérdida de su antigüedad. La Unión podrá designar a un (1) Enlace por cada 100 empleados o a un (1) Enlace por cada 10 edificios por cada Empleador cubierto por este Convenio. Tales nombramientos deberán ser hechos por escrito y aprobados por la Unión y el Empleador. El empleado no deberá acumular antigüedad durante el plazo de esta licencia sindical.

Definición: Enlace Sindical es un Representante Sindical, a quien generalmente se le excusa de sus servicios para el Empleador mediante una licencia para ausentarse sin goce de salario. El Enlace será responsable de conducir asuntos sindicales, supervisar el cumplimiento del contrato y distribuir información sindical, además de conducir las reuniones en el centro de trabajo. Esto normalmente ocurrirá donde no exista un shop steward.

ARTÍCULO 26 — COMITÉ OBRERO-PATRONAL

Sección 1. El Empleador y la Unión acuerdan conducir un curso conjunto anual fuera del horario normal de trabajo para capacitar a todos los supervisores y delegados con el propósito de mejorar la administración de este Convenio y para garantizar la más alta calidad de servicios para los inquilinos, los administradores del edificio y otras partes interesadas respecto a servicios tales como la limpieza, la seguridad y otros servicios requeridos por la industria.

ARTÍCULO 27 — PRESERVACIÓN DEL TRABAJO

Sección 1. El Empleador no deberá subcontratar, transferir, arrendar, o asignar, en todo o en parte, a ninguna otra persona, firma, corporación, sociedad, o trabajador o trabajadores fuera de la unidad, las labores de la unidad sindical de trabajo actualmente ejecutadas (o asignadas en el futuro) por empleados en la unidad sindical de trabajo, salvo cuando así lo requiera una ley, reglamento o la entidad que esté pidiendo licitaciones, en cuyo caso el Empleador deberá garantizar que dichas empresas empleen a los empleados realizando las tareas de la unidad sindical de trabajo, con salarios, beneficios y condiciones de trabajo estipulados en este Convenio (o el costo equivalente de éstos).

Sección 2. En caso que el Empleador venda o transfiera todo o parte de su negocio o aquellas cuentas de clientes sujetas a este Convenio, el Empleador deberá requerir que el empleador adquiriente asuma este Convenio.

Sección 3. A fin de proteger y preservar el trabajo cubierto por este Convenio, el Empleador acuerda que si él o sus accionistas principales, bajo el nombre del Empleador u otro nombre, emplea empleados en el futuro en cualquiera de las jurisdicciones establecidas en el Artículo 1, Sección 1, para desempeñar labores detalladas en el Artículo 1, Sección 1 de este Convenio, y si una mayoría de empleados en el edificio en cuestión manifiestan su deseo de ser representados por la Unión, entonces los términos y condiciones de este Convenio deberán regir para los empleados de dicho edificio, sujetándose a las estipulaciones del Apéndice A.

ARTÍCULO 28 — TRANSICIÓN ENTRE CONTRATISTAS

Sección 1. Cuando el Empleador postule a una licitación para adquirir una cuenta o adquiere un contrato para brindar servicios en otro establecimiento donde los empleados están laborando bajo los términos de un convenio colectivo de trabajo de esta Unión, el Empleador acuerda contactar a la Unión para adquirir la lista de antigüedad, y ofrecerá prioridad de empleo a los empleados actualmente laborando allí por orden de antigüedad, a fin de satisfacer las necesidades de tal contrato de limpieza. El Empleador no reducirá la tasa salarial de ningún empleado contratado y reconocerá la antigüedad de los empleados contratados de modo tal que los empleados no perderán beneficios debido al cambio de empleadores.

Si, durante la vigencia de este Convenio, a un Empleador que esté tratando de conseguir una cuenta, incluyendo al contratista actual, el dueño u operador de la propiedad le pide reducir el número de empleados a tiempo completo en un edificio en particular, incluyendo la posibilidad de cambiar de tiempo completo a medio tiempo, entonces la Unión y el Empleador acuerdan tener negociaciones de buena fe con respecto a los salarios y beneficios que reciben los empleados en dicho edificio. La Sección 1 del Artículo 13 (Ni huelgas ni cierres patronales) carecerá de validez para estas negociaciones si se llega a un impasse.

Sección 2. A los empleados que el Empleador retenga se les reconocerá el íntegro de su tiempo de servicios con el(los) Empleador(es) anterior(es), válido para toda consideración, incluyendo, pero sin limitarse a, sus derechos de antigüedad y vacaciones, así como el cumplimiento del periodo de prueba. A los empleados retenidos que tengan salarios por encima de las tasas salariales básicas estipuladas por este Convenio para su clasificación, no se les podrá reducir su paga por el cambio de contratista en la cuenta.

Sección 3. El Empleador estará obligado a notificar de inmediato a la Unión y por escrito tan pronto como se entere de que se están licitando y esperando ofertas por uno de sus contratos en ese edificio o sobre la cancelación de una cuenta o establecimiento. El Empleador le brindará a la Unión una lista de todos los empleados trabajando en la localidad/cuenta, incluyendo sus nombres, tasas salariales, las horas trabajadas cada semana, fechas de contratación y su antigüedad.

Sección 4. Cuando un Empleador trate de adquirir una cuenta cubierta por este Convenio, la Unión brindará por escrito la información descrita en la Sección 3 de este Artículo a todos los interesados en adquirirla. Todo error en la información que el Empleador saliente brinde no excusará al Empleador adquiriente de cualquier obligación estipulada en este Convenio.

Sección 5. A los quince (15) días hábiles de haber asumido control de una cuenta, el Empleador le brindará a la Unión los nombres de todos los empleados en esa localidad o cuenta, sus tasas salariales, horas y otros beneficios que reciban los trabajadores de ese establecimiento. El Empleador deberá adherirse a los procedimientos en el Apéndice A.

Sección 6. Si el Empleador pierde una cuenta/establecimiento, todos los beneficios de vacaciones adeudadas deberán ser pagadas en conformidad con las leyes de la jurisdicción. El Empleador adquiriente permitirá que todo empleado que lo solicite pueda tomar una licencia sin pago equivalente a las vacaciones acumuladas que le pagó el Empleador saliente, debido al cambio de contratista. El Empleador saliente le brindará a la Unión un reporte final de los días

de enfermedad de que disponen los empleados, a las dos (2) semanas de cesar sus operaciones en ese establecimiento.

Sección 7. Si el Empleador pierde una cuenta/establecimiento, el Empleador deberá brindar a la Unión una cuenta de todas las vacaciones que hayan acumulado los empleados, e inclusive las vacaciones por la porción de un año que el empleado haya trabajado.

ARTÍCULO 29 — EMPLEADOR MÁS FAVORECIDO

Sección 1. Si la Unión suscribe cualquier convenio con otro Empleador en las jurisdicciones estipuladas en el Artículo 1, que incluya la limpieza de edificios comerciales y que no está sujeto a la negociación de un anexo y contenga estipulaciones económicas más favorables que las contenidas en este Convenio, y que esté en vigencia durante la duración de este Convenio, el Empleador tendrá derecho de implementar aquellas condiciones más favorables entre los empleados cubiertos por este Convenio a partir de la fecha de vigencia en que dichas condiciones más favorables empezaron a regir según ese otro convenio. La Unión acuerda informar al Empleador inmediatamente tras firmar un convenio de dicha naturaleza con una compañía o contratista en la eventualidad que los términos de dicho convenio sean más favorables que los contenidos en este Convenio.

Sección 2. La Sección 1 no será válida para las cuentas de edificios existentes que, hacia el 15 de octubre de 2011, no estén mantenidos por un contratista signatario de este Convenio y que sea adquirido por el Empleador a partir del 15 de octubre de 2011. Para aquellos edificios que no sean limpiados por un contratista signatario, el Empleador/contratista podrá ofertar por dicha cuenta, como lo considere apropiado. Si el Empleador gana la licitación de tal edificio, y si la Unión sindicaliza a los empleados en dicho edificio en conformidad con las disposiciones de neutralidad/firma de tarjetas, el Empleador reconocerá a la Unión y las partes se reunirán para negociar un anexo económico apropiado para tal localidad. Queda entendido que el Empleador acuerda pagar los salarios y beneficios del convenio para toda la industria en un plazo no mayor de cuatro años tras haberse reconocido a la Unión en tal edificio y que la Sección 1 del Artículo 13 (Ni huelga ni cierres patronales) carecerá de vigencia en estas localidades hasta que se haya negociado un anexo con estipulaciones.

Sección 3. Para edificios sin sindicalizar que existan hacia el 15 de octubre de 2011 en las áreas recién reconocidas del Condado de Montgomery, las partes se reunirán a negociar un anexo económico en cada edificio individual, donde la Unión haya sido reconocida en conformidad con el Apéndice A. Queda entendido que el Empleador acuerda pagar los salarios y beneficios del convenio para toda la industria en un plazo no mayor de cuatro años tras haberse reconocido a la Unión en tal edificio y que la Sección 1 del Artículo 13 (Ni huelga ni cierres patronales) carecerá de vigencia para todas estas localidades hasta que se haya negociado un anexo con estipulaciones.

Sección 4. Las labores en los aeropuertos estarán sujetas a anexos económicos.

ARTÍCULO 30 MANTENIMIENTO DE CONDICIONES

Sección 1. Nada en este Convenio deberá ser interpretado como para justificar la reducción de cualquier tasa salarial, beneficios o el derecho a una licencia de las que goce un empleado individual en la actualidad, incluyendo – pero sin limitarse a – licencias con salario, días personales o de vacaciones.

ARTÍCULO 31— CLÁUSULA DE SALVEDAD

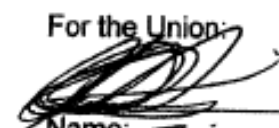
Sección 1. Si alguna corte judicial hallase que una parte de este Convenio es inválida, esto no deberá invalidar el resto de sus cláusulas y estipulaciones.

ARTÍCULO 32 — VIGENCIA

Sección 1. Este Convenio entrará en vigencia a las 12:01 am del 16 de octubre de 2015 y seguirá rigiendo íntegramente hasta la medianoche del 15 de Octubre de 2019.

Las partes ejecutan por la presente este Convenio:

For the Union:

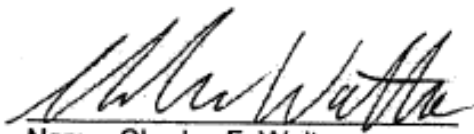

Name: Saime Contreras
Title: Vice President

Date: 10-8-15

For the following contractors comprising the Washington Service Contractors Association:

ABM Industries
Building Maintenance Service, LLC
BRAVO! Facility Services, Inc.
Building Services Management, Inc.
Cavalier Services, Inc.
CRS Facility Services LLC
DTZ Inc. d.b.a. C&W Services
Executive Building Maintenance, Inc.
Gali Service Industries, Inc.

Mister Kleen Maintenance Co., Inc.
Pioneer Building Services, Inc.
PMM Companies
P&R Enterprises, Inc.
Red Coats, Inc.
Sanitronics Services, Inc.
Sentral Building Services, LLC
Total Quality Building Services
UG2
USSI, Inc.



Name: Charles F. Walters
Title: Attorney for WSCA

Date: 9-17-15

ANEXO ECONÓMICO PARA WASHINGTON DC

Salarios Básicos

Clasificación	Octubre/16/15	Julio/1/16**	Julio/1/17	Julio/1/18	Julio/1/19
Limpiador tiempo completo	14.60	14.60	15.10	15.60	16.10
Limpiador medio tiempo	14.10	14.60	15.10	15.60	16.10
Utilero diurno	14.90	15.40	15.90	16.40	16.90

** A partir del 1º de julio de 2016, las clasificaciones de trabajo de tiempo completo y medio tiempo deberán ser integradas bajo la clasificación única: Limpiador.

Aumento mínimo

El aumento minino para cada clasificación será lo siguiente: (en Julio 1º)

- 1º de julio de 2016 – 50 centavos
- 1º de julio de 2017 – 50 centavos
- 1º de julio de 2018 – 50 centavos
- 1º de julio de 2019 – 50 centavos

Vacaciones

Los empleados a medio tiempo recibirán una (1) semana de vacaciones pagadas por año tras completar un (1) año de servicios continuos; dos (2) semanas de vacaciones pagadas tras cuatro (4) años de servicios continuos; y tres (3) semanas de vacaciones pagadas tras diez (10) años de servicios continuos, a menos que la escala vacacional del Empleador sea más generosa que ésta.

Al menos que la política vacacional actual del Empleador exceda esta escala, los empleados a tiempo completo recibirán vacaciones en conformidad con la escala siguiente: una (1) semana de vacaciones pagadas tras completar un (1) año continuo en el empleo; dos (2) semanas de vacaciones pagadas tras completar dos (2) años continuos en el empleo; tres (3) semanas de vacaciones pagadas tras completar cinco (5) años continuos en el empleo; cuatro (4) semanas de vacaciones pagadas tras completar diez (10) años continuos en el empleo.

Los empleados a medio tiempo amparados por el Convenio Colectivo de Trabajo para Washington DC, en vigencia entre 1993 y 1999, y que hayan permanecido en el empleo desde el 1º de enero de 1999 recibirán vacaciones en conformidad con la siguiente escala: una (1) semana de vacaciones pagadas tras completar un (1) año continuo en el empleo; dos (2) semanas de vacaciones pagadas tras completar dos (2) años continuos en el empleo; tres (3) semanas de vacaciones pagadas tras completar (5) años continuos en el empleo; y cuatro (4) semanas de vacaciones pagadas tras completar quince (15) años continuos en el empleo.

Los empleados a tiempo completo trabajando en edificios listados en el Apéndice E o edificios que empezaron a operar a tiempo completo a partir del 1º de julio de 2017, y que aún no gozan de vacaciones como los de tiempo completo, tendrán la siguiente escala vacacional:

A partir del 1º de julio de 2017, una (1) semana de vacaciones pagadas por año tras completar un (1) año de servicios continuos; dos (2) semanas de vacaciones pagadas tras cuatro (4) años de servicios continuos; y tres (3) semanas de vacaciones pagadas tras diez (10) años de servicios continuos.

A partir del 1º de julio de 2018, una (1) semana de vacaciones pagadas por año tras completar un (1) año de servicios continuos; dos (2) semanas de vacaciones pagadas tras tres (3) años de servicios continuos; y tres (3) semanas de vacaciones pagadas tras siete (7) años de servicios continuos.

A partir del 1º de julio de 2019, el rol vacacional establecido anteriormente para empleados a tiempo completo.

Licencia por enfermedad

Todos los empleados recibirán siete (7) días de licencia por enfermedad con pago al año. Tras seis (6) meses en el empleo, todos los empleados amparados por este Convenio recibirán cuatro (4) días de licencia por enfermedad. Tras los primeros nueve (9) meses en el empleo, el empleado recibirá tres (3) días adicionales por enfermedad. Al cumplirse el primer aniversario del empleado, éste empezará a acumular siete (7) días de licencia por enfermedad, siguiendo un método que determinará el Empleador y que esté en conformidad con la Ley de Licencia por Enfermedad y Seguridad del Distrito de Columbia.

ANEXO ECONÓMICO PARA BALTIMORE (MARYLAND)

Salarios básicos

Clasificación	Octubre/16/15	Julio/1/16**	Julio/1/17	Julio/1/18	Julio/1/19
Limpiador medio tiempo	12.70	13.20	13.70	14.20	14.70
Limpiador medio tiempo Salario inicial*	11.70	12.20	12.70	13.20	13.70
Limpiador tiempo completo	13.20	13.20	13.70	14.20	14.70
Utilero diurno	13.50	14.00	14.50	15.00	15.50

*Máximo de doce (12) meses de salario inicial para medio tiempo

** A partir del 1º de julio de 2016, las clasificaciones de trabajo de tiempo completo y medio tiempo deberán ser integradas bajo la clasificación única: Limpiador.

Aumentos mínimos

El aumento minino para cada clasificación será lo siguiente: (en Julio 1º)

1º de julio de 2016 – 50 centavos

1º de julio de 2017 – 50 centavos

1º de julio de 2018 – 50 centavos

1º de julio de 2019 – 50 centavos

Vacaciones

Los empleados a medio tiempo recibirán una (1) semana de vacaciones pagadas por año tras completar un (1) año de servicios continuos; dos (2) semanas de vacaciones pagadas tras cuatro (4) años de servicios continuos; y tres (3) semanas de vacaciones pagadas tras diez (10) años de servicios continuos, a menos que la escala vacacional del Empleador sea más generosa que ésta.

Al menos que la política vacacional actual del Empleador exceda esta escala, los empleados a tiempo completo recibirán vacaciones en conformidad con la escala siguiente: una (1) semana de vacaciones pagadas tras completar un (1) año continuo en el empleo; dos (2) semanas de vacaciones pagadas tras completar tres (3) años continuos en el empleo; tres (3) semanas de vacaciones pagadas tras completar diez (10) años continuos en el empleo.

Licencia por enfermedad

A partir del 1º de enero de 2016, todos los empleados recibirán cuatro (4) días de licencia por enfermedad con pago al año. Tras cuatro (4) meses en el empleo, todos los empleados amparados por este Convenio recibirán dos (2) días de licencia por enfermedad. Tras los nueve (9) primeros meses en el empleo, el empleado recibirá dos (2) días adicionales por enfermedad. Al cumplirse el primer aniversario del empleado, éste(a) empezará a recibir sus cuatro (4) días de licencia por enfermedad al principio del calendario de licencia por enfermedad del Empleador, siempre que, como mínimo, el empleado recibirá una licencia prorrateada basándose en la diferencia que hay entre su primer aniversario en el trabajo y el inicio del año calendario del Empleador.

ANEXO ECONÓMICO PARA EL CONDADO DE MONTGOMERY (MARYLAND)

Salarios básicos

Clasificación	Octubre/16/15	Julio/1/16	Julio/1/17	Julio/1/18	Julio/1/19
Limpiador medio tiempo	13.20	13.70	14.20	14.70	15.20
Limpiador medio tiempo Salario inicial*	12.20	12.70	13.20	13.70	14.20
Limpiador tiempo completo	13.70	13.70	14.20	14.70	15.20
Utilero diurno	14.00	14.50	15.00	15.50	16.00

*Máximo de doce (12) meses de salario inicial para medio tiempo

*** A partir del 1º de julio de 2016, las clasificaciones de trabajo de tiempo completo y medio tiempo deberán ser integradas bajo la clasificación única: Limpiador.

Aumentos mínimos

El aumento minino para cada clasificación será lo siguiente: (en Julio 1º)

1º de julio de 2016 – 50 centavos

1º de julio de 2017 – 50 centavos

1º de julio de 2018 – 50 centavos

1º de julio de 2019 – 50 centavos

Vacaciones

Vacaciones – medio tiempo: Los empleados a medio tiempo recibirán una (1) semana de vacaciones pagadas por año tras completar un (1) año de servicios continuos; dos (2) semanas de vacaciones pagadas tras cuatro (4) años de servicios continuos; y tres (3) semanas de vacaciones pagadas tras diez (10) años de servicios continuos, a menos que la escala vacacional del Empleador sea más generosa que ésta.

Al menos que la política vacacional actual del Empleador exceda esta escala, los empleados a tiempo completo recibirán vacaciones en conformidad con la escala siguiente: una (1) semana de vacaciones pagadas tras completar un (1) año continuo en el empleo; dos (2) semanas de vacaciones pagadas tras completar tres (3) años continuos en el empleo; tres (3) semanas de vacaciones pagadas tras completar diez (10) años continuos en el empleo.

Las vacaciones pueden ser usadas como licencia por enfermedad tan sólo como se describe en el parágrafo siguiente.

Licencia por enfermedad

A partir del 1º de enero de 2016, todos los empleados recibirán cuatro (4) días de licencia por enfermedad con pago al año. A partir del 1º de enero de 2017, todos los empleados recibirán cinco (5) días de licencia por enfermedad al año. A partir del 1º de enero de 2018, todos los empleados recibirán seis (6) días de licencia por enfermedad con pago al año. A partir del 1º de enero de 2019, todos los empleados recibirán siete (7) días de licencia por enfermedad con pago al año. El derecho de la licencia por enfermedad anual deberá ser proporcionada en la fecha del aniversario del empleado en el empleo. Los empleados tendrán derecho a usar los días por

enfermedad para los tipos de licencia requeridas por la Ley de Licencia por Enfermedad Acumulada y Licencia Segura del Condado de Montgomery, al momento de entrar en vigencia dicha ley (1º de octubre de 2016).

Para los nuevos empleados, a partir del 1º de enero de 2016, tras cuatro (4) meses de trabajo, todos los empleados amparados por este Convenio recibirán dos (2) días de licencia por enfermedad. Tras los primeros nueve (9) meses en el empleo, el empleado recibirá dos (2) días adicionales por enfermedad. Luego que la ley cobra vigencia (en octubre de 2016), en la medida que la licencia por enfermedad con pago ofrecida en este Convenio es menor que lo que estipula la ley, los empleados tendrán derecho a usar sus vacaciones para cualquier licencia adicional requerida por la ley.

El Empleador exhibirá en cada edificio un resumen escrito en español e inglés el sistema de acumular y/o usar la licencia por enfermedad establecido para cumplir con la Ley, que es diferente de lo que estipula este Convenio.

ANEXO ECONÓMICO PARA EL NORTE DE VIRGINIA

Salarios básicos

Clasificación	Octubre/16/15	Julio/1/16**	Julio/1/17	Julio/1/18	Julio/1/19
Limpiador medio tiempo	10.60	11.10	11.60	12.10	12.60
Limpiador tiempo completo**	11.10	11.10	11.60	12.10	12.60
Utilero diurno	11.40	11.90	12.40	12.90	13.40

** A partir del 1º de julio de 2016, las clasificaciones de trabajo de tiempo completo y medio tiempo deberán ser integradas bajo la clasificación única: Limpiador.

Aumento mínimos

El aumento mínimo para cada clasificación será lo siguiente: (en Julio 1º)

1º de julio de 2016 – 50 centavos

1º de julio de 2017 – 50 centavos

1º de julio de 2018 – 50 centavos

1º de julio de 2019 – 50 centavos

Vacaciones

Escala vacacional para empleados a tiempo completo y medio tiempo: Los empleados recibirán una (1) semana de vacaciones pagadas tras completar un (1) año continuo en el empleo, dos (2) semanas de vacaciones pagadas tras completar cuatro (4) años continuos en el empleo, y tres (3) semanas de vacaciones pagadas tras completar diez (10) años continuos en el empleo, a menos que la actual política vacacional del Empleador sea más generosa que ésta.

Licencia por enfermedad

A partir del 1º de enero de 2016, todos los empleados recibirán cuatro (4) días de licencia por enfermedad con pago al año. Tras cuatro (4) meses en el empleo, todos los empleados amparados por este Convenio recibirán dos (2) días de licencia por enfermedad. Tras los primeros nueve (9) meses en el empleo, el empleado recibirá dos (2) días adicionales por enfermedad. Al cumplirse el primer aniversario del empleado, éste empezará a recibir sus cuatro (4) días de licencia por enfermedad al principio del calendario de licencias por enfermedad del Empleador, siempre que, como mínimo, el empleado recibirá una licencia prorrateada basándose en la diferencia que hay entre su primer aniversario en el trabajo y el inicio del año calendario del Empleador.

APÉNDICE A

PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO SINDICAL

La Unión Internacional de Empleados de Servicios, Local 32BJ ("la Unión") y _____ ("el Empleador") acuerdan mediante la presente a implementar el Convenio Colectivo de Trabajo ("Convenio") anexo a este documento, para el periodo de vigencia especificado – o excepto como las partes acuerden por escrito –, como sigue a continuación:

1. El Empleador adoptará una actitud positiva a la sindicalización de su personal de conserjes que no sean supervisores y a sus empleados de mantenimiento. El Empleador (y sus supervisores) no tomarán ninguna acción, ni harán ninguna declaración, que directa o indirectamente declare o insinúe cualquier tipo de oposición patronal respecto de la selección de los empleados de un agente de negociaciones colectivas; ni tampoco demostrarán preferencias u oposición con respecto a alguna unión en particular como agente de negociaciones colectivas.
2. La Unión y sus representantes no habrán de coactar o impedir a ningún empleado del Empleador en su esfuerzo por obtener tarjetas de autorización sindical. Además, la Unión no convocará huelgas, paros laborales, retrasos de labores u otras formas similares de interferencia del trabajo contra el Empleador, en conjunción con sus esfuerzos por sindicalizar a los empleados del Empleador, salvo en conexión con el parágrafo 8 de este procedimiento, después de que el Árbitro haya emitido un fallo determinando que existe una violación; o, si la disputa no se ha resuelto, a los veinte (20) días de haberse seleccionado el árbitro, lo que ocurriese antes.
3. Luego de la notificación sindical sobre las intenciones de la Unión de sindicalizar a los trabajadores, el Empleador brindará en cinco (5) días una lista con los nombres y domicilios de todos los empleados dentro de las clasificaciones sujetas a este Convenio, actualmente laborando en un centro (o centros) de trabajo en particular que estén cubiertos por este Convenio.
4. Tras la presentación de una solicitud al Empleador, el Empleador otorgará acceso a la Unión al centro de labores, siempre que no hay interferencia en los asuntos y operaciones del Empleador ni con la ejecución de las labores por parte de los empleados durante sus horas de trabajo. Dicho acceso incluirá el derecho a colocar y exhibir avisos en aquellas pizarras de la compañía que ésta designe.
5. A los siete (7) días de haber recibido aviso sobre las intenciones de sindicalizar, se deberá programar una reunión informativa (de aproximadamente 20 minutos de duración) para cada turno, a conveniencia mutua del Empleador y de la Unión en cada establecimiento afectado, en la cual tanto la Unión como el Empleador se dirigirán a los empleados. Durante dicha junta, el Empleador informará a los empleados que no tiene objeción a que los empleados ejerzan su derecho a integrarse a una unión y que no habrá sanciones ni represalias contra los empleados que deciden ejercer tal derecho. Durante dicha reunión, la Unión tendrá la oportunidad de dirigirse a los empleados, para brindar información sobre la Unión y el Convenio Colectivo de Trabajo, y para responder cualquier pregunta que tengan los

trabajadores. No se distribuirán ni solicitarán tarjetas de autorización [para representación sindical] en presencia de los supervisores del Empleador o sus agentes.

6. Inmediatamente después de ejecutarse este Convenio, el Empleador deberá firmarlo y ponerlo a disposición de sus empleados con y sin responsabilidad de supervisión, las copias de la carta anexa al presente documento, garantizando a los empleados la neutralidad del Empleador en materias de campañas de sindicalización.

7. Si la Unión alega contar con la mayoría de firmas en un edificio o grupo de edificios, apoyándose en el número de tarjetas de autorización firmadas, las partes deberán convenir en establecer una lista de empleados dentro de la unidad de trabajo en cuestión. Luego de que la Unión demuestre que tiene la mayoría de empleados (en dicha lista) que han autorizado a la Unión a representarlos mediante la firma de las tarjetas de autorización respectivas, el Empleador deberá reconocer a la Unión como el agente exclusivo de negociaciones colectivas de los empleados. El Empleador no presentará una petición ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales para solicitar elecciones en conexión con demanda alguna por el reconocimiento de la Unión que resulte de este Convenio.

8. Las partes acuerdan que cualquier disputa sobre la interpretación o implementación de este Convenio deberá ser sometida a arbitraje sumario ante un árbitro imparcial, quien tendrá autoridad para dar un fallo obligatorio y toda otra subsanación. La decisión del árbitro será final e inapelable y válida para ambas partes. Un hallazgo o un fallo por parte del árbitro será final e inapelable. Se entiende que el árbitro imparcial carece de poder para agregar o sustraer o modificar cualquiera de los términos de este Convenio. Los honorarios del árbitro imparcial y los gastos administrativos serán compartidos equitativamente entre el Empleador y la Unión. Cada una de las partes se encargará de pagarle a sus propios asesores legales.

9. Para fines de implementar las secciones 7^a y 8^a precedentes se deberá escoger un árbitro imparcial de la siguiente lista de árbitros: Charles Feigenbaum, Roger Kaplan, Homer Larue, Joseph Sharnoff, Sue Shaw y Blanca Torres.

EJEMPLO DE LA CARTA DE NEUTRALIDAD

Estimados empleados:

Como bien saben, los organizadores de la SEIU Local 32BJ han estado en conversaciones con los empleados acerca de formar una unión. Queremos que sepan que ustedes tienen derecho a formar, unirse o apoyar la campaña de sindicalización. Nosotros nos hemos reunido con la Unión y hemos acordado mantenernos neutrales para que ustedes puedan decidir si desean que la Unión los represente. Nosotros hemos instruido a los supervisores para que no hablen con ustedes sobre la Unión. Consistente con la política de (Nombre del Empleador) Los supervisores no les sancionarán, transferirán ni despedirán en razón de su apoyo a la Unión.

Hemos acordado dejar que la unión coloque y exhiba literatura en las pizarras informativas de la compañía en nuestras oficinas en cada edificio, y darle acceso a la Unión para que se reúnan con ustedes antes y después del trabajo, siempre que dichas reuniones no interfieran con la ejecución de sus labores.

(Nombre del Empleador) está interesado en establecer una relación amigable y productiva con la Unión y tratará con la Unión de manera justa si ustedes deciden que quieren gozar de representación.

APÉNDICE B

Localidades por encima de la escala

La siguiente es una lista de los edificios por encima de la escala y las tasas vigentes en la fecha indicada. Todos los demás aumentos serán como se especifica en el Artículo 2 de este convenio.

Dirección del Edificio

1625 L St., NW (AFSCME)

	<u>Julio/1/15</u>	<u>Julio/1/16</u>	<u>Julio/1/17</u>	<u>Julio/1/18</u>	<u>Julio/1/19</u>
Salarios, medio tiempo	\$12.95	\$15.45	\$15.95	\$16.45	\$16.95
Salarios, piso	\$15.20	\$15.70	\$16.20	\$16.70	\$17.20
Feridos	+ Todos los feriados reconocidos por el edificio				
Días de enfermedad	12 anuales				

NEA (120116TH)

	<u>Julio/1/15</u>	<u>Julio/1/16</u>	<u>Julio/1/17</u>	<u>Julio/1/18</u>	<u>Julio/1/19</u>
Salarios, limpieza	\$14.30	\$14.80	\$15.30	\$15.80	\$16.30
Salarios, utilero D	\$12.55	\$13.40	Tasa salarial por contrato para utilero diurno (UD)		
Salarios, líder día	+\$0.25/hora				
Feridos	+ Día después de Thanksgiving, Día de Colón, Día de los Veteranos				

1800 Massachusetts Avenue - Abierto

	<u>Julio/1/15</u>	<u>Julio/1/16</u>	<u>Julio/1/17</u>	<u>Julio/1/18</u>	<u>Julio/1/19</u>
Utilero diurno	\$16.40	\$16.90	\$17.40	\$17.90	\$18.40
Limpieza Tiempo completo	\$16.10	\$16.60	\$17.10	\$17.60	\$18.10
Limpieza Medio tiempo	\$15.60	\$16.10	\$16.60	\$17.10	\$17.60

Feridos adicionales (a partir del 1º de enero de 2012): Día de Colón, Día de los Veteranos y el día después de Thanksgiving

1120 19th, NW

Feridos + Día de Colón, Día de los Veteranos

1717 DeSales

	<u>Oct/16/15</u>	<u>Julio/1/16</u>	<u>Julio/1/17</u>	<u>Julio/1/18</u>	<u>Julio/1/19</u>
Utilero Diurno	\$14.45	\$14.95	\$15.45	\$15.95	\$16.45
Limpieza tiempo completo	\$14.90	\$15.40	\$15.90	\$16.40	\$16.90
Limpieza medio tiempo	\$15.25	\$15.75	\$16.25	\$16.75	\$17.25

501 3rd St., NW

	<u>Julio/16/15</u>	<u>Julio/1/16</u>	<u>Julio/1/7</u>	<u>Julio/1/18</u>	<u>Julio/1/19</u>
Salarios, medio tiempo	\$15.60	\$16.10	\$16.60	\$17.10	\$17.60
Limpieza tiempo completo	\$16.10	\$16.60	\$17.10	\$17.60	\$18.10
Utilero diurno	\$16.40	\$16.90	\$17.40	17.90	\$18.40
Feridos	+ Día de los Veteranos, Día de Colón, Día después de Thanksgiving, Inauguración presidencial				
Días de enfermedad	12 anuales				
Vacaciones	4 semanas tras 12 años, 5 semanas tras 20 años				

1625 Mass., NW

	<u>Julio/1/15</u>	<u>Julio/1/16</u>	<u>Julio/1/17</u>	<u>Julio/1/18</u>	<u>Julio/1/19</u>
Salarios, medio tiempo	\$14.20	\$14.70	\$15.20	\$15.70	\$16.20
Feridos	+ Día de Colón, Día de los Veteranos, Día después de Thanksgiving, Inauguración presidencial				

1775 K St., NW (Suffridge Bldg)

	<u>Oct/16/15</u>	<u>Julio/1/16</u>	<u>Julio/1/17</u>	<u>Julio/1/18</u>	<u>Julio/1/19</u>
Salarios, noches	\$15.60	\$16.10	\$16.60	\$17.10	\$17.60
Día	\$15.85	\$16.35	\$16.85	\$17.35	\$17.85

Feridos: +Día del Presidente, Día de los Veteranos, Día de Colón, Inauguración presidencial

El Artículo 4, Sección 1 del Convenio deberá regir.

Vacaciones: 1 semana tras 6 meses; 2 semanas tras un año; 3 semanas tras 5 años; 4 semanas tras 10 años

Enfermedad 12 días por año acumulados a uno (1) por mes. Pueden acumularse 36 días

Lay-off: Dos semanas de aviso o dos semanas de pago.

Seguro vida: Todo empleado ordinario deberá recibir una póliza de seguro de vida de \$5,000.

Jurado: Todo empleado debe recibir la diferencia entre su tasa salarial ordinaria y el dinero que recibe de la corte por sus servicios.

Funeral: Tres días con paga para ir al funeral de cónyuge, padre, madre, hijos(as), hermanos(as), abuelos(as), nietos(as), o suegros(as).

1550 M St

	<u>Oct/16/15</u>	<u>Julio/1/16</u>	<u>Julio/1/17</u>	<u>Julio/1/18</u>	<u>Julio/1/19</u>
Utilero diurno	\$15.52	\$16.02	\$16.52	\$17.02	\$17.52
Limpieza tiempo completo	\$16.02	\$16.52	\$17.02	\$17.52	\$18.02
Limpieza medio tiempo	\$16.52	\$17.02	\$17.52	\$18.02	\$18.52

Feridos + cumpleaños del empleado, Día después de Thanksgiving, Inauguración presidencial

Vacaciones: +4 semanas tras 10 años, 5 semanas tras 20 años

Enfermedad 12 días anuales acumulados a razón de 1 día por mes

3211 4th Street, NW National Conference of Catholic Bishops

	<u>Oct/16/15</u>	<u>Julio/1/16</u>	<u>Julio/1/17</u>	<u>Julio/1/18</u>	<u>Julio/1/19</u>
Salarios medio tiempo	\$14.20	\$14.70	\$15.20	\$15.70	\$16.20
Salarios tiempo completo	\$15.09	\$15.59	\$16.09	\$16.59	\$17.09

Feridos + Día de Martin Luther King, Día del Presidente, Día de Colón, Día de Veteranos

A todo empleado que se le pida trabajar en uno cualquiera de los días feriados listados arriba deberá recibir tiempo doble.

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

Clasificación Houseman (casero)

	<u>Julio/1/15</u>	<u>Julio/1/16</u>	<u>Julio/1/17</u>	<u>Julio/1/18</u>	<u>Julio/1/19</u>
Salarios	\$19.10	\$19.75	\$20.40	\$21.10	\$21.80

Los caseros están obligados a ejecutar las siguientes tareas:

Seguir poniendo los manteles en las mesas

Usando una pequeña escalera, los caseros no deben alcanzar más de nueve (9) pies. Usando el montador, a los caseros se les puede pedir que alcancen alturas mayores de nueve (9) pies.

Ambas partes, la Unión y el contratista, acuerdan a tener reuniones mensuales obrero-patronales para discutir cualquier asunto pendiente, de ser necesario.

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

	<u>Julio/16/15</u>	<u>Julio/1/16</u>	<u>Julio/1/17</u>	<u>Julio/1/18</u>	<u>Julio/1/19</u>
Utilero diurno	\$16.80	\$17.30	\$17.80	\$18.30	\$18.80
Limpieza tiempo completo	\$15.80	\$16.30	\$16.80	\$17.30	\$17.80
Limpieza medio tiempo	\$13.80	\$14.30	\$14.80	\$15.30	\$15.80

Líder – 25 centavos por encima de los salarios listados arriba

Vacaciones: una semana tras un año en el empleo, dos semanas tras dos años, tres semanas tras cinco años y cuatro semanas tras 10 años.

Feridos: Año Nuevo, Día de Martin Luther King, Día del Presidente, Día en Memoria de los Caídos, Día de la Independencia, Día del trabajo (primer lunes de septiembre), Thanksgiving, Navidad

ESTOS DOS EDIFICIOS SEGUIRÁN EL MODELO ECONÓMICO DE WASHINGTON DC:

1660 International Drive, Mclean, Virginia

Airline Pilots Building (535 Herndon Parkway, Herndon, Virginia)

	<u>Julio/16/15</u>	<u>Julio/1/16</u>	<u>Julio/1/17</u>	<u>Julio/1/18</u>	<u>Julio/1/19</u>
Utilero diurno	\$13.80	\$14.30	\$14.80	\$15.30	\$15.80
Limpieza tiempo completo	\$13.80	\$14.30	\$14.80	\$15.30	\$15.80
Limpieza medio tiempo	\$11.60	\$12.10	\$12.60	\$13.10	\$13.60

Líder – 50 centavos por encima de los salarios listados arriba

Vacaciones: una semana tras un año en el empleo, dos semanas tras dos años, tres semanas tras cinco años y cuatro semanas tras 10 años.

Feridos: Año Nuevo, Día de Martin Luther King, Día del Presidente, Día en Memoria de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo (primer lunes de septiembre), Thanksgiving, Navidad

1515 North Courthouse Rd and 3101 Wilson Blvd, Arlington, Virginia

	<u>Oct/16/11</u>	<u>Julio/1/12</u>	<u>Julio/1/13</u>	<u>Julio/1/14</u>	<u>Julio/1/15</u>
Utilero diurno	\$15.45	\$15.95	\$16.45	\$16.95	\$17.45
Limpieza tiempo completo	\$14.95	\$15.45	\$15.95	\$16.45	\$16.95
Limpieza medio tiempo	\$12.95	\$14.35	\$13.95	\$14.45	\$14.95

Líder – 25 centavos por encima de los salarios listados arriba

Vacaciones: una semana tras un año en el empleo, dos semanas tras dos años, tres semanas tras cinco años y cuatro semanas tras 10 años.

Feridos: Año Nuevo, Día de Martin Luther King, Día del Presidente, Día en Memoria de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo (primer lunes de septiembre), Thanksgiving, Navidad

3101 Wilson Blvd, Arlington, Virginia

	<u>Oct/16/15</u>	<u>Julio/1/16</u>	<u>Julio/1/17</u>	<u>Julio/1/18</u>	<u>Julio/1/19</u>
Utilero diurno	\$15.45	\$15.95	\$16.45	\$16.95	\$17.45
Limpieza tiempo completo	\$14.95	\$15.45	\$15.95	\$16.45	\$16.95
Limpieza medio completo	\$12.95	\$13.45	\$13.95	\$14.45	\$14.95

Líder – 25 centavos por encima de los salarios listados arriba

Vacaciones: una semana tras un año en el empleo, dos semanas tras dos años, tres semanas tras cinco años y cuatro semanas tras 10 años.

Feridos: Año Nuevo, Día de Martin Luther King, Día del Presidente, Día en Memoria de los Caídos, Día de la Independencia, Día del trabajo (primer lunes de septiembre), Thanksgiving, Navidad

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

	<u>Julio/1/15</u>	<u>Julio/1/16</u>	<u>Julio/1/17</u>	<u>Julio/1/18</u>	<u>Julio/1/19</u>
Utilero diurno	\$14.30	\$14.80	\$15.30	\$15.80	\$16.30
Limpieza tiempo completo	\$12.60	\$13.10	\$13.60	\$14.10	\$14.60
Limpieza medio tiempo	\$11.35	\$11.85	\$12.35	\$12.85	\$13.35

Aumentos mínimos

- 1º de julio de 2016 - \$0.50
- 1º de julio de 2017 - \$0.50
- 1º de julio de 2018 - \$0.50
- 1º de julio de 2019 - \$0.50

Feridos + Día de los Veteranos

Los empleados a medio tiempo en localidades MITRE tendrán derecho a rechazar, según su antigüedad, cualquier puesto a tiempo completo que se halle disponible en el futuro en los edificios MITRE limpiados por ABM, si es que están calificados para tener esos puestos.

APÉNDICE C

Tras demostrar que la Unión ha cumplido con los requisitos para activar el contrato establecidos en el inciso (a) que sigue a este párrafo, el Proceso de Reconocimiento contenido en el Apéndice entrará en vigencia para todos los edificios comerciales (tanto de inquilinos únicos como múltiples) de 100,000 o más pies cuadrados, y parques de oficinas contiguas y de propiedad común que sumen 100,000 o más pies cuadrados, pero excluyendo edificios con menos de 50% de locales ocupados, y allí donde el espacio ocupado no llegue a los 100,000 pies cuadrados, y en el que el Empleador presta servicios o visita para prestar servicios, dentro del Condado de Prince George.

- a. 65% del área de pies cuadrados de las oficinas comerciales definidas arriba están recibiendo servicios de Empleadores que han ya sea reconocido a la Unión como agente exclusivo de negociaciones colectivas para sus empleados de conserjería, son signatarios de este Convenio –u otro convenio que no corresponda a una asociación– y con condiciones equivalentes; y un contratista operando en el Condado de Prince George que no ha reconocido a la Unión como el agente exclusivo de negociaciones para sus empleados de conserjería, ni es signatario de este Convenio –u otro convenio que no corresponda a una asociación– y con condiciones equivalentes, ha decidido ya sea firmar este Convenio (o su equivalente que no corresponda a asociación) o a reconocer a la Unión en conformidad con el Proceso de Reconocimiento (o su equivalente) en tales edificios.
- b. Cuando se cumplan los requisitos de la activación, la WSCA y la Unión acuerdan reunirse para negociar los términos y condiciones que rigen para el Condado de Prince George.

APÉNDICE D

Sección 1. Tras demostrar que la Unión ha cumplido los requisitos del proceso de reconocimiento establecidos en el inciso 1(a) que sigue, el Empleador deberá acordar que reconocerá a la Unión como el agente exclusivo de negociaciones colectivas para sus empleados de conserjería (incluyendo a los conserjes líderes), pero excluyendo a supervisores, empleados de oficinas y vigilantes de seguridad, tal como queda definido en la Ley de Relaciones Laborales-Gerenciales, en ciertas jurisdicciones del estado de Virginia, como se estipula a continuación:

- a. Cuando la Unión demuestre que los Empleadores firmantes de este Convenio –o todo otro convenio equivalente no vinculado a una asociación– están limpiando el 55% de los edificios comerciales de oficinas (tanto de inquilinos únicos o múltiples) de más de 100,000 pies cuadrados, o parques de oficinas contiguos y de propiedad común que suman 100,000 o más pies cuadrados, entre el Condado de Loudoun y en el Condado de Prince William, el Proceso de Reconocimiento establecido en el Apéndice A será implementado en tales edificios. Antes de se implemente esta disposición, el Empleador y la Unión deberán ponerse de acuerdo en la lista de edificios de oficinas comerciales dentro de los Condados de Loudoun y Prince William.

- b. Cuando la Unión demuestre que ha sido reconocida como agente exclusiva de negociaciones colectivas por los Empleadores firmantes de este Convenio –u otro convenio no vinculado a una asociación pero con términos equivalentes– en un 55% de los edificios de oficinas comerciales, o de parques de oficinas comerciales contiguos y de propiedad común que sumen 100,000 o más pies cuadrados, tal como se define en la Sección 1(a) de arriba, las disposiciones contenidas en este Convenio deberán regir, excepto como quedan modificadas las Secciones de la 1(b)(i) hasta la 1(b)(iv) más adelante, con progresiones en los salarios, beneficios y las licencias a partir del momento en que fuera implementado el primer aumento de salarios dispuestos en la Sección 1(b)(i) anterior. Por ejemplo, si la Unión obtiene el reconocimiento requerido hacia el 1º de enero de 2012, la tasa salarial básica para limpiadores de medio tiempo en la fecha de implementación inicial sería de \$8.00, o cincuenta centavos (\$0.50) por encima de cualquier salario mínimo estatutario, la suma que sea mayor.

(i) Salarios

Cuando la Unión demuestre lo descrito en el inciso 1.b en el párrafo precedente –o el 1º de enero de 2013, lo que ocurra después– los Limpiadores a Medio Tiempo recibirán ya sea un aumento de treinta y cinco (35) centavos por hora, u \$8.00 por hora, la cantidad que resulte en una paga mayor; los Limpiadores a Tiempo Completo recibirán \$8.50 por hora; los Utileros Diurnos recibirán \$8.80 por hora.

A los doce (12) meses de la fecha en que se implementaron los primeros aumentos salariales estipulados arriba –pero no antes del 1º de enero de 2014 y ciñéndose al Artículo 2, Sección 1 de este Convenio– los Limpiadores a Medio Tiempo recibirán ya sea \$8.50 por hora o un aumento de cuarenta (40) centavos por hora, lo que resulte en una suma mayor; los Limpiadores de Tiempo Completo recibirán ya sea \$9.00 por hora o un aumento de cuarenta (40) centavos por hora, lo que resulte en

una suma mayor; los Utileros Diurnos recibirán ya sea \$9.30 por hora o un aumento de cuarenta (40) centavos por hora, la suma que sea mayor.

A los veinticuatro (24) meses de la fecha en que se implementaron los primeros aumentos salariales estipulados arriba –pero no antes del 1º de enero de 2015 y ciñéndose al Artículo 2, Sección 1 de este Convenio– los Limpiadores a Medio Tiempo recibirán ya sea \$9.00 por hora o un aumento de cuarenta (40) centavos por hora, lo que resulte en una suma mayor; los Limpiadores de Tiempo Completo recibirán ya sea \$9.50 por hora o un aumento de cuarenta (40) centavos por hora, lo que resulte en una suma mayor; los Utileros Diurnos recibirán ya sea \$9.80 por hora o un aumento de cuarenta (40) centavos por hora, la suma que sea mayor.

En cualquier caso, tras la fecha en que fueron implementados los primeros aumentos salariales estipulados –o el 1º de enero de 2013, lo que ocurra después– el salario básico por hora siempre deberá exceder cualquier tarifa salarial estatutaria mínima en cincuenta centavos (\$0.50), y los Líderes deberán recibir veinticinco centavos (\$0.25) por encima de dichas tarifas salariales.

(ii) Beneficios

En la fecha en la que se implemente el primer aumento salarial estipulado en la Sección 1.b.i. anterior –pero no antes del 1º de enero de 2013– el Empleador pagará aportaciones al Fondo de Salud 32BJ (Building Service 32BJ Health Fund) a nombre de todos los empleados a tiempo completo para recibir los beneficios determinados por los Agentes Fiduciarios, tal como se establece en el Artículo 4, Sección 1.1 de este Convenio.

En la fecha en la que se implemente el primer aumento salarial estipulado en la Sección 1.b.i. anterior –pero no antes del 1º de enero de 2013– el Empleador pagará aportaciones al Fondo de Salud 32BJ a nombre de todos los trabajadores de la unidad sindical de trabajo a medio tiempo por la suma de diez centavos (\$0.10) por hora pagada de labores, a cambio de los beneficios que determinen los Agentes Fiduciarios.

A los doce (12) meses de la fecha en que se implementaron los primeros aumentos salariales estipulados en la Sección 1.b.i. arriba –pero no antes del 1º de enero de 2014– el Empleador deberá pagar al Fondo de Salud aportaciones a nombre de los trabajadores a medio tiempo un monto de treinta centavos (\$0.30) por hora pagada, a cambio de la prestaciones determinadas por los Agentes Fiduciarios.

A los veinticuatro (24) meses de la fecha en que se implementaron los primeros aumentos salariales estipulados en la Sección 1.b.i. arriba –pero no antes del 1º de enero de 2015– el Empleador deberá pagar aportaciones al Fondo de Salud a nombre de los trabajadores a medio tiempo un monto de cuarenta centavos (\$0.40) por hora pagada, a cambio de la prestaciones determinadas por los Agentes Fiduciarios.

- (iii) Licencia con paga

Licencia por enfermedad

A los doce (12) meses de la fecha en que se implementaron los primeros aumentos salariales estipulados en la Sección 1.b.i. arriba –pero no antes del 1º de enero de 2014– todos los empleados recibirán un (1) día por enfermedad con paga por año.

A los veinticuatro (24) meses de la fecha en que se implementaron los primeros aumentos salariales estipulados en la Sección 1.b.i. arriba – pero no antes del 1º de enero de 2015– todos los empleados recibirán dos (2) días por enfermedad con paga por año.

Feriatos

En la fecha en que implementaron los primeros aumentos salariales estipulados en la Sección 1.b.i. arriba –pero no antes del 1º de enero de 2013– todos los empleados recibirán los siguientes feriatos pagados: Día de la Independencia, Thanksgiving y Navidad.

A los veinticuatro (24) meses de que implementaron los primeros aumentos salariales estipulados en la Sección 1.b.i. arriba – pero no antes del 1º de enero de 2015 – todos los empleados recibirán los siguientes feriatos pagados: Año Nuevo, Día en Memoria de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo (primer lunes de septiembre), Thanksgiving y Navidad.

Vacaciones

En la fecha en que implementaron los primeros aumentos salariales estipulados en la Sección 1.b.i. arriba –pero no antes del 1º de enero de 2013– todos los empleados recibirán una(1) semana de vacaciones pagadas tras un (1) año de servicios.

A los veinticuatro (24) meses de que implementaron los primeros aumentos salariales estipulados en la Sección 1.b.i. arriba –pero no antes del 1º de enero de 2015– todos los empleados recibirán dos (2) semanas de vacaciones pagadas tras cuatro (4) años de servicios.

Licencia por duelo

A los doce (12) meses de que implementaron los primeros aumentos salariales estipulados en la Sección 1.b.i. arriba –pero no antes del 1º de enero de 2014– todos los empleados recibirán un (1) día de licencia por duelo.

- (iv) Horas

En la fecha en que primero se implementaron los aumentos salariales estipulados en la Sección 1.b.i. arriba –pero no antes del 1º de enero de 2013– el número mínimo de horas para todos los empleados de la unidad sindical de trabajo será cuatro (4) horas por turno.

APÉNDICE E

Dirección del edificio	Nombre del edificio
1300 PENNSYLVANIA AVE NW	RONALD REAGAN BUILDING
470-490 & 955 FRONTAGE RD NW / 470-490 & 955 L'ENFANT PLAZA	L'ENFANT PLAZA
1200 NEW JERSEY AVE SE	DOT HEADQUARTERS
1825 I ST NW, 1850 K ST NW, 1875 I ST NW	INTERNATIONAL SQUARE
50 MASSACHUSETTS AVE NE	POSTAL SQUARE
555 12TH ST NW	PERPETUAL AMERICAN BLDG
1001 PENNSYLVANIA AVE NW	-
1145 17TH ST NW	NATIONAL GEOGRAPHIC BLDG
1050 CONNECTICUT AVE NW	WASHINGTON SQUARE
100 F ST NE	STATION PLACE PHASE I
701 & 801 PENNSYLVANIA AVE NW	MARKET SQUARE
1299 PENNSYLVANIA AVE NW	WARNER BLDG
800 K ST NW & 801 I ST NW	TECHWORLD
600 MARYLAND AVE SW	CAPITOL GALLERY BLDG
555 13TH ST NW	COLUMBIA SQUARE
445 12TH STREET SW	PORTALS II
1301 K ST NW	ONE FRANKLIN SQUARE
145 N St NE	2 Constitution Square
1801 K ST NW	-
300 D ST SW / 300 E ST SW / 409 3RD ST SW	WASHINGTON OFFICE CENTER
601 E ST NW	AARP HEADQUARTERS BLDG
655 15TH ST NW	METRO SQUARE I & II
901 NEW YORK AVE NW	-
3000/3050 K ST NW	WASHINGTON HARBOUR
1800 M ST NW	-
1201 M STREET SE & 1220 12TH STREET SE	MARITIME PLAZA I & II
601 D ST NW	PATRICK HENRY BUILDING
800 & 850 10th St NW	CityCenter DC
1401 H ST NW	CITY CENTER
101 CONSTITUTION AVE NW	
700 2ND ST NE	STATION PLACE
575 7TH ST NW	TERRELL PLACE
1201 MARYLAND AVE SW	PORTALS III
2150 PENNSYLVANIA AVE NW	-
1201 16TH ST NW	NEA
888 1ST ST NE	UNION CENTER PLAZA
500 12TH ST SW	POTOMAC CENTER II
1331 & 1325 PENNSYLVANIA AVE NW	NATIONAL PLACE
1250 MARYLAND AVE SW	PORTALS I
450 5TH ST NW	LIBERTY SQUARE
1900 HALF ST SW	CAPITOL RIVERFRONT
1100 NEW YORK AVE NW	GREYHOUND BUILDING
1300 I ST NW	FRANKLIN BUILDING
300 NEW JERSEY AVE NW / 51 & 53 LOUISIANA AVE NW	AMERICA'S SQUARE

2200 PENNSYLVANIA AVE NW	-
400 & 444 N CAPITOL ST NW	NORTH CAPITOL PLAZA BLDG
601 13TH ST NW	HOMER BUILDING
1099 14TH ST NW	FRANKLIN COURT
1201 PENNSYLVANIA AVE NW	DC ONE ASSOCIATES
550 12TH ST SW	POTOMAC CENTER SOUTH
701 13TH ST NW	ONE METRO CENTER
90 K ST NE	Sentinel Square I
1615 L ST NW	-
131 M ST NE	ONE NOMA STATION
401 9TH ST NW	MARKET SQUARE NORTH
901 D ST SW	-
529 14TH ST NW	NATIONAL PRESS BUILDING
1111 N CAPITOL ST NE	NPR HEADQUARTERS
3900 WISCONSIN AVE NW	FANNIE MAE
1152 15TH ST NW	COLUMBIA CENTER
1000 CONNECTICUT AVE NW	-
1101 NEW YORK AVE NW	-
1700 K ST NW	WINSTON & STRAWLLP
80 M ST SE	NAVY YARD METRO CENTRE
425 I ST NW	CHESTER A ARTHUR BLDG
1625 I ST NW	-
355 E ST SW	PATRIOTS PLAZA III
1875 CONNECTICUT AVE NW	UNIVERSAL NORTH
1350 I ST NW	FRANKLIN PARK
1100 1ST ST NE	-
25 MASSACHUSETTS AVE NW	REPUBLIC SQUARE I
33 & 51 N ST NE & 1300 1st ST NE	Capitol Square
2101 L ST NW	-
64 NEW YORK AVE NE	-
1501 K ST NW	INVESTMENT BLDG
555 11TH ST NW**	LINCOLN SQUARE
3400 INTERNATIONAL DR NW	INTELSAT BLDG I
1200 K ST NW	PBGC
600 2ND ST NE	-
2000 PENNSYLVANIA AVE NW**	-
750 1ST ST NE	APA BUILDING
800 17TH ST NW	PNC PLACE