

## **Acuerdo de Contratistas de Nueva Jersey de 2016**

Este acuerdo es entre SEIU, Local 32BJ (en adelante "el Sindicato") y el contratista de limpieza abajo firmante (en adelante "el Empleador").

### **Artículo 1. Reconocimiento**

- 1.1 Este Acuerdo se aplicará a todos los empleados de servicio en cualquiera de las instalaciones en el estado de New Jersey excluyendo los edificios de oficinas comerciales con menos de 100.000 metros cuadrados, salvo que los términos y condiciones económicas para los edificios residenciales, hospitales, tiendas de almacén, escuelas, beneficencias, instituciones educativas y religiosas, pistas de carreras, hogares de ancianos, teatros, hoteles, centros comerciales, campos de golf, boleras, bodegas, trabajo de ruta, sucursales bancarias e instalaciones industriales, se establecerán en las cláusulas adicionales negociadas para cada ubicación cubierta en este acuerdo.
- 1.2 El Empleador estará obligado por los acuerdos generales en todas las áreas que sean aplicables a todo el trabajo realizado dentro de ellas y está sujeto al alcance de estos acuerdos para todas las áreas dentro de la jurisdicción del Sindicato, incluyendo los siguientes acuerdos y convenios sucesores del mismo: (a) Acuerdo de Contratistas del Distrito Comercial de Pittsburgh Central de 2015, (b) Acuerdo de Contratistas de Suburban Pittsburgh de 2015, (c) Acuerdo de Servicio de Contratistas de Washington de 2015, (d) Acuerdo de Contratistas Independientes de 2016 (o su contraparte RAB), (e) Acuerdo de Contratistas de Long Island de 2016, (f) Acuerdo de Contratistas de Hudson Valley y Fairfield County de 2016, (g) Acuerdo de Contratistas de Hartford de 2016, (h) Acuerdo de Contratistas de Connecticut de 2016, (i) BOLR y Acuerdo de Contratistas de Philadelphia de 2015, (j) Acuerdo de Contratistas de Philadelphia Suburban de 2015, (k) Acuerdo de Contratistas de Delaware de 2016 y Acuerdo de Contratistas de New England de 2016.
- 1.3 El trabajo de ruta es todo el trabajo realizado por el Empleador que no sea en las instalaciones donde el Empleador celebra un contrato directamente con el propietario y/o agente. Terminales de transporte y complejos de edificios comerciales de propiedad comúnmente

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

- 1.4 Si el Empleador se hace cargo de los trabajos sujetos a los acuerdos de cláusulas adicionales, deberá asumir y estar vinculado por los términos restantes de los acuerdos de cláusulas adicionales de este tipo entre el Sindicato y el Empleador predecesor. Se deberá suministrar dichos Acuerdos con anticipación a los contratistas que licitan para el trabajo. Las cláusulas por encima de las escalas se indican y se describen en el Apéndice A.
- 1.5 El Sindicato es reconocido como el representante exclusivo de negociación colectiva para todas las clasificaciones de los empleados de servicio dentro de la unidad de negociación definida anteriormente. Es la intención de las partes que "los empleados de servicio", como se utiliza en el Acuerdo, estén destinados a cubrir las clasificaciones y los empleados cubiertos bajo el Acuerdo de Contratistas Independientes.
- 1.6 Tras la ejecución de este Acuerdo, el Empleador proporcionará al Sindicato una lista de todas sus cuentas/ubicaciones sujetas al Acuerdo en donde presta servicios. Previa solicitud por escrito del Sindicato, excepto donde sea prohibido por la ley, el Empleador le proporcionará por escrito al Sindicato el nombre, dirección, clasificación laboral, número de seguro social, horas de trabajo, y el salario actual de cada empleado asignado a cada cuenta/ubicación. El Empleador deberá notificar mensualmente por escrito al Sindicato el nombre, número de Seguro Social y dirección, salario, y asignación laboral y turno de cada nuevo empleado contratado por el Empleador. El Empleador también deberá notificar mensualmente por escrito al Sindicato de todos los cambios en el estatus laboral de los empleados, incluidos los aumentos o disminuciones en las horas de trabajo, los cambios en los salarios y o ubicaciones laborales y bajas o separaciones, y cambio en el estatus de temporal a permanente, donde se aplique.
- 1.7 Inmediatamente después de la notificación de que el Empleador se ha convertido en un proveedor de servicios en una nueva ubicación sujeta a este Acuerdo, el Empleador deberá notificar al Sindicato por escrito, enviado por correo electrónico al Sindicato, en sus oficinas

principales, sobre la nueva ubicación y la fecha en la que se comenzará la ejecución del trabajo en esa ubicación.

- 1.8 El empleador (y sus agentes) no tomarán ninguna acción ni darán ninguna declaración que establezca o implique una oposición a que los empleados seleccionen al Sindicato como su agente de negociación colectiva. Donde lo exija la ley, después que el Sindicato demuestre que una mayoría de los empleados en una ubicación (o grupo de ubicaciones contiguas) o en cualquier otra agrupación adecuada de ubicaciones, en opinión del Sindicato, ha designado al Sindicato como su representante en las negociaciones colectivas mediante la firma de tarjetas de autorización o peticiones, el Empleador reconocerá al Sindicato como el representante exclusivo de negociaciones colectivas para esa ubicación o ubicaciones.

## Artículo 2. Derechos Sindicales

- 2.1 El empleador no impedirá, y el Sindicato tendrá el derecho de acceso a sus empleados en el lugar de trabajo. El Sindicato no interrumpirá el trabajo de los empleados y proporcionará aviso razonable. El Sindicato y el Empleador desarrollarán procedimientos para garantizar el acceso apropiado del Sindicato a los lugares de trabajo con requisitos especiales de seguridad. Cuando no se provee acceso, el Empleador proveerá una hora cada seis meses para que los empleados se reúnan con el Sindicato y/o los Fondos para asegurar la implementación correcta del contrato. El Empleador pagará el costo de la sala de reunión.
- 2.2 El Empleador reconocerá a un Representante Sindical escogido por el Sindicato para cada edificio/ubicación y cada turno en un edificio/ubicación que tenga 10 empleados o más.
- 2.3 Habrá delegados de planta presentes en todos los despidos y se les dará una oportunidad antes o después del horario de trabajo para reunirse con los empleados nuevos para proveer información sobre el Sindicato.

- 2.4 Además, el Empleador proveerá a los nuevos empleados 30 minutos de tiempo pago una vez cada trimestre para una reunión en el lugar con el Sindicato durante el horario de trabajo, luego de recibir una notificación del Sindicato por lo menos cinco días antes.
- 2.5 El Empleador acepta proveer a un delegado de planta por edificio por turno un día de tiempo pago libre durante la duración de este acuerdo para que pueda asistir a clases de formación para delegados de planta durante el horario de trabajo, ante una notificación por escrito del Sindicato con un mínimo de diez días hábiles.

### Artículo 3. Seguridad del Sindicato y Deducciones

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

de este Artículo, el Mediador tendrá la autoridad para evaluar los daños líquidos y determinados.

- 3.4 El Sindicato tendrá el derecho de inspeccionar los registros de la nómina del Empleador para determinar los empleados del Empleador que están cubiertos por este Acuerdo.
- 3.5 El Empleador se compromete a descontar las cuotas mensuales, las tarifas de la agencia, las tarifas de inscripción, el Fondo del Sueño Estadounidense o las contribuciones al Fondo de Acción Política, de los salarios de un empleado, cuando sea autorizado por el empleado por escrito de conformidad con la legislación aplicable. El Sindicato debe suministrarle al Empleador los formularios de autorización necesarios. Al momento de la contratación, o no más tarde que cuando el empleado pasa a ser elegible, el Empleador dará al nuevo empleado un paquete, provisto por el Sindicato, que contendrá un formulario de solicitud de membresía en el Sindicato, un formulario de autorización de deducción y, cuando corresponda, formularios de inscripción para el fondo de beneficios. El Contratante enviará a las oficinas del Sindicato los formularios (o partes del mismo) que el empleado elija llenar y devolver al Empleador. La Unión acuerda en eximir al Empleador e indemnizarlo con respecto a todas las reclamaciones, responsabilidad o culpa que surjan del cumplimiento de este Artículo por parte del Empleador.
- 3.6 Si el Empleador no deduce o remite al Sindicato las cuotas u otros importes de acuerdo con esta sección al vigésimo (20) día del mes, el Empleador deberá pagar intereses sobre tales cuotas, tarifas de inscripción, o contribuciones a la tasa de uno por ciento al mes a partir del veintiunavo (21º) día, a menos que el Empleador pueda demostrar que el retraso fue por una buena causa, debido a circunstancias fuera de su control.
- 3.7 Si un empleado no revoca su autorización para deducir cuotas a finales del año siguiente a la fecha de autorización, o al final del contrato actual, lo que ocurra primero, se considerará que el empleado ha renovado su autorización por otro año, o hasta el vencimiento del contrato inmediatamente subsiguiente, lo que ocurra primero.

- 3.8 El empleador deberá mantener la exactitud de la información de los empleados, y transmitir electrónicamente las cuotas, tarifas de iniciación y todas las evaluaciones legales deducidas del sueldo de los empleados, al Sindicato a través de transferencia bancaria o ACH utilizando el portal de autoservicio de 32BJ, a menos que el Sindicato indique por escrito que las cuotas sean remitidas por otros medios distintos de las transmisiones electrónicas. La transmisión debe estar acompañada de información sobre los empleados para quienes se transmiten las cuotas, el importe del pago de las cuotas para cada empleado, la tasa de sueldo del empleado, la fecha de contratación del empleado, la ubicación o el cambio de ubicación del empleado, si el empleado es a tiempo parcial o tiempo completo, el número de seguro social del empleado, la dirección del empleado y la clasificación del empleado. El Sindicato brindará cualquier oportunidad de capacitación necesaria al Empleador para facilitar las transmisiones electrónicas.

#### Artículo 4: Despido y Disciplina

- 4.1 Los empleados no serán despedidos, suspendidos ni sancionados por el Empleador sin causa justa después de un juicio de sesenta (60) días o un período de prueba.
- 4.2 El Empleador deberá darle a cualquier empleado despedido o sancionado una declaración por escrito de los motivos del despido o sanción dentro de un período de tiempo razonable que no exceda los diez (10) días hábiles después del despido o la sanción. El Empleador deberá proporcionarle al Sindicato una copia de dicha declaración al mismo tiempo.

#### Artículo 5. Queja/Arbitraje

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

- 5.2 Todas las quejas, excepto las que suponen violaciones básicas a los salarios, incluyendo las contribuciones a los fondos de beneficios de los empleados, se presentarán dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendario después de que el Sindicato o el Empleador, según sea el caso, tenga conocimiento o deba tenerlo, de la disputa, a menos que las partes acuerden una extensión, o que el Árbitro descubra que debería otorgarse por una causa justificada.
- 5.3 El Sindicato solicitará una reunión del Paso 2 sobre quejas no resueltas dentro de los treinta (30) días posteriores a la queja. Si el empleador no se pone a disposición para una reunión del Paso 2 dentro de los 10 días hábiles posteriores a la solicitud, el Sindicato podrá proceder a un arbitraje.
- 5.4 Todas las quejas no resueltas mediante el procedimiento de quejas deben estar sujetas a mediación ante la Oficina del Mediador del Contrato según lo estipulan los términos del Artículo VI del Acuerdo del Contratistas R.A.B. del 2016, cuyos términos se incluyen aquí. Todas las audiencias se realizarán en New Jersey, a menos que se acuerde otra cosa entre el Empleador y el Sindicato

#### Artículo 6. Transición del Contratista

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

- 6.2 A los empleados retenidos por el Empleador se les dará crédito por la duración de servicio con el Empleador(es) anterior(es) para todos los propósitos, incluyendo, pero no limitado a derechos de antigüedad y vacaciones, y la finalización del período de prueba. En la toma de cargo no se reducirán los salarios, horas de trabajo ni otros términos y condiciones de los empleados retenidos.
- 6.3 El Empleador estará obligado a notificar inmediatamente por escrito al Sindicato tan pronto como el Empleador reciba la cancelación por escrito de una cuenta/ubicación. Dentro de dos días hábiles de dicha notificación de cancelación, el Empleador deberá proporcionar al Sindicato una lista de todos los empleados en la cuenta/ubicación, sus salarios, número de horas trabajadas, fechas de contratación, el número de días de enfermedad, el número de días feriados, las contribuciones benéficas hechas a los empleados, y los beneficios de vacaciones.
- 6.4 Si el Empleador no notifica al Sindicato como se requiere en 5.3, junto con el hecho de que el empleador sucesor no reconoce al Sindicato y para mantener los términos y condiciones de este acuerdo, será necesario que el Empleador pague los daños líquidos y determinados a los trabajadores afectados iguales a dos meses de salario.
- 6.5 Cuando los Empleadores licitan un trabajo cubierto por este Acuerdo, ante su pedido por escrito, que deberá incluir un pedido por escrito del cliente, el Sindicato proveerá de manera oportuna a todos los licitantes invitados el nombre, la tasa salarial, el horario y la fecha de contratación, y toda cláusula aplicable. La información será provista por el sistema V3 del departamento de cuotas del Sindicato. Las imprecisiones en la información proporcionada por el Empleador titular no eximirá ninguna obligación bajo este acuerdo del Empleador que adquiere la cuenta/ubicación.
- 6.6 El Empleador deberá proporcionarle al Sindicato, dentro de los cinco días hábiles (5) de hacerse cargo de la cuenta/ubicación, los nombres de los empleados en la cuenta/ubicación, salarios, horas y otros beneficios contemplados en la ubicación. Cuando una ubicación laboral pasa de un contratista de limpieza a otro, la compañía o compañías firmante(s) efectuará el pago de vacaciones acumuladas



respectivo basándose en la proporción de cada año calendario que realizó su trabajo de limpieza en la instalación, ubicación o lugar de empleo. Por ejemplo, si un contratista limpió una instalación hasta el 31 julio, ese contratista será responsable de pagar 7/12 de las vacaciones restantes no pagadas y el nuevo contratista estará obligado a cubrir 5/12 de las vacaciones restantes no pagadas para ese año. El contratista saliente pagará su parte de las vacaciones acumuladas a cualesquiera empleados afectados en un plazo de 14 días de último día en la ubicación laboral.

- 6.7 En un plazo no mayor de siete (7) días, antes de entregar la ubicación laboral al nuevo contratista, el contratista saliente proporcionará al Sindicato una lista de todos los empleados, las horas programadas de trabajo, sus vacaciones programadas, días de permiso por enfermedad y por motivos personales, si los hay, así como un desglose de qué tanto de ese tiempo libre ha sido tomado y/o pagado. Al no entregar al Sindicato dicha lista dentro de los siete (7) días después de retirarse de la instalación, el contratista saliente pagará a los empleados perjudicados el saldo del tiempo de trabajo del año.

#### Artículo 7. Antigüedad y Desplazamiento

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

- sindicato noventa (90) días después del despido, los empleados con dieciocho (18) meses de antigüedad podrán desplazar al empleado de menor antigüedad dentro de su clasificación dentro del Condado o, si hay más de una progresión salarial contractual dentro del Condado, dentro de la porción del Condado que comparte la misma progresión salarial dentro del cual fueron empleados.
- 7.4 La antigüedad seguirá acumulándose mientras un empleado esté en permiso de ausencia por menos de seis meses, o hasta por un año para los empleados despedidos o cubiertos por una reclamación de indemnización para trabajadores.
- 7.5 Los derechos de antigüedad se pierden si cualquier empleado renuncia, es despedido por causa, no se presenta o se comunica dentro de cinco (5) días después de la notificación de restitución o de lo contrario es cesado o despedido, o es cubierto por un reclamo de compensación para trabajadores por más de doce meses.
- 7.6 La antigüedad prevalecerá para la asignación de las selecciones de vacaciones. Las horas extraordinarias serán ofrecidas a todos los empleados en rotación por orden de antigüedad. Nada en esta disposición pretende evitar que el Empleador ofrezca horas extras a los empleados a tiempo parcial en lugar de a los empleados a tiempo completo cuando los últimos recibirían pago de horas extras por esas horas.
- 7.7 No habrá transferencia de empleados de una ubicación a otra sin el consentimiento del Sindicato.
- 7.8 Los empleados despedidos tendrán derecho de restitución por un máximo de seis meses para los puestos abiertos en las ubicaciones dentro del Condado en el que estuvieron empleados cuando fueron despedidos.

#### Artículo 8. Carga/Reducciones Laborales

- 8.1 A ningún empleado se le asignará una carga laboral poco razonable.
- 8.2 (a) El Empleador no podrá reducir la plantilla asignada a ninguna ubicación, ya sea mediante agotamiento o despidos, a menos

que: 1) pueda proveer una solicitud por escrito del cliente que incluya especificaciones contractuales revisadas que demuestren una disminución apreciable en el trabajo a realizarse; o 2) esté introduciendo una tecnología mejorada que produzca una disminución apreciable en las horas necesarias.

- (b) El Empleador negociará con el Sindicato antes de cualquier reducción. Si la negociación exigida por este párrafo llega a un punto muerto, entonces el asunto será presentado para arbitraje, según lo indica este Acuerdo de manera expedita.

#### Artículo 9. Mejores Términos y Condiciones Previas

- 9.1 En cualquier lugar en donde el Empleador está manteniendo actualmente términos y condiciones que son más favorables para los trabajadores (o algunos de ellos) que las previstas en este Acuerdo para esa ubicación, los términos y condiciones seguirán siendo aplicados a los trabajadores afectados a menos que el Sindicato y el Empleador dispongan lo contrario.
- 9.2 Todos los acuerdos de cláusulas adicionales actualmente en vigencia cuyos términos se extiendan más allá del 31 de diciembre de 2015, seguirán en vigencia, excepto que las contribuciones a los fondos dispuestas en cualesquiera de dichas cláusulas adicionales se realizarán en las fechas previstas en la Cláusula adicional en las tarifas en vigencia en dichas fechas como lo dispone este Acuerdo.
- 9.3 El Empleador deberá asumir y estar vinculado por cualquier acuerdo de cláusula adicional al asumir las operaciones en la cuenta o ubicación en que se aplique el acuerdo de cláusula adicional.

#### Artículo 10. Piquete/Sin Cláusula de Huelga

- 10.1 Ningún empleado cubierto por este Acuerdo estará obligado a apoyar los piquetes legales primarios establecidos en una huelga autorizada, incluyendo los piquetes establecidos por la Local 32BJ en virtud de una huelga autorizada en otra ubicación laboral. El Empleador no puede remplazar de forma permanente ni disciplinar a cualquier empleado porque él o ella se niega a apoyar un piquete.

- 10.2 No habrá paros y huelgas excepto que el Sindicato puede convocar una huelga o paro laboral (a) después de cuarenta y ocho horas de la notificación de que el Empleador ha violado el Artículo 1 de este Acuerdo, (b) si el Empleador no cumple con el Laudo del Árbitro dentro de tres semanas después de que el Empleador recibió el laudo, o (c) después de cuarenta y ocho horas de la notificación de que el Empleador no ha logrado proporcionarle al Sindicato la información o las notificaciones requeridas por el Artículo 6 antes mencionado.
- 10.3 El Empleador deberá proporcionarle al Sindicato la información del personal al presentar su solicitud para cualquier tipo de trabajo que actualmente preste servicios dentro de los cinco (5) días hábiles de la solicitud. Si esa información no se proporciona, el Sindicato tendrá derecho a participar en un paro laboral hasta que dicha información se suministre.

#### Artículo 11. Licencias

- 11.1 Los empleados pueden requerir hasta sesenta (60) días de Permiso por Emergencia o Razones Personales si tienen al menos doce (12) meses de antigüedad. El empleado debe solicitar Permiso de Ausencia por escrito treinta (30) días antes de la fecha del permiso solicitado. El Empleador no podrá negar injustificadamente la aprobación de dicho permiso dado que el permiso es compatible con el correcto funcionamiento de la ubicación. El Permiso de Emergencia puede ser solicitado con carácter de urgencia, dado que al regreso del empleado al trabajo el Empleador podrá solicitar documentación de la emergencia. Ningún empleado tendrá derecho a un permiso de ausencia personal más de una vez en un período de doce meses (12), a menos que sea requerido por la ley.
- 11.2 Los Empleadores deberán proporcionar a los empleados permisos de ausencia para actividades relacionadas con el sindicato, cuando sea factible, dado que dicha licencia no podrá ser negada injustificadamente. El Sindicato y el Empleador deberán discutir sobre el número y la duración de dichos permisos de ausencia de cualquier período de tiempo.
- 11.3 El Empleador cumplirá con las disposiciones de las leyes de Permiso Familiar estatales y federales aplicables, independientemente del

número de trabajadores empleados en cualquier ubicación o por el Empleador.

- 11.4 Bajo solicitud escrita al Empleador, se le deberá otorgar a los empleados con al menos dos años de antigüedad una licencia para ausentarse por alguna enfermedad o lesión que no exceda los seis meses. Para lesiones relacionadas con la compensación laboral, se considerará que la notificación estatutaria del reclamo/lesión cumplirá el requisito de solicitud por escrito. Cuando tal empleado sea física y mentalmente capaz de reanudar su trabajo, tras notificar por escrito al Empleador con una semana de anticipación, el mismo será empleado nuevamente, sin pérdida de su antigüedad.
- 11.5 (a) El Empleador podrá contratar a un empleado temporal para reemplazar a un trabajador con licencia por discapacidad aprobada o licencia sin goce de sueldo, cuando se prevea que dicha licencia se prolongue más de cuatro (4) semanas calendario, si el sindicato ha sido notificado con anticipación de las licencias y el nombre del empleado de reemplazo. En dichas circunstancias, el empleador podrá pagar al trabajador de reemplazo 90% de la tasa que el empleado de licencia estaba recibiendo durante un máximo de veintiséis (26) semanas de trabajo calendario.
- (b) Los empleados de reemplazo que trabajen durante un total de más de 26 semanas de trabajo en un año calendario recibirán la tasa normal para todas las horas trabajadas luego de las primeras 26 semanas.
- (c) Los empleados de reemplazo tendrán preferencia en la consideración para vacantes permanentes. Todas las demás disposiciones de este Acuerdo se aplicarán para el empleado de reemplazo.
- (d) Si el Empleador viola esta disposición al no notificar al Sindicato como se exige en “a” arriba o al pagar la tasa de 90%

más allá del plazo en “a” arriba, entonces el Empleador pagará al empleador de reemplazo el 100% del salario del trabajador que está reemplazando desde el primer día de empleo.

## Artículo 12. Vacaciones

12.1 Los empleados acumularán vacaciones con goce de sueldo de acuerdo con el siguiente calendario:

Antigüedad	Vacaciones Pagadas
6 meses	3 días
1 Año	1 semana
2 Años	2 semanas
5 años	3 semanas
15 años	4 semanas
25 años	5 semanas

## Cálculo de Vacaciones

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

- (a) De acuerdo con el Acuerdo de Contratistas RAB de 2016, Artículo XVI, Párrafo 14, secciones b y c, un empleado que tiene derecho a Compensación Laboral, sea que la haya cobrado o no, recibirá un crédito de vacaciones completo. Si un empleado está enfermo o discapacitado (y no tiene derecho a Compensación Laboral), recibirá un crédito de vacaciones completo si está sin trabajo tres (3) meses o menos. Si el empleado está sin trabajo más de tres (3) meses, el crédito de vacaciones se prorrateará con los tres primeros tres (3) meses de licencia que se consideren como tiempo en el trabajo.
- (b) El día para determinar el derecho a vacaciones es el 31 de diciembre.
- (c) El Empleador se reserva el derecho de asignar vacaciones durante el periodo del 1 de abril al 31 de diciembre. Cualquier pedido de

vacaciones se programará a la discreción razonable del empleador sujetos a los términos de este Artículo

- (d) El tiempo de empleo para los propósitos de este programa de vacaciones se calculará con base en la cantidad de vacaciones a la que un empleado tendría derecho el 31 de diciembre del año en el que se otorgan las vacaciones. El año de vacaciones será del 1 de enero al 31 de diciembre.
  - (e) Si el empleado desea tomar sus vacaciones antes del 1<sup>de</sup> abril, dicho empleado deberá presentar una solicitud por escrito treinta (30) días antes del primer día solicitado de vacaciones. El empleado deberá recibir la aprobación oficial por escrito de esta solicitud por parte del Gerente de Servicio.
  - (f) Los empleados despedidos por causa justificada no tendrán derecho a acumular vacaciones. Un empleado que deje su puesto por voluntad propia, sin el aviso previo de dos (2) semanas por escrito, no tendrá derecho a acumular vacaciones.
  - (g) Todos los empleados que tengan derecho a periodos de vacaciones deberán tomarse el tiempo correspondiente. No se permitirá a nadie trabajar durante sus vacaciones, a menos que el Empleador acuerde lo contrario.
  - (h) La elección de los periodos de vacaciones deberá hacerse de acuerdo con la antigüedad. Con base en la antigüedad, se requiere que los empleados elijan sus periodos de vacaciones antes del 15<sup>de</sup> marzo. Al no entregar al Empleador las fechas específicas antes del 15 de marzo, el empleado será ubicado al final de la lista de antigüedad para determinar su periodo de vacaciones.
- 12.3 El pago de vacaciones se pagará antes del período de vacaciones y se basará en ingresos por hora del tiempo regular en las ocho (8) semanas precedentes inmediatamente al período de vacaciones.
- 12.4 Si un Empleador no paga de acuerdo con el Artículo 12.3 cuando las vacaciones han sido programadas de manera normal con una notificación por escrito aprobada, el Empleador pagará dos (2) días

adicionales por cada semana de vacaciones que se deban en ese momento.

### Artículo 13. Días de Enfermedad

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

### Artículo 14. Pago por duelo y servicio de jurado

14.1 En el caso de la muerte de un familiar directo (padres, cónyuge, hijo, hermano o hermana, abuelos o pareja de hecho) de un empleado, el empleado recibirá los próximos tres (3) días subsiguientes de descanso a partir de la fecha de la muerte y se le pagará por cualquier tiempo perdido de su horario regular como resultado de la ausencia. Para ser elegible para una licencia para un funeral para una pareja doméstica, el empleado deberá tener un certificado de unión civil de un estado en EE. UU. o una provincial de Canadá donde las uniones civiles del mismo género sean válidas.

14.2 En el caso de una muerte en la familia del cónyuge del empleado (suegra, suegro, cuñada, cuñado), el empleado recibirá un día de descanso con el propósito de asistir al funeral y se le pagará por el tiempo perdido debido a la ausencia.

14.3 Se puede solicitar que un empleado presente una prueba de la muerte y/o de que el fallecido estaba dentro de la clase de los familiares indicados y/o que el empleado asistió al funeral.

14.4 Un empleado que ha completado su período de prueba y que está obligado a reportarse a la corte para responder a una citación del jurado o para servir como jurado en los días regularmente programados para trabajar será reembolsado con la diferencia entre la cantidad que recibe por el servicio de jurado y su pago habitual. Pago de Servicio de Jurado



se limitará a dos semanas en un año. Ningún empleado puede ser requerido para trabajar en un día que tiene el servicio de jurado.

- 14.5 Un empleado puede ser obligado a presentar prueba del servicio de jurado y/o prueba de que el empleado asistió al servicio de jurado y/o de que se le pagó por dicho servicio.

#### Artículo 15. Seguro Médico

15.1 El empleador hará contribuciones al Fondo Fiduciario de Salud, conocido como “Fondo de Salud Building Service 32BJ”, pagaderos en el momento y de la manera que determinen los agentes fiduciarios, para cubrir a los empleados amparados por este acuerdo quienes trabajen por lo menos veintisiete (27½) horas y media semanalmente, y a sus dependientes elegibles, con beneficios de salud que determinen los agentes fiduciarios del Fondo de Salud. El empleador contribuirá a las siguientes tarifas mensuales:

- (a) Efectivo desde el 1 de enero de 2016, el Empleador deberá contribuir al Fondo con \$895 por mes por cada empleado regular a tiempo completo.
- (b) Efectivo desde el 1 de enero de 2017, el Empleador deberá contribuir al Fondo con \$959 por mes por cada empleado regular a tiempo completo.
- (c) Efectivo desde el 1 de enero de 2018, el Empleador deberá contribuir al Fondo con \$1036 por mes por cada empleado regular a tiempo completo.
- (d) Efectivo desde el 1 de enero de 2019, el Empleador deberá contribuir al Fondo con \$1116 por mes por cada empleado regular a tiempo completo.

15.2 Excepto para empleados que trabajen en edificios al sur de la Ruta 195, para todos los empleados no cubiertos por el Párrafo 15.1, el Empleador hará contribuciones mensuales de \$78.00 por empleado para el Fondo de Salud, pagaderos cuándo y dónde los Fideicomisarios determinen, para cubrir a dichos empleados y sus

dependientes elegibles con los beneficios de salud que determinen los Fideicomisarios del Fondo de Salud.

- 15.3 Donde el Empleador, un firmante de este Acuerdo, emplee a limpiadores de ventanas, el Empleador hará contribuciones al fondo de salud para todos los limpiadores de ventanas a la tasa de empleados de tiempo completo, de acuerdo con las tasas estipuladas arriba en el Artículo 15.1.
- 15.4 Los empleados de tiempo completo deberán definirse como aquellos empleados que trabajan regularmente 27 y media horas o más tiempo por semana.
- 15.5 Los empleados que estén recibiendo compensación laboral o beneficios por discapacidad a corto plazo estarán cubiertos por el Fondo de Salud 32BJ para Empleados de Servicios hasta que puedan ser cubiertos por Medicare o seis (6) meses a partir de su fecha de discapacidad, lo que ocurra primero
- 15.6 Si durante la vigencia del presente Acuerdo, los Fideicomisarios del Fondo de Salud Building Service 32BJ encuentran que el pago previsto en el presente acuerdo es insuficiente para mantener los beneficios, y las reservas adecuadas para los mismos, solicitarán a las partes que aumenten los montos necesarios para mantener tales beneficios y reservas. En caso de que los Fideicomisarios no puedan llegar a un acuerdo sobre la cantidad requerida para mantener los beneficios y las reservas, la cuestión se enviará a arbitraje de acuerdo con lo estipulado para faltas de acuerdos del Acuerdo y Declaración de Fideicomiso.
- 15.7 Si se promulgara alguna legislación pertinente en el futuro, no habrá duplicación ni redundancia de cobertura, y las partes deberán negociar tal cambio como lo exija la ley.

#### Artículo 16. Beneficios de Pensiones

- 16.1 El Empleador deberá contribuir al Building Service 32BJ Health Fund (Fondo de Pensiones de la Local 32BJ para Servicios de Edificios), para el plan de beneficios de pensión del "Programa C", pagaderos cuándo y cómo lo determinen los Fideicomisarios para los empleados en

Hudson Waterfront y Newark como se establece a continuación. El Empleador deberá contribuir para todos los empleados treinta y ocho centavos (\$0.38) por hora por empleado.

#### Artículo 17. Fondo Legal

17.1 El Empleador hará contribuciones al "Fondo de Servicios Legales Building Service 32BJ" para brindar a los empleados amparados por el presente Acuerdo los beneficios que los Fideicomisarios determinen.

17.2 La tasa de contribución al Fondo Legal será de \$16.63 por mes por cada empleado.

#### Artículo 18. Fondo de Formación

18.1 El Empleador hará contribuciones a un fondo Fiduciario de capacitación y becas conocido como el "Fondo de Capacitación, Becas y Seguridad Thomas Shortman" para cubrir a los empleados cubiertos por el presente Acuerdos con los beneficios que puedan ser determinados por los Fideicomisarios.

18.2 La tasa de contribución al Fondo de Formación será de \$14.13 por mes por cada empleado.

#### Artículo 19. Disposiciones Aplicables a todos los Fondos

19.1 Si el Empleador no realiza los informes o pagos requeridos a los Fondos, los Fideicomisarios podrán a su discreción única y absoluta adoptar las medidas necesarias, incluyendo pero no limitados a arbitraje inmediato y acción legal, hacer cumplir dichos informes y pagos, junto con los intereses y daños líquidos y determinados conforme a lo dispuesto en los Acuerdos de Fideicomiso de los Fondos, y cualquier y todos los gastos de cobranza, incluyendo pero no limitados a honorarios de abogados, costos y honorarios del arbitraje, costos, honorarios e intereses judiciales.

19.2 Todo Empleador que no cumpla de manera periódica o sistemática con sus pagos a los fondos de salud, pensiones, legal o capacitación, podría verse obligado, a elección de los fideicomisarios de los Fondos,

a proporcionar al fondo fiduciario correspondiente, un depósito que garantice el pago puntual de tales aportaciones.

- 19.3 Al acordar hacer los pagos requeridos a los Fondos, el Empleador adopta y estará vinculado por el Acuerdo y Declaración de Fideicomiso, según pueda ser modificado, y las normas y reglamentos adoptados o que adopten a continuación los Fideicomisarios de cada Fondo en relación con la prestación y administración de beneficios y la cobranza de las contribuciones. Los Fiduciarios de los fondos realizarán dichas modificaciones a los Acuerdos de fideicomiso y cumplirán con las reglamentaciones a fin de atenerse a las leyes aplicables.
- 19.4 El Empleador no hará contribuciones a los Fondos en nombre de los empleados durante sus primeros seis (6) meses de empleo. Desde el 1 de enero de 2014, el periodo de espera para las aportaciones al Fondo de Salud disminuirá de seis (6) meses a noventa días. Sin embargo, en caso de que la ley federal que exige la cobertura de salud luego de noventa (90) días de empleo se modifique (judicialmente o de otra manera), el periodo de espera de este Acuerdo será menor a dicho periodo modificado o será de seis (6) meses.
- 19.5 Las partes aceptan que, en el caso que el Presidente del Sindicato y el Presidente de Realty Advisory Board on Labor Relations, Inc. determinen, a su discreción y con su consentimiento mutuo, cambiar la porción de contribuciones asignadas al Fondo de Capacitación, Becas y Seguridad Thomas Shortman y el Fondo de Servicios Legales de Servicios de Edificio de la Local 32BJ, el Empleador adoptará dicha reasignación a partir de los 30 días siguientes a la notificación del Sindicato de dicha reasignación; siempre que las cantidades totales contribuidas a dichos Fondos colectivamente de acuerdo con dicha reasignación no excedan las cantidades que de otra forma serían contribuidas a dichos Fondos colectivamente de acuerdo con este Acuerdo en la ausencia de dicha reasignación.

## Artículo 20. Feriados

- 20.1 Los siguientes son designados como vacaciones pagadas para los empleados después del período de prueba: Día de Año Nuevo, Día del

Trabajo, Día de los Caídos, el Día de Acción de Gracias, Navidad, Día de la Independencia, y un día feriado variable. Siempre que cualquiera de estos días feriados mencionados caiga en sábado o domingo, se puede guardar el siguiente lunes o el viernes anterior, dependiendo de cuando el edificio está cerrado. Pago de feriados deberá ser igual al salario básico regular de un empleado. Un empleado obligado a trabajar en un día festivo recibirá su salario regular más su paga de vacaciones. Un Empleador podrá retener la paga de vacaciones de un empleado que falte a su último turno programado, ya sea inmediatamente antes o inmediatamente después de las vacaciones, a menos que el empleado esté en una licencia de feriado flotante, de vacaciones o de duelo para el turno omitido.

#### Artículo 21. Tablero de Anuncios

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

#### Artículo 22. Vacantes y Promociones

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

#### Artículo 23. La Semana Laboral, las Horas Extraordinarias y el Método de Pago

23.1 El Empleador deberá establecer una semana laboral regular. Cualquier trabajo realizado por más de cuarenta horas en una semana se pagará como una hora y media del salario regular del empleado. Los empleados que trabajan en más de una ubicación deberán hacer que se combinen sus horas al determinar su pago de horas extraordinarias.

- 23.2 (a) En la Ciudad de Newark y Hudson Waterfront, para todas las ubicaciones (o grupos de ubicaciones contiguas) de más de 400,000 pies cuadrados, el turno semanal mínimo será de 27 ½ horas.
- (b) En todos los demás Condados (y partes de ellos con una progresión salarial contractual), para todas las ubicaciones (o grupos de ubicaciones contiguas) estipulados abajo, el Empleador acepta contribuir en nombre de todos los empleados al Plan de Salud de la Local 32BJ para el Plan de Beneficios Triestatal a las tasas de contribuciones estipuladas en el Artículo 15.1 relacionado con empleados de tiempo completo normales:

Todas las ubicaciones (o grupos de ubicaciones contiguas) de 400,000 pies cuadrados o más

Adicionalmente, las partes acuerdan que el empleador tendrá el derecho de incrementar las horas de trabajo de los empleados en las ubicaciones cubiertas bajo el Artículo 23.2(b) de acuerdo a la antigüedad, reducción de personal y despidos según las provisiones de este Acuerdo. No obstante, sin considerar nada en contrario de lo anterior, el empleador deberá contribuir al Fondo de Salud de la Local 32BJ de la Dependencia de Administración de Edificios para todos los empleados quienes trabajan 27 horas y media por semana o más a tarifas regulares de empleado por tiempo completo establecidas en el artículo 15.1.

- (c) Durante el término de este Acuerdo, el Sindicato y los Empleadores aceptan identificar varios edificios grandes adicionales y discutir un plan para intentar hacer la transición de estos edificios a horarios de tiempo completo o de seis horas para empleados de la unidad de negociación. Al desarrollar el Plan, las partes tomarán en consideración la disposición del dueño de cambiar el horario existente, los ahorros de costos potenciales y otros factores relevantes. El Empleador que tiene el contrato en el edificio participará entonces en discusiones de buena fe con el dueño u operador del edificio con relación a la

factibilidad de modificar el horario de limpieza de modo que todos o algunos de los empleados de la unidad de negociación tengan tiempo completo u horarios de seis horas.

- 23.3 Para todas las demás ubicaciones, el horario normal mínimo para los empleados será de 4 horas por noche.
- 23.4 A los empleados se les deberá pagar un mínimo de 4 horas por la noche cuando los llamen a trabajar.
- 23.5 Todos los salarios, incluidas las horas extraordinarias, se pagan semanalmente en efectivo o en cheque con una declaración detallada de las deducciones de nómina. Si un día habitual de pago es un día feriado, se les deberá pagar a los empleados el día anterior.
- 23.6 El Sindicato y los Empleadores establecerán un comité conjunto de administración del trabajo sobre “Edificios verdes”.

#### Artículo 24. Disputas de autorización de trabajo y estatus

- 24.1 Reconociendo que las preguntas que involucran al estatus de inmigración/laboral o información personal de un empleado pueden surgir en el curso de su empleo, y que los errores en la documentación de un empleado pueden ser debido a un error o circunstancias fuera del control de un empleado, el Empleador se compromete a lo siguiente: En caso de que surja una cuestión o pregunta en relación al estatus migratorio o la elegibilidad de empleo de un empleado que no está a prueba, el Empleador deberá notificar inmediatamente al empleado, por escrito.
  - (a) Si está permitido por la legislación y/o reglamentos aplicables, al empleado afectado se le dará oportunidad razonable para remediar el problema identificado antes de que se tome una acción adversa. Cuando sea necesario, se le permitirá al empleado, en congruencia con las necesidades operativas del Empleador, tomarse tiempo libre razonable sin goce de haber para asistir a los procedimientos correspondientes o visitar los organismos pertinentes, para corregir el problema identificado, siempre y cuando se le brinde al Empleador el aviso correspondiente respecto a las ausencias previstas, así como verificación correspondiente de

las citas, audiencias u otros procedimientos para los cuales se solicite tiempo libre. El Empleador deberá conceder hasta nueve (9) meses de permiso para este propósito. A su regreso de la licencia y haber remediado el problema identificado, el empleado deberá regresar a su puesto anterior, sin pérdida de antigüedad. Sin embargo, la antigüedad no se acumulará durante dicha licencia. Si el empleado no soluciona el problema en nueve (9) meses, el empleado podría ser despedido y el Empleador no tendrá mayor obligación de reservar su puesto.

(b) Cualquier cambio legal en la documentación del empleado, nombre o número de seguro social no se considerarán un nuevo empleo o una interrupción en el servicio, y no deben ser causa de acción adversa.

(c) A menos que lo prescriba la ley o una reglamentación, una carta proveniente de la Administración del Seguro Social que indique “no compatibilidad” no constituirá asidero para tomar acción adversa contra un empleado ni podrá exigírsele a un empleado que vuelva a verificar su autorización. El Empleador remitirá sin demora una copia de la carta de no compatibilidad que reciba al Sindicato.

24.2 Las partes designarán representantes para negociar aspectos adicionales de este tema.

#### Artículo 25. Sucesores, Asignaciones y Subcontratación

25.1 El Empleador no podrá subcontratar, transferir, arrendar o asignar, en todo o en parte, a cualquier otra persona, empresa, corporación, sociedad, o trabajo o trabajadores que no son de la unidad, trabajo de la unidad de negociación que actualmente es realizado o que será asignado en lo sucesivo a los empleados en la unidad de negociación, salvo en la medida requerida por las regulaciones gubernamentales con respecto a las empresas de propiedad de minorías o de mujeres, en cuyo caso el empresario deberá garantizar que dichas empresas emplean a empleados de la unidad de negociación bajo los salarios y beneficios previstos en este Acuerdo.



- 25.2 En el caso de que el Empleador venda o transfiera la totalidad o cualquier parte de su negocio o cuentas que estén sujetas a este Acuerdo, el Empleador deberá exigirle al empleador adquirente que asuma este Acuerdo.
- 25.3 En la medida permitida por la ley, este acuerdo será vinculante para cualquier otra entidad que el Empleador, a través de sus funcionarios, directores, socios, dueños o accionistas, ya sea directa o indirectamente (incluyendo, pero no limitado a través de miembros de la familia), administra o controla, siempre que dicha entidad o entidades(es) realicen trabajos sujetos a este Acuerdo.

#### Artículo 26. Sin discriminación

- 26.1 No habrá discriminación contra un empleado por motivos de raza, credo, color, edad, discapacidad, origen, sexo, orientación sexual, afiliación sindical, o cualquier otra característica protegida por la ley.
- 26.2 Todos los estatutos y reglamentos vigentes sobre la reincorporación y el empleo de los veteranos deberán ser observados.

#### Artículo 27. Salarios

##### 27.1 Condados de Bergen y Mercer

La tasa de salario mínimo para los limpiadores en la fecha de vigencia de este acuerdo será de \$13.30 por hora.

Efectivo desde el 1 de julio de 2016, el salario mínimo para limpiadores será \$13.75 por hora. Todos los limpiadores deberán recibir el salario mínimo por hora establecido anteriormente o un aumento de cuarenta y cinco centavos (\$0.45), lo que resulte en el salario más alto.

Efectivo desde el 1 de julio de 2017, el salario mínimo para limpiadores será \$14.25 por hora. Todos los limpiadores deberán recibir el salario mínimo por hora establecido anteriormente o un aumento de cincuenta centavos (\$0.50), lo que resulte en el salario más alto.

Efectivo desde el 1 de julio de 2018, el salario mínimo para limpiadores será \$14.80 por hora. Todos los limpiadores deberán recibir el salario mínimo por hora establecido anteriormente o un aumento de cincuenta y cinco centavos (\$0.55), lo que resulte en el salario más alto.

Efectivo desde el 1 de julio de 2019, el salario mínimo para limpiadores será \$15.35 por hora. Todos los limpiadores deberán recibir el salario mínimo por hora establecido anteriormente o un aumento de cincuenta y cinco centavos (\$0.55), lo que resulte en el salario más alto.

27.2 Hunterdon, Middlesex, Monmouth, Morris, Passaic, Union, Somerset, Essex (excluyendo a la ciudad de Newark), y los Condados de West Hudson y las Meadowlands

La tasa de salario mínimo para los limpiadores en la fecha de vigencia de este acuerdo será de \$13.60 por hora.

Efectivo desde el 1 de julio de 2016, el salario mínimo para limpiadores será \$14.05 por hora. Todos los limpiadores deberán recibir el salario mínimo por hora establecido anteriormente o un aumento de cuarenta y cinco centavos (\$0.45), lo que resulte en el salario más alto.

Efectivo desde el 1 de julio de 2017, el salario mínimo para limpiadores será \$14.50 por hora. Todos los limpiadores deberán recibir el salario mínimo por hora establecido anteriormente o un aumento de cuarenta y cinco centavos (\$0.45), lo que resulte en el salario más alto.

Efectivo desde el 1 de julio de 2018, el salario mínimo para limpiadores será \$15.00 por hora. Todos los limpiadores deberán recibir el salario mínimo por hora establecido anteriormente o un aumento de cincuenta centavos (\$0.50), lo que resulte en el salario más alto.

Efectivo desde el 1 de julio de 2019, el salario mínimo para limpiadores será \$15.55 por hora. Todos los limpiadores deberán recibir el salario mínimo por hora establecido anteriormente o un

aumento de cincuenta y cinco centavos (\$0.55), lo que resulte en el salario más alto.

### 27.3 Hudson Waterfront

La tasa de salario mínimo para los limpiadores en la fecha de vigencia de este acuerdo será de \$15.40 por hora.

Efectivo desde el 1 de julio de 2016, el salario mínimo para limpiadores será \$15.85 por hora. Todos los limpiadores deberán recibir el salario mínimo por hora establecido anteriormente o un aumento de cuarenta y cinco centavos (\$0.45), lo que resulte en el salario más alto.

Efectivo desde el 1 de julio de 2017, el salario mínimo para limpiadores será \$16.30 por hora. Todos los limpiadores deberán recibir el salario mínimo por hora establecido anteriormente o un aumento de cuarenta y cinco centavos (\$0.45), lo que resulte en el salario más alto.

Efectivo desde el 1 de julio de 2018, el salario mínimo para limpiadores será \$16.80 por hora. Todos los limpiadores deberán recibir el salario mínimo por hora establecido anteriormente o un aumento de cincuenta centavos (\$0.50), lo que resulte en el salario más alto.

Efectivo desde el 1 de julio de 2019, el salario mínimo para limpiadores será \$17.30 por hora. Todos los limpiadores deberán recibir el salario mínimo por hora establecido anteriormente o un aumento de cincuenta centavos (\$0.50), lo que resulte en el salario más alto.

### 27.4 Newark

La tasa de salario mínimo para los limpiadores en la fecha de vigencia de este acuerdo será de \$15.50 por hora.

Efectivo desde el 1 de julio de 2016, el salario mínimo para limpiadores será \$15.90 por hora. Todos los limpiadores recibirán la tasa horaria mínima estipulada arriba o un aumento de cuarenta

centavos (\$0.40) por hora, lo que dé como resultado la tasa de pago superior.

Efectivo desde el 1 de julio de 2017, el salario mínimo para limpiadores será \$16.30 por hora. Todos los limpiadores recibirán la tasa horaria mínima estipulada arriba o un aumento de cuarenta centavos (\$0.40) por hora, lo que dé como resultado la tasa de pago superior.

Efectivo desde el 1 de julio de 2018, el salario mínimo para limpiadores será \$16.80 por hora. Todos los limpiadores deberán recibir el salario mínimo por hora establecido anteriormente o un aumento de cincuenta centavos (\$0.50), lo que resulte en el salario más alto.

Efectivo desde el 1 de julio de 2019, el salario mínimo para limpiadores será \$17.30 por hora. Todos los limpiadores deberán recibir el salario mínimo por hora establecido anteriormente o un aumento de cincuenta centavos (\$0.50), lo que resulte en el salario más alto.

#### 27.5 South Jersey (locaciones al sur de la ruta 195)

La tasa de salario mínimo para los limpiadores en la fecha de vigencia de este acuerdo será de \$10.00 por hora.

Efectivo desde el 1 de julio de 2016, el salario mínimo para limpiadores será \$10.55 por hora. Todos los limpiadores deberán recibir el salario mínimo por hora establecido anteriormente o un aumento de cincuenta y cinco centavos (\$0.55), lo que resulte en el salario más alto.

Efectivo desde el 1 de julio de 2017, el salario mínimo para limpiadores será \$11.10 por hora. Todos los limpiadores deberán recibir el salario mínimo por hora establecido anteriormente o un aumento de cincuenta y cinco centavos (\$0.55), lo que resulte en el salario más alto.

Efectivo desde el 1 de julio de 2018, el salario mínimo para limpiadores será \$11.65 por hora. Todos los limpiadores deberán

recibir el salario mínimo por hora establecido anteriormente o un aumento de cincuenta y cinco centavos (\$0.55), lo que resulte en el salario más alto.

Efectivo desde el 1 de julio de 2019, el salario mínimo para limpiadores será \$12.20 por hora. Todos los limpiadores deberán recibir el salario mínimo por hora establecido anteriormente o un aumento de cincuenta y cinco centavos (\$0.55), lo que resulte en el salario más alto.

27.6 El Empleador acepta firmar una cláusula que refleje las normas de salarios predominantes donde los salarios y/o las tasas de beneficios sean mayores que los salarios y/o tasas de beneficios en el NJCA.

27.7 Líderes y albañiles

A los líderes y albañiles se les pagará \$2.00 por hora más sobre la tasa mínima establecida para limpiadores o recibirán el mismo aumento sobre la escala según lo previsto anteriormente si esos aumentos resultan en un salario más alto.

27.8 Limpiadores de Ventanas

La tasa salarial mínima para limpiadores de ventanas en la fecha de vigencia de este acuerdo será \$20.15 por hora.

Efectivo desde el 1 de julio de 2016, el salario mínimo para limpiadores será \$20.60 por hora. Todos los limpiadores deberán recibir el salario mínimo por hora establecido anteriormente o un aumento de cuarenta y cinco centavos (\$0.45), lo que resulte en el salario más alto.

Efectivo desde el 1 de julio de 2017, el salario mínimo para limpiadores será \$21.05 por hora. Todos los limpiadores deberán recibir el salario mínimo por hora establecido anteriormente o un aumento de cuarenta y cinco centavos (\$0.45), lo que resulte en el salario más alto.

Efectivo desde el 1 de julio de 2018, el salario mínimo para limpiadores será \$21.55 por hora. Todos los limpiadores deberán

recibir el salario mínimo por hora establecido anteriormente o un aumento de cincuenta centavos (\$0.50), lo que resulte en el salario más alto.

Efectivo desde el 1 de julio de 2019, el salario mínimo para limpiadores será \$22.05 por hora. Todos los limpiadores deberán recibir el salario mínimo por hora establecido anteriormente o un aumento de cincuenta centavos (\$0.50), lo que resulte en el salario más alto.

#### 27.9 Aumento de salario mínimo establecido por la ley.

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

### Artículo 28. Naciones más Favorecidas

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

28.2 En el caso de que el Sindicato celebre un contrato a partir o después del 1 de diciembre de 2019 para un edificio de oficinas comerciales de clase A o B, cuyos términos o condiciones económicas son más favorables para dichos Empleadores que los términos contenidos en este acuerdo con respecto a ese edificio, el Empleador tendrá derecho a, y puede tener el completo beneficio de todos y cada uno de los términos más favorables para cualquiera de sus edificios similares, con notificación previa al Sindicato. Esta cláusula no se aplicará a los contratos o cláusulas adicionales celebrados antes del 1 de diciembre de 2019, aún si los términos de cualquiera de dichos contratos se extienden más allá de esa fecha, dado que tales cláusulas adicionales establezcan un calendario de aumentos de salarios y beneficios.

### Artículo 29. Duración

- 29.1 Este Acuerdo será efectivo a partir del 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019.
- 29.2 A la fecha de expiración de este contrato según lo establecido anteriormente, el presente Acuerdo a partir de entonces permanecerá en pleno vigor y efecto durante un periodo prolongado hasta que un acuerdo sucesor haya sido ejecutado. Durante el período ampliado, todos los términos y condiciones del mismo deberán estar en efecto sujetos a las disposiciones de este párrafo. Durante el período ampliado, el Empleador deberá negociar un acuerdo sucesor retroactivo a la fecha de vencimiento, y todos los beneficios y mejoras en el acuerdo que le suceda deberán ser retroactivos, si tal acuerdo lo proporcionase. En el caso de que las partes no sean capaces de llegar a un acuerdo sobre los términos de un acuerdo sucesor, el Sindicato a los tres (3) días de darle al Empleador una notificación oral o por escrito, puede participar en cualquier interrupción o huelga, sin que ello finalice cualquier otra disposición de este acuerdo, hasta que el acuerdo sucesor sea concluido.

### Artículo 30. Verificaciones de antecedentes de seguridad

- 30.1 Todos los empleados estarán sujetos a verificaciones de antecedentes de seguridad en cualquier momento, basados en un requisito por escrito del cliente, siempre que la notificación por escrito sea provista al Sindicato antes de la verificación de antecedentes. Un empleado deberá cooperar con un Empleador según sea necesario para obtener las verificaciones de antecedentes de seguridad. Cualquier empleado que se niega a cooperar estará sujeto a despido. Los empleados que no pasen la verificación de antecedentes de seguridad estarán sujetos a despido.
- 30.2 Para los efectos de esta disposición, una causa justa para despedir a un empleado que no haya pasado una verificación de antecedentes de seguridad sólo existe si se establece que uno o más de los resultados de la verificación de los antecedentes de seguridad está directamente relacionado con sus funciones o responsabilidades laborales, o que la continuación del empleo implicaría un riesgo excesivo para la propiedad o la seguridad o el bienestar de los individuos o el público en general o que constituya una violación de cualquier norma o regulación gubernamental aplicable. Si el cliente determina que el





25 o más años

salario de 10 semanas

- 31.2 En caso de que un empleado sea transferido a otro edificio y no ocupe un puesto libre, el Empleador deberá buscar voluntarios sobre la base de la antigüedad dentro del título del trabajo. Si no hubiera ningún voluntario, se seleccionará al empleado más reciente para transferirlo, el cual recibirá la Indemnización por desplazamiento correspondiente, así como las mismas protecciones otorgadas al empleado transferido.

### Artículo 32. Derechos de la Administración

- 32.1 El Sindicato reconoce el derecho del Empleador a dirigir y controlar sus políticas, sujeto a las disposiciones del presente Acuerdo.
- 32.2 El Sindicato y sus miembros cooperarán con el Empleador dentro de las disposiciones del presente Acuerdo para facilitar el funcionamiento eficiente de los puestos de trabajo.

### Artículo 33. Salud y Seguridad

- 33.1 El Empleador deberá proporcionar y mantener un lugar de trabajo seguro y saludable para todos los empleados y el Empleador deberá cumplir con todas las leyes federales, estatales y locales en materia de salud y seguridad. El Empleador proveerá todos los materiales necesarios y equipos de protección de forma gratuita. El Empleador deberá proveer ropa de nieve y equipo adecuados para todos los empleados que limpian la nieve.

### Artículo 34. Escuelas

- 34.1 La clasificación de Líder no se aplicará a las escuelas. En cambio, se aplicarán las siguientes clasificaciones:

(a) Conserje – Limpiador de Escuela

(b) Conserje con Licencia Black Seal – Cuando un empleado de conserjería que tiene una Licencia de Operador de Caldera Black Seal de New Jersey válida esté operando los sistemas mecánicos bajo su Licencia durante una hora o más, recibirá

un premio de \$0.50 adicionales por hora por encima de la tasa de Limpiador o \$0.50 por hora por encima de su tasa normal, lo que dé como resultado la mayor tasa de pago. El premio será pagado en incrementos horarios, es decir, la persona lo recibirá por cualquier porción de una hora trabajada bajo su Licencia.

(c) Con vigencia a partir del próximo ciclo de licitaciones cubierto por el CBA (y no cubierto por una cláusula) y para todas las licitaciones que designan el puesto de “Conserje a Cargo”, los Conserjes a Cargo recibirán un premio de \$1.50 por hora por encima de la tasa de Limpiador o por encima de su tasa normal, lo que dé como resultado una tasa de pago mayor. Los Conserjes a Cargo que tienen una Licencia de Operador de Caldera Black Seal de New Jersey válida recibirán una tasa de premio de \$2.00 por hora.

(d) La implementación de estas clasificaciones se determinará a través de una negociación de cláusulas para cada distrito escolar.

34.2 Para cuentas no cubiertas por cláusulas, el Empleador pagará las tasas salariales del Artículo 25 y los aumentos en cualquier año en que la compensación del empleador es fijada en la licitación. En los años de extensión en los que la ley del estado limita pagos mayores al Empleador a una fórmula CPI, el Empleador pagará aumentos salariales basándose en la fórmula del Índice Escolar abajo.

El Porcentaje del Índice Escolar entrará en vigencia el 1 de julio. La cantidad del Porcentaje del Índice Escolar será igual al paquete económico total (el costo total para el Empleador para salarios, fondo de salud, fondo legal y fondo de formación) en vigencia el 30 de junio para ese año, multiplicado por el aumento porcentual en el CPI según se describe en el Capítulo 18 del NJGS. Las cantidades de financiación mayores serán asignadas primero para financiar los

mayores costos del fondo de salud. La porción restante de la cantidad mayor de financiación (si existe) será asignada entonces a aumentos salariales iguales para todos los empleados de la unidad de negociación. Independientemente de la cantidad del Porcentaje del Índice Escolar, el Empleador pagará las tasas del Fondo de Beneficios estipulado en los Artículos 15-18.

En la licitación siguiente, las tasas salariales en el Artículo 27 se aplicarán en cualquier año en el que la compensación del empleador se fija en la licitación. Además, el empleador que gane la licitación pagará a cada empleado de tiempo completo que está en la nómina el primer día del contrato un bono de \$55.00 por cada mes completo que el empleado trabajó bajo la fórmula del Índice Escolar. Para cada empleado de tiempo parcial que está en la nómina el primer día del contrato, el empleador que gane la licitación pagará un bono de \$25.00 por cada mes completo que el empleado trabajó bajo la fórmula del Índice Escolar. La cantidad del bono no superará los salarios que se habrían pagado si el empleado hubiera recibido las tasas salariales del Artículo 25 durante el tiempo que recibió salarios bajo la fórmula del Índice Escolar.

- 34.3 Fondo de Capacitación Thomas Shortman – El Empleador hará todos los esfuerzos razonables para trabajar con el Director de Servicios del Distrito Escolar para asegurarse de que las Calderas estén disponibles para el Personal de Fondo de Capacitación, para que lleven a cabo las clases para formar a los empleados para prepararlos para el Examen para la Licencia Black Seal de New Jersey.
- 34.4 Salario Predominante – el Empleador compensará todo trabajo de construcción de acuerdo con la Ley de Salarios Predominantes de New Jersey.
- 34.5 Viajes entre Escuelas – Cuando el Empleador requiere que un empleado viaje de una escuela a otra dentro de un distrito o a otro

distrito durante un día de trabajo, como parte de los deberes requeridos de su trabajo, el Empleador compensará al empleado por su tiempo de viajes. El Empleador compensará a un empleado a la tasa de reintegro de millaje del IRS para todo viaje de este tipo de diez (10) millas o más, si usa su propio coche. Esto no se aplica a trabajadores que viajen entre diferentes trabajos de tiempo parcial.

- 34.6 Antigüedad y Desplazamiento – Para los propósitos de este Acuerdo, todo el distrito escolar será considerado como una ubicación. En consecuencia, todo desplazamiento debido a una reducción de la plantilla ocurrirá en todo el Distrito, y la antigüedad de un empleado no será atribuida al edificio escolar específico al que está asignado, sino más bien a todo el Distrito Escolar. Un empleado de mayor antigüedad en una clasificación de trabajo superior podrá desplazar a un conserje de menor antigüedad, y entonces recibirá la tasa de conserje.
- 34.7 Nieve – Se entiende que las responsabilidades normales de los empleados incluyen la remoción de la nieve. El empleador ofrecerá trabajo de remoción de nieve con horas extra en forma voluntaria por orden de antigüedad. Si hay una cantidad insuficiente de empleados que se ofrecen voluntariamente, entonces el Empleador podrá exigir a los empleados que realicen dicho trabajo en orden de antigüedad inverso.
- 34.8 Pérdida de Autorización del Estado: Si un empleado pierde su autorización del estado para trabajar en escuelas, la situación será tratada como una pérdida de elegibilidad para el empleo consistente con el Artículo 24.1.
- 34.9 Uniformes y Apariencia Personal:
- (a) Las partes aceptan que la limpieza y la apariencia personales son importantes en la prestación del servicio. Es la política que todos los empleados usen uniformes limpios, mantengan un alto

grado de limpieza personal y se adecuen a las prácticas higiénicas mientras estén en servicio.

- (b) Los uniformes apropiados para el turno y el entorno escolar, según lo determinado por el Distrito Escolar y el Empleador, serán provistos a los empleados sin ningún costo para los empleados. Los empleados deberán usar otra vestimenta y calzado según lo determinado por el Empleador.

34.10 El empleador proporcionará uniformes.

- (a) El Empleador proporcionará, según lo determine como apropiado, calzado antideslizante y/o cubiertas para zapatos sin costo para los empleados.
- (b) Si un empleado destruye, daña o pierde su uniforme, el empleado será responsable del costo del reemplazo.
- (c) Los empleados deberán usar el uniforme según lo indicado por el Empleador.

34.11 Ante una evidencia de apoyo mayoritario, el Sindicato y el Empleador harán una negociación de cláusulas para cada sitio. Congruente con la práctica pasada de la negociación de cláusulas, la meta de dicha negociación será llevar a los empleados al nivel de salarios y beneficios estándar para la geografía pertinente.

SEIU, Local 32BJ

Empleador\_\_\_\_\_

Por: \_\_\_\_\_

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**CARTA COMPLEMENTARIA QUINCENAL**  
**SISTEMAS DE PAGO**

Las partes entienden que a los Empleadores que mantienen actualmente sistemas de pago quincenales no se les exigirá convertir sus cuentas/lugares existentes a un sistema semanal hasta el 31 de diciembre de 2019. Ningún Empleador que esté pagando a empleados en una cuenta/ubicación semanalmente al 1 de diciembre de 2015 comenzará a pagar a empleados en esa cuenta/ubicación en forma quincenal.

**NOTA COMPLEMENTARIA CON RESPECTO A UN RESULTADO**  
**“NO ES COMPATIBLE” CON LA SEGURIDAD SOCIAL**

Por la presente confirmamos nuestro entendimiento de que un Empleador no puede invocar el Artículo 28, referente a las Verificaciones de Antecedentes de Seguridad en relación con un resultado “no es compatible” de la Seguridad Social.”

## **Apéndice A**

La siguiente lista podrá no ser exhaustiva. El Sindicato no está desistiendo de las disposiciones de ninguna cláusula encima de la escala porque no aparecen listadas aquí. Los siguientes términos por encima de las escalas se aplicarán a los sitios de trabajo listados a continuación:

### **Gateway 1**

#### Feriatos

Todos los empleados recibirán siete (7) feriatos pagos por año: Año Nuevo, Día del Presidente, Memorial Day, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Navidad y dos (2) días personales pagos por año.

#### Días de Enfermedad

Los empleados recibirán seis (6) días por enfermedad pagos luego de un año de empleo. Un empleado con asistencia perfecta para el año calendario recibirá un bono por asistencia de \$100.00.

### **Subsidio para Comida**

A cualquier empleado que ha trabajado ocho horas en un día y es obligado a trabajar por lo menos cuatro horas extraordinarias en ese día se le dará un subsidio para comida de \$15.00.

### **Gateway 2**

#### Salarios

Los Porteros Asistentes recibirán un pago de \$0.25 por hora por encima de la tasa para limpiadores.

#### Feriatos

Todos los empleados recibirán nueve (9) feriatos pagos por año: Año Nuevo, Memorial Day, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día del Veterano, Día de Acción de Gracias, Navidad y dos (2) días personales pagos por año.

#### Días de Enfermedad

Los empleados recibirán seis (6) días por enfermedad pagos luego de un año de empleo. Los empleados que continúan su empleo hasta el final de cualquier año calendario recibirán la paga completa por todos los días por enfermedad no usados. Un empleado con asistencia perfecta para el año calendario recibirá un bono por asistencia de \$100.00.

### **Subsidio para Comida**

A cualquier empleado que ha trabajado ocho horas en un día y es obligado a trabajar por lo menos cuatro horas extraordinarias en ese día se le dará un subsidio para comida de \$15.00.

### **Gateway 3**

#### Feriatos

Todos los empleados recibirán nueve (9) feriatos pagos por año: Año Nuevo, Memorial Day, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día del Veterano, Día de Acción de Gracias, Navidad, cumpleaños del Empleado y dos (1) día personal pago por año.

#### Días de Enfermedad

Los empleados recibirán seis (6) días por enfermedad pagos luego de un año de empleo. Un empleado con asistencia perfecta para el año calendario recibirá un bono por asistencia de \$100.00.

### **Subsidio para comida**

A cualquier empleado que ha trabajado ocho horas en un día y es obligado a trabajar por lo menos cuatro horas extraordinarias en ese día se le dará un subsidio para comida de \$15.00.

### **Gateway 4**

#### Feriatos

Todos los empleados recibirán siete (7) feriatos pagos por año: Año Nuevo, Día del Presidente, Memorial Day, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Navidad y dos (2) días personales pagos por año.

#### Días de Enfermedad

Los empleados recibirán seis (6) días por enfermedad pagos luego de un año de empleo. Un empleado con asistencia perfecta para el año calendario recibirá un bono por asistencia de \$100.00.

### **Subsidio para Comida**



A cualquier empleado que ha trabajado ocho horas en un día y es obligado a trabajar por lo menos cuatro horas extraordinarias en ese día se le dará un subsidio para comida de \$15.00.

### **Prudential Headquarter – 745 Broad Street, Newark**

#### Salarios

<b>Clasificación:</b>
Mudador a cargo
Mudador/Servicios
Tapicero
Limpiadores de Baja Presión
Baja Presión a cargo
Limpiadores/Porteros de Noche
Portera Encargada de Día
Portero Ejecutivo de Día
Porteros Encargados Día/Noche
Lavador de Pisos

#### Feridos

Todos los empleados recibirán ocho (8) feriados pagos por año, que serán los feriados de la construcción. Todos los empleados recibirán dos (2) días personales pagados por año.

### **Prudential Roseland**

#### Clasificaciones

Limpiador – Noche  
Limpiador Encargado – Noche  
Portera – Día  
Limpiador – Día  
Equipo de Mudanzas  
Mudador de Trabajo Pesado/Servicios  
Mudador de Trabajo Pesado Asistente  
Limpiador Encargado – Día  
Portero Ejecutivo – Noche

#### Días de Enfermedad

Los empleados de tiempo completo recibirán en el siguiente mes de enero la paga de un día por cada día por enfermedad no usado.

## Feriatos

Todos los empleados recibirán diez (10) feriatos pagos cada año: Año Nuevo, Día del Presidente, Memorial Day, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, el viernes después de Acción de Gracias, Navidad y dos días personales.

### **Exxon Linden**

## Feriatos

Los empleados recibirán los feriatos observados por el edificio, no menos de nueve, más dos días personales cada año.

## Vacaciones

Igual que el Maestro, excepto:

4 semanas a los 10 años (en vez de 15)

5 semanas o después de 20 años (en vez de 25)

## Días de Enfermedad

5 por año

### **Conoco Phillips**

## Días de Enfermedad

Un empleado con asistencia perfecta para el año calendario recibirá un bono por asistencia de \$100.00.

## Feriatos

Todos los empleados recibirán 11 feriatos pagos por año (Año Nuevo, cumpleaños de MLK, Día del Presidente, Memorial Day, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Colón, Día de Veteranos, Día de Acción de Gracias, día después de Acción de Gracias, Navidad).

## Vacaciones

Igual que el Maestro, excepto:

4 semanas a los 10 años (en vez de 15)

### **UBS Payne Webber**

## Feriatos

Todos los empleados recibirán 8 feriatos pagos y 2 días personales por año (Año Nuevo, Día del Presidente, Viernes Santo, Memorial Day, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Navidad).

## Días de Enfermedad

Los empleados con 6 meses de servicio recibirán 2 días por enfermedad pagos por año. Los empleados con un año de servicio recibirán 4 días por enfermedad pagos por año. Todos los empleados con dos o más años de servicio recibirán 7 días por enfermedad pagos por año. Los empleados que tienen asistencia perfecta en el año recibirán un bono de \$100 del empleador, además del pago de los días por enfermedad no usados.

## Servicio de Jurado

Los empleados a los que se les exija que sirvan en servicio de jurado recibirán la diferencia entre lo que reciban por servicio de jurado hasta tres semanas de tiempo pago libre cada año para servir.

## Merrill Lynch

### Días de Enfermedad

Los empleados recibirán 5 días por enfermedad pagos por año luego de 1 año de empleo. Los empleados que tengan asistencia perfecta para el año recibirán un bono de \$100 del empleador

## Feriatos

Todos los empleados recibirán 9 feriatos pagos y 2 días personales pagos por año (Año Nuevo, Día de MLK, Día del Presidente, Viernes Santo, Memorial Day, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Navidad).

## Horario de trabajo

El turno de la noche trabajará 7.5 horas, pero serán compensados por 8 horas.

## McGraw Hill

### Días de Enfermedad

Luego de un año de empleo, los empleados recibirán seis (6) días por enfermedad pagos por año. Los días por enfermedad no usados serán pagados al final del año calendario.

## Feriados

Los empleados recibirán como feriado los pagos los feriados reconocidos por el edificio, pero en ningún caso menos de 7 feriados pagos. Los empleados recibirán su cumpleaños como un día libre con un pago de día adicional.

## Vacaciones

Después de 6 meses, 3 días  
Después de 8 meses – 4 días  
Después de 10 meses – 5 días  
Después de 1 año – 10 días  
Después de 2 años – 11 días  
Después de 4 años – 12 días  
Después de 6 años – 13 días  
Después de 8 años – 14 días  
Después de 9 años – 15 días  
Después de 10 años – 16 días  
Después de 15 años – 4 semanas  
Después de 25 años – 5 semanas

Estipulación de la cláusula sobre cuidado de la salud adquirido para algunos empleados de tiempo parcial

## **PATH**

### **Salarios**

A partir del 1 de marzo de 2015, todos los empleados recibirán un mínimo de \$16.65 por hora.

### **Pensión**

A partir del 1 de enero de 2014 el Empleador acepta un aumento adicional de \$.20 por hora por encima de los \$.38 por hora para una contribución total para la Pensión de \$.58 por hora.

### **Empleados de Reserva**

Además de los acuerdos previos que abordan los Empleados Preferidos de Reserva, el Sindicato acepta permitir al empleador proveer a los empleados de reserva horas adicionales por encima de su semana laboral de 24 horas programada, hasta un total de 40 horas, sin incurrir en costos de Seguro de Salud de Tiempo Completo para dichos empleados.

El empleado por la presente acepta proveer al Sindicato una lista actualizada de dichos empleados, y no usará esto como una forma de eludir el Artículo 14 del NJCA de 2012. Cuando se vuelvan disponibles vacantes de tiempo completo permanente, la práctica actual de llenar dichas vacantes con empleados de reserva continuará.

### **Feriatos**

Todos los empleados recibirán once (11) Feriatos, según la práctica actual. Además, si un empleado trabaja un feriado, el empleador acepta agregar el pago de un tiempo y una mitad (1.5x) al pago normal del feriado del empleado.

### **Días de Enfermedad**

Todos los empleados tendrán derecho a nueve (9) días por enfermedad con pago como es la práctica actual.

A los empleados se les permitirá usar hasta la paga de 1 semana de vacaciones (5 días) en incrementos de uno o más días en vez de días por enfermedad no pagos sin ninguna recriminación.

### **Uniformes**

Todos los empleados deben ser proveídos con 3 uniformes completos. A los empleados se les proveerá un uniforme cada 1 de noviembre. Además, se les proveerá a los empleados uniformes cuando estén gastados si el empleado trae el uniforme gastado.

A todos los empleados que trabajan afuera y en plataformas se les proveerá un Parka.

El empleador proveerá a los empleados de Harrison Car Shop botas de seguridad. Los empleados tendrán derecho a nuevas cuando las viejas estén gastadas.

### **Horas Extras**

Las horas extras serán rotadas por antigüedad entre todos los empleados.

### **Antigüedad y Desplazamiento**

No obstante el Artículo 6.2 de CBA cuando hay una reducción en la plantilla relacionada con la Clasificación de Líderes, entonces los líderes tendrán derecho a desplazar al empleado de menor antigüedad en la clasificación de limpiadores, siempre que tengan la suficiente antigüedad.

### **Comité Laboral-Gerencial**

El Sindicato y el Empleador establecerán un Comité Laboral-Gerencial que incluirá un máximo de 5 empleados de la unidad de negociación seleccionados por el Sindicato y

hasta 5 representantes de la Administración. El Comité se reunirá cada dos meses. Los empleados serán liberados del trabajo para participar en este comité. El comité no tendrá el poder para alterar, agregar o eliminar ningún ítem de este acuerdo.

### **Empleados de Reserva**

El Empleador acepta cumplir con la Cláusula Enmendada relacionada con los empleados Preferidos de Reserva con fecha julio de 2003.

### **Trabajadores de Labor Ready o Temporales**

Cada vez que haya emergencias climáticas que requieren trabajo adicional por el PATH, el Empleador llamará a todos los empleados del Empleador para que trabajen antes de recurrir a Labor Ready u otro Servicio.

### **Además de los siguientes acuerdos:**

Cláusula Enmendada sobre Empleados de Reserva

Cláusula Enmendada sobre estaciones en New York

### **Sitios de Salarios Predominantes**

50 East State Street

50 West State Street

28 West State Street

33 West State Street

Trenton Train Station

MFHA en Trenton

Newark Penn Station

Secaucus Train Station

Federal Reserve en East Rutherford