

Acuerdo de Contratistas Independientes de Long Island de 2012

El presente Acuerdo se hace entre el Local 32BJ, Sindicato Internacional de Empleados de Servicio, (en adelante "Sindicato") y el contratista de limpieza suscrito _____ en adelante "Empleador").

Artículo 1. Reconocimiento

1.1 El presente Acuerdo se aplicará a todos los empleados que trabajan en los condados de Nassau y Suffolk en el Estado de Nueva York, excluyendo a los empleados que trabajan en edificios de oficinas comerciales de 100.000 pies cuadrados, salvo que los términos y condiciones económicas para los empleados que trabajan en otras ubicaciones que no sean edificios de oficinas comerciales y terminales de transporte se establezcan en cláusulas adicionales negociadas para cada una de dichas ubicaciones. Complejos de edificios comerciales de propiedad comúnmente contigua de 100,000 pies cuadrados o más, estarán sujetos a los términos de este Acuerdo.

1.2 El Sindicato es reconocido como el representante exclusivo de negociación colectiva para todas las clasificaciones de los empleados de servicio dentro de la unidad de negociación definida anteriormente.

1.3 El Empleador estará obligado por los acuerdos generales en todas las áreas que sean aplicables a todo el trabajo realizado dentro de ellas y está sujeto al alcance de estos acuerdos para todas las áreas dentro de la jurisdicción del Sindicato, incluyendo los siguientes acuerdos y convenios sucesores del mismo: (a) El Acuerdo de Contratistas Independientes o la Junta de Bienes Raíces SA. de Relaciones Laborales de 2012 (2012 Independent or Realy Advisory Board on Labor Relations, Inc.), (b) Acuerdo de Contratistas del Valle de Hudson y el Condado de Fairfield de 2012, (c) Acuerdo de Contratistas de Nueva Jersey de 2012, (d) Acuerdo de Contratistas del Condado de Hartford de 2012, (e) BOLR o Acuerdo de Contratistas Independientes de Filadelfia de 2011, (f) Acuerdo Contratistas de Connecticut de 2012, (g) Acuerdo de Contratistas de Servicio de Washington 2011, (h) Acuerdo de Contratistas Suburbanos de Filadelfia de 2011, (i) Acuerdo de Contratistas del Distrito Central de Negocios Pittsburgh de 2011, (j) Acuerdo de Contratistas de Suburbio de Pittsburgh de 2011, y (k) Acuerdo de Contratistas de Delaware de 2012.

1.4 Al ejecutarse este Convenio, el Empleador proporcionará al Sindicato una lista de todas sus ubicaciones sujetas al Acuerdo en donde presta servicios. Previa solicitud por escrito del Sindicato, salvo en la medida prohibida por la ley, el Empleador le proporcionará al Sindicato por escrito para cada cuenta el nombre, dirección, clasificación de puestos, pago de tasa y turno de cada empleado asignado a cada cuenta. El Empleador, previa solicitud, actualizará esta información en intervalos razonables.

1.5 Dentro de los cinco días hábiles (5) después de la notificación en que el Empleador se ha convertido en un proveedor de servicios en una nueva ubicación sujeto en el presente Acuerdo, el Empleador deberá notificar a la del Sindicato por escrito de la nueva ubicación. La notificación será enviada por correo electrónico a saldebol@seiu32bj.org.

1.6 El Empleador no impedirá el acceso del Sindicato 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.

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

1.8 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. Para efectos de esta disposición, el trabajo de ruta incluirá las sucursales bancarias.

Artículo 2. Seguridad del Sindicato y Deducciones

2.1 Será condición para el empleo que todos los empleados cubiertos por este Acuerdo se hagan y permanezcan siendo miembros del Sindicato a los treinta y uno (31°) días siguientes a la fecha de que este Artículo se aplique a su trabajo, su ubicación laboral o a su empleo, o al 1 de abril de 2010, lo que sea posterior. El requisito de afiliación bajo esta sección se cumple con el pago de las obligaciones financieras de la tarifa de inscripción del Sindicato y de las cuotas periódicas impuestas uniformemente.

2.2 Una vez que el Empleador recibe una carta del Secretario-Tesorero del Sindicato solicitando el despido de un empleado porque él o ella no ha cumplido con los requisitos de este Artículo, a menos que el Empleador cuestione la conveniencia de hacerlo, el empleado deberá ser despedido dentro de los quince (15) días de la recepción de dicha notificación, si antes de la misma el empleado no toma las medidas adecuadas para cumplir con dichos 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.

2.3 El Empleador será responsable de todos los ingresos perdidos por el Sindicato a causa de no despedir a un empleado que no es miembro del Sindicato, si el Sindicato así lo ha solicitado por escrito. En los casos de involucran el retiro de empleados por no pagar los requisitos de este Artículo, el Mediador tendrá la autoridad para evaluar los daños líquidos y determinados.

2.4 El Sindicato tendrá el derecho de inspeccionar los registros de la nómina del Empleador para determinar los empleados del Empleador que están cubiertos por este Acuerdo.

2.5 El Empleador se compromete a descontar las cuotas mensuales, las tarifas de 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.

2.6 Si el Empleador no deduce o remite al Sindicato las cuotas u otros importes de acuerdo con este Artículo al vigésimo (20º) día del mes, el Empleador deberá pagar intereses sobre tales cuotas, 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.

2.7 Si un empleado no revoca su autorización para deducir cuotas a finales del año siguiente a la fecha de autorización, o al final del contrato actual, lo que ocurra primero, se considerará que el empleado ha renovado su autorización por otro año, o hasta el vencimiento del contrato inmediatamente subsiguiente, lo que ocurra primero.

Artículo 3. Despido/Disciplina

3.1 Los empleados no serán despedidos, suspendidos ni sancionados por el Empleador sin causa justa después de un juicio de sesenta (60) días calendario o un período de prueba.

3.2 El Empleador deberá dar a un empleado despedido o disciplinado una declaración por escrito de los motivos del despido o disciplina dentro de los cinco días hábiles después del despido o imposición de la disciplina. Una copia de la declaración será enviada al Sindicato al mismo tiempo.

Artículo 4. Queja/Arbitraje

4.1 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.

4.2 Todas las quejas deberán presentarse en el plazo de treinta (30) días hábiles después de que el Sindicato tenga o deba haber tenido conocimiento de la controversia, a excepción de violaciones de salarios básicos, incluyendo las contribuciones al Fondo.

4.3 Los representantes del Empleador y del Sindicato deberán celebrar una reunión Paso 2 sobre las quejas no resueltas dentro de los treinta (30) días calendario a partir de la queja, salvo por consentimiento mutuo.

4.4 Todas las quejas que no sean resueltas en el Paso 2 se someterán a arbitraje ante la Oficina del Mediador del Contrato ("OCA") según lo previsto y bajo las disposiciones de arbitraje del Acuerdo de Contratistas de RAB 2012, cuyas partes se incorporan en este

documento. Todas las audiencias se celebrarán en el lugar designado por OCA a menos que se acuerde lo contrario por el Empleador y el Sindicato.

Artículo 5. Transición del Contratista

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

5.2 A los empleados retenidos por el Empleador se les dará crédito por la duración de servicio con el Empleador(es) anterior(es) para todos los propósitos, incluyendo pero no limitado a derechos de antigüedad y vacaciones, y la finalización del período de prueba. En la toma de cargo no se reducirán los salarios, horas de trabajo ni otros términos y condiciones de los empleados retenidos.

5.3 El Empleador estará obligado a notificarle por escrito al Sindicato en el plazo de dos días hábiles (2) después de que el Empleador reciba por escrito la cancelación de una cuenta/ubicación. Dentro de cinco (5) 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 o programadas regularmente, 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.

5.4 Si el Empleador no notifica al Sindicato como se requiere en 5.3, junto con el hecho de que el empleador sucesor no reconoce al Sindicato y para mantener los términos y condiciones de este acuerdo, será necesario que el Empleador pague los daños líquidos y determinados a los trabajadores afectados iguales a dos meses de salario.

5.5 Cuando un Empleador oferta por trabajo cubierto por el presente Acuerdo, el Sindicato le proporcionará a todos los oferentes invitados dentro de los cinco días hábiles (5) después de la recepción de su solicitud por escrito, la información descrita en el párrafo 5.3 anterior. Las imprecisiones en la información proporcionada por el Empleador titular no eximirá ninguna obligación bajo este acuerdo del Empleador que adquiere la cuenta/ubicación.

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

5.7 Cualquier Empleador que asume el presente Acuerdo será responsable de pagar el pago de vacaciones y de otorgar las vacaciones requeridas en el presente Acuerdo, las cuales pueden acumularse antes de que el Empleador se haga cargo del edificio, menos cualquier suma pagada o dada para ese año de vacaciones. Cualquier Empleador que asume el presente Acuerdo también será responsable de los días de enfermedad acumulados no utilizados. El Empleador deberá proporcionar al Sindicato una lista de todos los empleados que trabajan en la cuenta/ubicación, las fechas de antigüedad y los días de beneficios pagados (vacaciones, días feriados, días de enfermedad, etc.) basado en el cronograma de acumulación en el presente Acuerdo dentro de los quince (15) días de su último servicio en la cuenta/ubicación. El Sindicato deberá proporcionar esta información al nuevo contratista a la recepción.

Artículo 6. Antigüedad y Desplazamiento

6.1 Después de finalizar el período de prueba, un empleado deberá alcanzar la antigüedad según su fecha de empleo. La antigüedad de un empleado se basará en la duración total del servicio con el Empleador o en la ubicación, el que sea mayor. La ubicación se define como el edificio o edificios situados en el mismo complejo cubierto por el mismo contrato entre el Empleador y el agente administrador o propietario. La continuidad del empleo para todos los efectos, incluyendo pero no limitado a vacaciones, pago por enfermedad, indemnización por despido, no se interrumpirá a menos que el empleado interrumpa el empleo en el edificio y con la empresa simultáneamente.

6.2 En el caso de un despido debido a una reducción de personal, el orden inverso de antigüedad en la clasificación, donde sea aplicable, deberá seguirse. Las clasificaciones no se basarán en las horas que trabajan los empleados. En caso de desplazamiento, no habrá más de un desplazamiento. Para despidos dentro de un edificio, la antigüedad se basará en la duración total de servicio en el edificio.

6.3 En caso de un despido o reducción del personal, después del despido o reducción del personal de la ubicación (como se define en 6.1), o en caso de un despido debido a la pérdida de un edificio frente a un empleador que no es del sindicato, noventa (90) días después del despido, los empleados pueden ascender al empleado con menor antigüedad dentro de su clasificación de conformidad con el presente Acuerdo.

6.4 La antigüedad seguirá acumulándose mientras un empleado esté en permiso de ausencia por menos de (6)seis meses, o hasta por (1) un año para los empleados despedidos o cubiertos por una reclamación de indemnización para trabajadores.

6.5 Los derechos de antigüedad se pierden si cualquier empleado renuncia, es despedido por causa, no se presenta o no se comunica dentro de siete (7) días hábiles después de la notificación de retiro o es despedido por más de seis meses.

6.6 La antigüedad prevalecerá para la asignación de la selección de vacaciones, según lo dispuesto en 12.5. Las horas extraordinarias serán ofrecidas a todos los empleados en rotación por orden de antigüedad. Nada en esta disposición pretende evitar que el Empleador ofrezca

horas extras a los empleados a tiempo parcial en lugar de a los empleados a tiempo completo cuando los últimos recibirían pago de horas extras por esas horas.

6.7 El Empleador no podrá transferir empleados de un lugar a otro sin el consentimiento del Sindicato.

Artículo 7. Carga/Reducciones Laborales

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

7.2 El Empleador no podrá reducir la mano de obra asignada a cualquier lugar ya sea por abandono o despido, sin negociar con el Sindicato primero, dicha negociación que tendrá lugar de forma acelerada. Las horas programadas del empleado no pueden ser reducidas sin el consentimiento del Sindicato o un cambio de especificación válido de la administración del edificio que requeriría una reducción en las horas de los empleados con menor antigüedad.

Artículo 8. Licencias

8.1 Los empleados pueden solicitar un permiso Personal o de Emergencia de sesenta (60) días si han estado empleados por lo menos por doce (12) meses. El empleado debe solicitar Permiso de Ausencia por escrito 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 cada dos años, a menos que sea requerido por la ley.

8.2 Los Empleadores deberán proveer a los empleados con permisos de ausencia para actividades relacionadas con el sindicato, cuando sea factible, dado que dicha licencia no podrá ser negada injustamente. El Sindicato y el Empleador deberán discutir sobre el número y la duración de dichos permisos de ausencia de cualquier período de tiempo.

8.3 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.

8.4 Los empleados con dos (2) años o más de antigüedad tendrán derecho a un permiso de ausencia por enfermedad o lesiones que no excederá los seis (6) meses.

8.5 El Empleador no deberá contribuir al Fondo de Pensiones durante el período de licencia de ausencia con respecto a los empleados que toman dichas licencias. Sin embargo, si dichos empleados son reemplazados durante la licencia o parte de ella, el Empleador deberá hacer contribuciones al Fondo de Pensiones para dichos reemplazos durante el período de dichas sustituciones.

8.6 Cualquier empleado que solicita un permiso de ausencia que esté cubierto por los beneficios de salud estará cubierto por los beneficios de salud durante el período de la licencia siempre que el empleado solicite la cobertura de salud, mientras está en licencia de ausencia y el Empleador paga por adelantado el costo de la misma.

8.7 Cualquier empleado que esté cubierto por los beneficios de salud que tenga licencia debido a una Compensación Laboral o discapacidad seguirá estando cubierto por los beneficios de salud sin necesidad de pago al Empleador, de conformidad con el Artículo 21 a continuación.

8.8 Los empleados en licencia de ausencia no tendrán derecho a reclamar el Seguro de Desempleo de Nueva York para el período de la licencia.

Artículo 9. Pago de Duelo

9.1 En el caso de la muerte del familiar directo (padres, cónyuge, hijo, hermano o hermana) de un empleado, el empleado recibirá los próximos tres (3) días laborales subsiguientes de descanso a partir de la fecha de la muerte y se le pagará por cualquier tiempo perdido de su horario regular o paga de vacaciones como resultado de la ausencia.

9.2 En el caso de la muerte de 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. En lo que respecta a los abuelos, el Empleador deberá conceder un día libre en el día del entierro o el siguiente día laboral, a opción del empleado.

9.3 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.

Artículo 10. Servicio de Jurado

10.1 A un empleado que ha completado su período de prueba y que está obligado a informar a la corte para responder a una citación del jurado o de servir como jurado en los días que está regularmente programado para trabajar se le reembolsará la diferencia entre la cantidad que recibe por el servicio de jurado y su pago regular. El Pago de Jurado se limitará a tres semanas en un año. Ningún empleado puede ser requerido para trabajar en un día que tiene el servicio de jurado.

Artículo 11. licencia por enfermedad

11.1 Cualquier empleado regular con al menos un (1) año de servicio, tal como se define en 11.4 a continuación, en la instalación o con el mismo Empleador deberá recibir del Empleador en un año calendario diez (10) días de enfermedad pagados por enfermedad de buena fe. Los empleados recibirán pago por enfermedad si la enfermedad está o no cubierta por nuevos Beneficios por Incapacidad del Estado de Nueva York y/o Beneficios de Compensación Laboral; Sin embargo, no habrá Beneficios por Incapacidad y/o Beneficios de Compensación Laboral piramidal ni su duplicación, con la paga por enfermedad.

11.2 A los empleados que han seguido empleados hasta el final del año calendario y no han utilizado todos los beneficios por enfermedad se les pagará en el siguiente enero un (1) día completo de salario por cada día de enfermedad no utilizado. El Empleador, al final del año calendario, será responsable de pagar todos los pagos por enfermedad no utilizados.

11.3 Para los efectos del presente Artículo, un (1) año de empleo se alcanzará en la fecha aniversario del empleo. Los empleados que trabajan menos de cuarenta horas a la semana en forma regular recibirán una parte proporcional de los beneficios por enfermedad calculados en una semana laboral de cuarenta horas.

11.4 Cualquier empleado que tenga un registro de asistencia perfecta durante el año calendario, recibirá una prima de asistencia de \$125.00, además del pago de los días de enfermedad no utilizados. Asistencia perfecta significa que el empleado no ha utilizado los días de enfermedad, excepto que no se considerará cualquier día de enfermedad o de licencia sin sueldo que califica bajo la Ley de Licencia Familiar y Médica.

Artículo 12. Vacaciones

12.1 Todos los empleados acumularán vacaciones con goce de sueldo, de acuerdo con el siguiente calendario:

Meses en la Nómina	de Vacaciones Pagadas
6 meses	3 días
1 año	1 semana
2 Años	2 semanas
5 años	3 semanas
10 años	4 semanas
25 años	5 semanas

12.2 Un empleado que deja su trabajo por su propia voluntad o que es despedido tendrá derecho a su pago de vacaciones acumuladas y otros beneficios devengados.

12.3 El pago de vacaciones se pagará antes del período de vacaciones y se basará en los ingresos por hora del tiempo regular en las 8 semanas que preceden inmediatamente al período de vacaciones.

12.4 Si un día feriado cae durante las vacaciones programadas del empleado, a su elección, deberá recibir ya sea un pago adicional de un día o un día extra de vacaciones con goce de sueldo a tomar de la misma manera que un día personal.

12.5 El tiempo libre para las vacaciones se programará dando preferencia por antigüedad, siempre que el empleado le presente al Empleador su solicitud de vacaciones por escrito hasta el 1 de marzo. Las solicitudes de vacaciones recibidas en o antes del 1 de marzo serán revisadas, aprobadas y programadas por la administración el 1 de abril. Toda solicitud de vacaciones recibida después del 1 de abril se programará a discreción razonable de la administración. El número de empleados que pueden tomar vacaciones en un momento dado estarán sujetos al buen funcionamiento de la instalación, pero el permiso no será negado sin razón justificada.

Artículo 13. 40 Horas

13.1 Los siguientes días feriados son designados como vacaciones pagadas para los empleados después del período de prueba: Día de Año Nuevo, Día del Trabajo, Día de los Caídos, Día de Acción de Gracias, Navidad, Día de la Independencia, Cumpleaños de Lincoln, Cumpleaños de Washington, el Día de Martin Luther King, Día de la Raza, y el Día de Elecciones.

13.2 En caso de que la lista de feriados del edificio no especifique los días feriados que figuran en 13.1, a los empleados se les adjudicará un día más de salario personal para sustituir al feriado faltante. Los empleados deben darle al Empleador dos semanas de anticipación antes de tomar un día personal.

13.3 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.

13.4 Pago de feriados deberá ser igual al salario básico regular de un empleado. Un empleado obligado a trabajar en un día feriado recibirá una vez y media de la tasa regular, además de la paga de vacaciones. Con el fin de ser elegible para recibir la paga de vacaciones, el empleado debe haber trabajado al menos un día en la semana previa a las vacaciones.

13.5 Cualquier empleado regular, cuyo día libre regular, o uno de sus días libres regulares, cae en un día feriado en el contrato, recibirá por lo tanto la paga de un día adicional, o, a opción del Empleador, recibirá un día adicional de descanso con goce de sueldo dentro de un plazo de diez (10) días antes o diez (10) días después de dicho día libre, siempre que dicho día de descanso adicional haya sido concedido en relación con dos días libres regulares del empleado de manera que el empleado reciba un mínimo de tres días consecutivos de descanso.

13.6 A cualquier empleado que está obligado a trabajar en el Día de Elecciones y que da notificación legal se le permitirán dos (2) horas de descanso, dichas horas serán designadas por el Empleador mientras las urnas estén abiertas. Estas dos (2) horas se incluirán en las ocho (8) horas al día por las que dicho empleado recibe su paga regular ordinaria, pero no se considerarán como horas efectivamente trabajadas a efectos de pago de primas.

13.7 Todos los empleados recibirán un día personal en cada año de contrato. Este día personal es adicional a las vacaciones mencionadas anteriormente. Los empleados pueden elegir un día libre personal con cinco (5) días de anticipación al Empleador siempre que esa selección no dé lugar a una reducción de los empleados en el edificio por debajo del 75% de la plantilla normal de trabajo. Las selecciones se harán de acuerdo con la antigüedad.

13.8 Todos los empleados regulares a tiempo completo que han estado empleados en el edificio durante un año o más, tendrán derecho, después de notificación a su Empleador con una semana de anticipación, a tomar un día libre por cada año calendario de paga regular consecutiva para ir a la oficina de cualquiera de los fondos de beneficios con el fin de llevar a cabo negocios en la oficina del fondo de beneficios. Dicho empleado recibirá un día libre adicional con goce de sueldo para visitar la oficina del fondo de beneficios si la oficina requiere esta visita. Para recibir el pago de dichos días, el empleado deberá presentar una declaración firmada por la oficina del fondo de beneficios. En caso de que un empleado decida visitar cualquiera de las oficinas del fondo de beneficios después de haber utilizado su derecho de conformidad con el presente párrafo, puede utilizar cualquiera de sus días de enfermedad para ese propósito.

Artículo 14. La Semana Laboral y Horario

14.1 La semana de trabajo para los empleados a tiempo completo estará integrada por cinco (5) días consecutivos.

14.2 La jornada de trabajo para los empleados a tiempo completo será de ocho (8) horas con un periodo de media hora de almuerzo no pagado cerca de la mitad de la jornada, según sea posible. No habrá turnos divididos.

14.3 Cualquier trabajo realizado en exceso de ocho (8) horas en un día o cuarenta (40) horas en una semana se pagará a una vez y media de la tasa regular del empleado.

14.4 Todo el trabajo realizado el sexto día consecutivo se pagará a una vez y media de la tasa regular del empleado.

14.5 Todo el trabajo realizado en el séptimo día consecutivo se pagará a veces de la tasa regular del empleado.

14.6 El horario mínimo para los empleados regulares será de cuatro (4) horas por noche.

14.7 Los empleados que trabajan en más de una ubicación deberán hacer que se combinen sus horas, según lo requiera la ley, al determinar su pago de horas extraordinarias.

14.8 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.

14.9 Si un empleado se presenta a trabajar, dicho empleado recibirá el número de horas pagadas a los que normalmente tiene derecho ese día, a menos que no haya trabajo disponible debido a un desastre natural, como incendio, inundación, apagón o evento meteorológico.

Artículo 15. Asignación del Trabajo

15.1 A un empleado asignado a una clasificación de trabajo diferente o transferido a un lugar de trabajo diferente que ofrece una compensación mayor se le deberá pagar ya sea a su tasa regular de pago o a la tasa de pago en la nueva clasificación de trabajo o en la nueva ubicación, lo que sea mayor.

15.2 Los empleados que están obligados a utilizar sus propios vehículos para viajar de un trabajo a otro deberán ser compensados, a la tasa establecida por el Servicio de Impuestos Internos.

Artículo 16. Uniformes

16.1 El Empleador deberá mantener la política de entregar uniformes en donde esté actualmente en uso. Los uniformes serán suministrados sin costo alguno para los empleados y el Empleador deberá proveer su mantenimiento. Al término del empleo, los empleados deberán devolver a sus uniformes al Empleador.

16.2 En caso de que un empleado esté obligado a quitar la nieve, se le proporcionará ropa y equipo adecuados por parte del Empleador, sin costo alguno.

Artículo 17. Indemnización

17.1 En caso de la terminación del empleo debido a la incapacidad física o mental del empleado para llevar a cabo sus funciones, o por una reducción de personal, el empleado recibirá, además de las vacaciones acumuladas, una indemnización según el servicio en el edificio o con el Empleador de la siguiente manera:

Empleado con		Paga
5 años pero menos de 10	-	salario de 1 semana
10 años pero menos de 15 años	-	salario de 2 semanas
15 años pero menos de 19 años	-	salario de 3 semanas
19 años pero menos de 22 años	-	salario de 4 semanas
22 años de servicio o más	-	salario de 5 semanas

Un empleado física o mentalmente imposibilitado de ejercer sus funciones puede renunciar y recibir la indemnización antes mencionada si presenta certificación por escrito de un médico de dicha incapacidad al momento del despido.

17.2 El derecho a aceptar la indemnización por despido y la renuncia cuando se ha producido una reducción de personal se determinará por antigüedad. Indemnización por despido se ofrecerá a los empleados de más alto rango, y luego al siguiente rango más alto y así sucesivamente hasta que sea aceptada. Si ningún empleado acepta la oferta, al menos el empleado de más alto rango del Empleador basado en la antigüedad en toda la compañía (dentro del ámbito geográfico del presente Acuerdo) será despedido y recibirá la indemnización aplicable.

17.3 Pagas semanales significa el tiempo ordinario regular de paga al momento del despido. Si el Empleador le ofrece trabajo a tiempo parcial al empleado con derecho a indemnización por despido durante el período de su empleo a tiempo completo, y si lo acepta como empleo a tiempo parcial, se considerará un nuevo empleado para todos los efectos. Cualquier empleado que acepta la indemnización por despido, que es contratado nuevamente en la misma instalación o con el mismo Empleador debe ser considerado como un empleado nuevo para todos los efectos.

17.4 Para propósitos de esta sección, la venta o transferencia de un edificio no se considerará como una rescisión del empleo, siempre y cuando el empleado o los empleados sean contratados por el comprador o cesionario, en cuyo caso conservarán su antigüedad en la construcción para todos los efectos.

17.5. La obligación de pagar indemnización por despido estará a cargo del último empleador con el cual se empleó un empleado con derecho a indemnización por despido.

Artículo 18. Tablero de Anuncios

18.1 El empleador suministrará una pizarra de anuncios exclusiva para los anuncios del sindicato y las notificaciones de las reuniones.

Artículo 19. Vacantes y Promociones

19.1 El Empleador deberá anunciar todas las vacantes. Preferencia para cubrir las vacantes o puestos recientemente creados dentro de la unidad de negociación se les dará a los empleados ya empleados en un edificio basada en la antigüedad en el edificio, pero la habilidad, capacidad y calificaciones también se tendrán en cuenta. Empleados a tiempo parcial tendrán preferencia por antigüedad en la licitación para puestos a tiempo completo.

Artículo 20. Restitución

20.1 Cualquier empleado que ha sido empleado por un (1) año o más por el mismo Empleador o en el mismo edificio y que es despedido, tendrá el derecho de ser restituido, siempre que el período de despido de dicho empleado no sea superior a nueve (9) meses. La restitución será en el orden inverso de los empleados despedidos en el departamento o la antigüedad de clasificación laboral (es decir, el empleado despedido más recientemente en ese departamento tendrá el primer derecho a restitución). Los derechos a restitución se aplican a todos los puestos vacantes permanentes y puestos temporales, si se espera que la posición temporal tenga una duración de un período de por lo menos sesenta (60) días. La restitución es en el edificio/ubicación en donde el empleado estuvo empleado anteriormente. Sin embargo, si no hay vacantes en el antiguo edificio/ubicación, el empleado tendrá la opción de ejercer su derecho de restitución para un puesto en edificio/ubicación distinta dentro del condado en donde el empleado estuvo trabajando anteriormente, sin pérdida de salarios, beneficios, o derecho de antigüedad.

20.2 El Empleador deberá notificar por correo certificado con acuse de recibo, al último empleado calificado despedido a su último domicilio conocido, sobre cualquier puesto de trabajo vacante. Entonces se le darán al empleado siete (7) días desde la fecha de envío de la carta para expresar en persona o por correo certificado o registrado su deseo de aceptar el trabajo disponible. En el caso de que un empleado no acepte la restitución, se deberán enviar notificaciones sucesivas a los empleados calificados hasta terminar la lista de empleados calificados. Después del re-empleo, el estado de antigüedad total será abonado al empleado.

20.3 Cualquier empleado que recibió indemnización por despido y es recontratado posteriormente mantendrá su indemnización por despido y para el propósito de una futura indemnización por despido recibirá la diferencia entre lo que ha recibido y lo que tiene derecho si es despedido posteriormente en una fecha futura. Cualquier dinero de vacaciones pagadas será acreditado al Empleador por cualquier vacación a las que tenga derecho actualmente.

Artículo 21. Otros términos

21.1 Los empleados serán reembolsados por la pérdida de propiedad personal causada por incendio o inundación en el edificio.

21.2 Se mantendrán adecuadas instalaciones sanitarias en todos los edificios, y un armario individual y clave del mismo y la llave de la sala de descanso, donde se proporcione la sala de descanso, y jabón, toallas y lavado serán suministrados por el Empleador para todos los

empleados. El servicio higiénico y los vestuarios serán de uso exclusivo de los empleados de servicio y mantenimiento del edificio.

21.3 Los empleados no se hacen responsables de cualquier daño o rotura ocasionada por ellos en el curso de su trabajo o por daños o pérdida de equipo.

21.4 Todas las referencias al género masculino se considerarán que incluyen al género femenino.

21.5 Donde el clima extremadamente frío o caliente ocasiona dificultades a los empleados en el desempeño de sus funciones normales, el Sindicato tiene derecho a solicitarle al Empleador que revise los horarios de trabajo con el fin de darle a los empleados tales ventajas para conservar el calor o el frío que sea compatible con el funcionamiento eficiente del edificio.

21.6 Cuando un Empleador después de recibir una notificación por escrito del Sindicato porque se encuentra en mora con respecto a los pagos de salarios, pagos de salud, pagos de pensiones, cuotas u honorarios o de iniciación, a ese Empleador se le darán treinta (30) días para corregir cualquier deficiencia en sus libros. Después del plazo de treinta días (30), el Sindicato podrá auditar los libros de ese Empleador. Si la auditoría demuestra que el Empleador ha corregido todas y cada una de las violaciones, entonces no será considerada como "voluntaria" y la auditoría será pagada por el Sindicato. Si por el contrario, la auditoría muestra que el Empleador no ha corregido todas las violaciones, entonces será considerada como "voluntaria" y él se hará responsable de pagar los costos de la auditoría y también otros temas acordados como "daños y perjuicios" más el 15% de interés.

21.7 El Empleador hará todo lo posible para consolidar puestos de trabajo donde sea posible hacerlo con el fin de que sus empleados estén cubiertos por el Fondo de Salud. Si el Sindicato considera que un Empleador no ha podido llevar a cabo una consolidación de empleo solicitado por el Sindicato, o que el Empleador requiere algún otro tipo de ayuda, como tiempo adicional para llevar a cabo la consolidación, el Empleador podrá comunicarse con el Sindicato por escrito, exponiendo sus razones en detalle. El Sindicato puede entonces permitirle al Empleador parte o la totalidad de la compensación solicitada por medio de una notificación por escrito. Si el Sindicato rechaza la petición del Empleador, debe hacerlo por escrito, y el Empleador deberá efectuar la consolidación solicitada dentro de los quince días siguientes a la recepción de la notificación del Sindicato, o el Empleador estará obligado a realizar los pagos al Fondo de Salud que sean suficientes como para cubrir a los empleados en cuestión, a menos que durante el mismo período, el Empleador presente el asunto directamente al Mediador del Contrato. En tales casos, el Mediador deberá tomar en consideración los siguientes factores: (a) el propósito principal es proveer cobertura de salud para el número máximo de empleados en virtud del presente Acuerdo y para evitar la elusión con respecto a dicha cobertura; (b)(1) La incapacidad para hacer un trabajo en más de un número determinado de horas a causa de las condiciones que prevalecen en el trabajo, junto con el hecho de que otros trabajos no pueden ser puestos a disposición del empleado o porque los trabajos son tan aislados que hacen imposible la consolidación; (2) La negativa de los empleados a trabajar más del número de horas asignadas y la incapacidad del Sindicato para reemplazar a dichos empleados con los empleados que están dispuestos a trabajar más horas. Si el Mediador debe constatar que la negativa de un Empleador

para consolidar constituía una violación deliberada de los criterios establecidos, se pueden requerir los pagos a los Fondos de Salud, Pensiones y Legal con carácter retroactivo.

21.8 El Empleador no podrá exigir, pedir o sugerir que un empleado o solicitante de empleo tome un examen de detector de mentiras por polígrafo o de cualquier otra forma.

21.9 Al Director de Seguridad contra Incendios asignado regularmente, designado por el Empleador y certificado por el Departamento de Bomberos, se le pagará un bono de suma fija de \$500.00 por año el 1 de diciembre de cada año calendario. Si más de una persona sirve en el mismo puesto durante el año, la bonificación será prorrateada. El Empleador tendrá derecho a designar al Director de Seguridad contra Incendios.

21.10 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.

Transferencia Involuntaria

21.11 Si un empleado es retirado de una ubicación a solicitud por escrito de un cliente, el Empleador podrá retirar al empleado de seguir trabajando en esa ubicación, siempre que haya una razón de buena fe para justificar su retiro, además de la propia demanda. El Empleador deberá proporcionarle al Sindicato una copia de dicha demanda por escrito. A menos que el Empleador tenga motivos para despedir al empleado, el Empleador va a colocar al empleado en un puesto similar en otra instalación dentro del mismo condado cubierto por el presente Acuerdo, a menos que el Sindicato y el Empleador se comprometan a colocar al empleado en un puesto similar en otro condado cubierto por el presente Acuerdo, sin el derecho de pérdida de antigüedad o la reducción de salario o beneficios, y pague por el Desplazamiento de dicho empleado en la cantidad indicada más adelante.

<u>Empleados con:</u>	<u>Pago por Desplazamiento :</u>
Salario por menos de 12 años	2 semanas
12 años pero menos de 15	salario de 3 semanas
15 años pero menos de 17 años	salario de 6 semanas
17 años pero menos de 20 años	salario de 7 semanas
20 años pero menos de 25 años	salario de 8 semanas
salarios de 25 años o más	10 semanas

21.12 En caso de que un empleado sea transferido a otro edificio y no ocupe un puesto libre, el Empleador deberá buscar voluntarios sobre la base de la antigüedad dentro del título del trabajo. Si no hay voluntarios, los empleados de menor rango serán seleccionados para la transferencia y recibirán las mismas protecciones y pagos por desplazamiento brindadas al empleado transferido.

Verificaciones de Antecedentes de Seguridad

21.13 Todos los empleados estarán sujetos a verificaciones de antecedentes de seguridad en cualquier momento, sobre la base de un requerimiento del cliente por escrito. Un empleado deberá cooperar con un Empleador según sea necesario para obtener las verificaciones de antecedentes de seguridad. Cualquier empleado que se niega a cooperar estará sujeto a despido. Los empleados que no pasen la verificación de antecedentes de seguridad estarán sujetos a despido.

21.14 Para los efectos de esta disposición, una causa justa para despedir a un empleado que no haya pasado una verificación de antecedentes de seguridad sólo existe si se establece que uno o más de los resultados de la verificación de los antecedentes de seguridad está directamente relacionado con sus funciones o responsabilidades laborales, o que la continuación del empleo implicaría un riesgo excesivo para la propiedad o la seguridad o el bienestar de los individuos o el público en general o que constituya una violación de cualquier norma o regulación gubernamental aplicable. Si el cliente determina que el empleado no ha pasado una verificación de antecedentes de seguridad, pero el Empleador carece de causa para despedirlo conforme a esta disposición, se aplicarán los términos del Artículo 5, Sección III.

21.15 Todas las verificaciones de antecedentes de seguridad serán confidenciales y sólo pueden ser reveladas al Sindicato; según sea necesario para la administración del presente Acuerdo; y/o según lo requiera la ley. El Empleador deberá pagar todos los costos de las verificaciones de antecedentes de seguridad. El Empleador no puede deducir de los cheques de pago el costo de los exámenes pre-empleo.

Artículo 22. Beneficios de Discapacidad/Seguro de Desempleo

22.1 El Empleador deberá cubrir a sus empleados para que ellos reciban los máximos beneficios en efectivo semanales previstos bajo la Ley de Beneficios por Incapacidad del Estado de Nueva York sobre una base no contributiva, y también bajo la Ley de Seguro de Desempleo de Nueva York, sean dichas coberturas obligatorias o no.

22.2 El no darle esa cobertura a un empleado, hace al Empleador responsable de un empleado por todas las pérdidas de beneficios y seguro.

22.3 El Empleador va a cooperar con los empleados en el procesamiento de sus demandas y proveerá todos los formularios necesarios, debidamente dirigidos y publicará una notificación adecuada de los lugares para la presentación de reclamaciones.

22.4 Si el empleado le informa al Empleador que está solicitando Beneficios de Compensación Laboral entonces no se le pagará a dicho empleado la licencia por enfermedad, a menos que él solicite específicamente por escrito el pago de dicha licencia. Si un empleado le informa al Empleador que está solicitando beneficios por incapacidad, entonces se le pagarán a dicho empleado solamente cinco días de licencia por enfermedad (si no ha utilizado esa cantidad) a menos que específicamente solicite por escrito el pago de licencia por enfermedad adicional disponible.

22.5 A cualquier empleado obligado a asistir a su Audiencia de Empleado se le pagará por sus horas regulares durante dicha asistencia.

22.6 Cualquier gasto incurrido por el Sindicato para hacer cumplir la disposición de este artículo será pagado por el Empleador.

Artículo 23. Fondos de Beneficios

A. Fondo de Salud

23.1. El Empleador deberá hacer contribuciones al fondo Fideicomisario para la salud conocido como el "Fondo de Salud 32 BJ de Servicio de Edificios," pagadero cuando y como lo determinen la Fideicomisarios, para cubrir a los empleados cubiertos por el presente Acuerdo, y sus dependientes elegibles, con dichos beneficios de salud, beneficios que puedan ser determinados por los Fideicomisarios del Fondo de Salud.

23.2 Los empleados en nombre de los cuales se realizan las contribuciones de conformidad con 23.3 o 23.4 y que se encuentran en la Compensación Laboral o que están recibiendo beneficios a corto plazo por incapacidad o una pensión de invalidez del Fondo de Pensiones 32BJ del Servicio de Edificios deberán, sin costo alguno para el Empleador, estar cubiertos por el Fondo de Salud hasta que puedan ser cubiertos por Medicare o seis meses (6) a partir de la fecha de la discapacidad, lo que ocurra primero.

23.3 Para los empleados contratados antes del 1 de enero de 2005 que están empleados regularmente veinticuatro (24) horas o más por semana, la contribución mensual de cada empleado elegible será la siguiente:

23.3.1 Hasta el 1 de marzo de 2012, \$944

23.3.2 A partir del 1 de marzo de 2012, \$649

23.3.3 Efectivo desde el 1 de enero de 2013 y cada 1 de enero a partir de ese entonces, las tasas en los párrafos 23.4.2 a 23.4.4 a continuación.

23.4 Para los empleados contratados a partir del 1 de enero de 2005, que están empleados con regularidad por veintisiete horas y media (27 ½) o más a la semana, la contribución de cada empleado elegible será la siguiente:

23.4.1 Efectivo desde el 1 de enero de 2012, \$649

23.4.2 Efectivo desde el 1 de enero de 2013, \$706

23.4.3 Efectivo desde el 1 de enero de 2014, \$767

23.4.4 Efectivo desde el 1 de enero de 2015, \$832

23.5 El Empleador deberá hacer contribuciones de \$78 mensuales para todos los demás empleados.

23.6 Si el Empleador tiene un plan en efecto antes de la fecha de vigencia de este Acuerdo, que proporciona beneficios de salud equivalentes a, o mejores, a las prestaciones previstas en este documento, y el costo del cual para el Empleador es al menos igual, el Empleador puede cubrir a sus empleados bajo este plan existente o bajo este Fondo. Si los Fideicomisarios deciden que el plan existente no proporciona beneficios equivalentes, pero proporciona beneficios de salud superiores a uno o más tipos de beneficios de salud bajo este Fondo, el Empleador podrá participar en el Fondo en su totalidad, o parcialmente para hospitalización y/o cobertura quirúrgica, y hacer sus pagos al Fondo en la cuantía determinada por el Consejo de Fiduciarios de manera uniforme para todos los Empleadores que participan de manera similar.

23.7 Si durante la vigencia de este Acuerdo, los Fideicomisarios del Fondo de Salud encuentran que el pago previsto en este documento es insuficiente para mantener los beneficios, y las reservas adecuadas para dichos beneficios, ellos solicitarán a las partes que aumenten las cantidades necesarias para mantener tales beneficios y reservas. En caso de que los Fideicomisarios no logren alcanzar un acuerdo sobre la cantidad necesaria para mantener los beneficios y las reservas, la cuestión se someterá a arbitraje de conformidad con lo dispuesto en punto muerto del Acuerdo y Declaración de Fideicomiso.

B. Fondo de Pensiones

23.8 El Empleador deberá seguir haciendo contribuciones a un fondo Fideicomisario de pensiones conocido como el "Fondo de Obras de Pensiones de la 32BJ" para cubrir a los empleados de la unidad en todos los lugares en que actualmente realiza estos aportes (o cuando el Empleador se hace cargo de una cuenta, cuando las cotizaciones ya se están haciendo en la fecha efectiva del presente Acuerdo).

23.9 Los empleados que no pueden trabajar y que tienen beneficios legales de discapacidad a corto plazo, o compensación laboral deberán seguir acumulando créditos de pensión sin contribuciones del empleador durante los períodos de incapacidad de hasta seis (6) meses o el período de incapacidad, lo que ocurra primero.

23.10 Efectivo desde el 1 de enero de 2012, la tasa de contribución al Fondo será de treinta y nueve centavos (\$0.39) por hora para todas las horas trabajadas y/o pagadas, por cada empleado cubierto por el presente Acuerdo, pagables cuando y como lo determinen los Fideicomisarios.

Efectivo desde el 1 de enero de 2013, la tasa de contribución será de cuarenta y un centavos (\$.41) por hora para todas las horas trabajadas y/o pagadas por cada empleado cubierto por el presente Acuerdo.

Efectivo desde el 1 de enero de 2014, la tasa de contribución será de cuarenta y dos

centavos (\$.42) por hora para todas las horas trabajadas y/o pagadas por cada empleado cubierto por el presente Acuerdo.

Efectivo desde el 1 de enero de 2015, la tasa de contribución será de cuarenta y cuatro centavos (\$.44) por hora para todas las horas trabajadas y/o pagadas por cada empleado cubierto por el presente Acuerdo.

23.11 Si el Empleador tiene en vigor un plan de pensiones que ofrece beneficios equivalentes o mejores que los beneficios previstos en este documento, el Empleador puede continuar cubriendo a sus empleados bajo su plan actual, en lugar del Fondo, siempre y cuando dicho plan siga proporcionando beneficios equivalentes o superiores a los beneficios establecidos en este documento, y quedará exento de la obligación de hacer contribuciones al Fondo por el período de cualquier otra cobertura. En ningún caso, los Fideicomisarios o cualquiera de ellos o el Sindicato, directa o indirectamente, por razón del presente Acuerdo, entenderán que se consiente la extinción, modificación o disminución de los derechos legales, creados o no, que cualquiera pueda tener para continuar la forma actual de cualquier plan de pensiones de dicho Empleador, y los Fideicomisarios o cualquiera de ellos y el Sindicato no serán considerados responsables por un Empleador frente a cualquier recurso interpuesto por cualquier persona cubierta bajo el plan del Empleador que imponga una queja basada en cualquier cosa hecha conforme a este párrafo. Notificación de la tramitación de dicha acción se le dará al Empleador que puede defender la acción en nombre del indemnizado.

Fondo de Servicio Legal

23.12 El Empleador deberá hacer contribuciones al "Fondo de Servicio Legal 32BJ de Servicio de Edificios" para cubrir a los empleados regulares a tiempo completo y a tiempo parcial cubiertos por el presente Acuerdo con los beneficios que puedan ser determinados por los Fideicomisarios.

La tasa mensual de contribución al Fondo Legal, pagadera cuando y como lo determinen los Fideicomisarios, será la siguiente:

Efectivo desde el 1 de enero de 2012 \$16.63

Efectivo desde el 1 de enero de 2013 \$16.63

Efectivo desde el 1 de enero de 2014 \$3.63

Efectivo desde el 1 de enero de 2015 \$16.63

Fondo de Formación

23.13 El Empleador deberá hacer contribuciones al "Fondo de Capacitación, Beca y Seguridad de Thomas Shortman" para cubrir a empleados regulares a tiempo completo y a tiempo parcial cubiertos por el presente Acuerdo con los beneficios que puedan determinar los Fideicomisarios.

Efectivo desde el 1 de enero de 2012, la tasa de contribución al Fondo de Capacitación será de \$14.13 al mes para cada empleado, pagadera cuando y como lo determinen los Fideicomisarios.

Disposiciones Aplicables a todos los Fondos

24.1 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, y costos judiciales.

24.2 Cualquier Empleador en morosidad regular y constante en los pagos del Fondo de Salud, de Pensiones, Legal o de Capacitación puede ser obligado, a elección de los Fideicomisarios de los Fondos a proporcionarle al Fondo apropiado una garantía que asegure el pronto pago de dichos pagos.

24.3 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 Fideicomisarios de los Fondos harán dichas modificaciones al Acuerdo de Fideicomiso, y adoptarán dichos reglamentos que puedan ser requeridos para cumplir con la ley aplicable.

24.4 No habrá aportaciones del Empleador a los Fondos de Pensión, Servicios Legales, y de Capacitación en nombre de los empleados durante sus primeros tres (3) meses de empleo, y el Empleador no hará contribuciones al Fondo de Salud en nombre de los empleados durante sus primeros seis (6) meses de empleo. No obstante lo anterior, si las leyes aplicables requieren que se brinde cobertura del Fondo de Salud a los empleados recién contratados antes de la finalización de los seis (6) meses de empleo, entonces las contribuciones del Empleador al Fondo de Salud comenzarán a partir de la fecha en que comience la cobertura.

24.5 Si los Presidentes de la Junta de Consejeros de Bienes Raíces sobre Relaciones Laborales, Inc. y el Local 32BJ determinan, a su discreción y con mutuo consentimiento, antes del comienzo de cualquier año de contrato que asigne cualquier porción de las contribuciones previstas en cualquiera de los Fondos a cualquier otro de los Fondos, entonces el Empleador se compromete a asignar sus contribuciones previstas de la misma forma y manera.

Artículo 25. Salarios

25.1 Los empleados deben recibir el salario mínimo por hora o el consiguiente aumento por hora, lo que se resulte en una mayor tasa de pago:

Salario mínimo por hora: \$11.35

Aumento por Hora

7/1/12	7/1/13	7/1/14	7/1/15
\$.32	\$.32	\$.33	\$.33

25.2 Todas las ubicaciones actuales de los empleadores suscritos que son de edificios de oficinas comerciales clase A o B de 100.000 pies cuadrados o más (incluyendo los grupos contiguos) que no fueron cubiertos por el Acuerdo de Contratistas de Long Island de 2008 estarán cubiertos por el presente Acuerdo a más tardar el 1 de julio de 2012. Los términos y condiciones económicas para todos esos lugares y para cualquiera de las ubicaciones recientemente organizadas pueden ser establecidos en Cláusulas Adicionales en el presente Acuerdo negociados por las partes.

25.3 La tasa mínima para el personal de reparación será de \$1.50 más por hora y para capataces será de \$1.00 más por hora que la tasa mínima establecida anteriormente.

Artículo 26. Sucesores, Asignaciones y Subcontratación

26.1 El Empleador no podrá subcontratar, transferir, arrendar o asignar, en todo o en parte, a cualquier otra persona, empresa, corporación, sociedad, 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.

26.2 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.

26.3 En la medida permitida por la ley, el presente Acuerdo será vinculante para cualquier otra entidad que el Empleador o sus directores establezcan u administren que realicen el objeto de trabajo del presente Acuerdo.

Artículo 27. No discriminación

27.1 No habrá discriminación contra ningún empleado actual o futuro por razón de raza, credo, color, edad, discapacidad, origen nacional, sexo, afiliación sindical, o cualquier otra característica protegida por la ley, incluyendo pero no limitado a, las declaraciones efectuadas en virtud del Título VII de la Ley de Derechos Civiles, Ley para Estadounidenses con Discapacidades, Ley de Discriminación por Edad en el Empleo, Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, Código de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, o cualquier otra ley, norma o reglamento similar. Todas dichas reclamaciones estarán sujetas a procedimientos de queja y arbitraje (Artículos VII y VIII) como remedio único y exclusivo para

violaciones. Los mediadores aplicarán la ley adecuada en la prestación de decisiones basadas en las demandas por discriminación.

Artículo 28. Inmigración

28.1 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:

- a. 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.
- b. Si está permitido por la legislación y/o reglamentos aplicables, al empleado afectado se le dará oportunidad razonable para remediar el problema identificado antes de que se tome una acción adversa. Cuando sea necesario, al empleado, de acuerdo con las necesidades operacionales del Empleador, se le permitirá un razonable tiempo libre no remunerado para asistir a los procedimientos pertinentes, o para visitar las agencias pertinentes, con el fin de corregir el problema en cuestión, siempre que el Empleador esté debidamente avisado de ausencias previstas y la verificación de las citas, audiencias y otros procedimientos para el que se solicite el tiempo libre. El Empleador deberá conceder hasta ciento veinte (120) días de licencia para este fin. A su regreso de la licencia y haber remediado el problema identificado, el empleado deberá regresar a su puesto anterior, sin pérdida de antigüedad. Sin embargo, la antigüedad no se acumulará durante dicha licencia. Si el empleado no soluciona el problema dentro de los ciento veinte (120) días, el empleado puede ser dado de alta y el Empleador no tendrá ninguna otra obligación de conservar su puesto.
- c. Cualquier cambio legal en la documentación del empleado, nombre o número de seguro social no se considerarán un nuevo empleo o una interrupción en el servicio, y no deben ser causa de acción adversa.
- d. Al menos de que sea requerido por la ley o por un reglamento, una carta de "no concuerda" de la Administración del Seguro Social (SSA, por sus siglas en inglés) no constituye por sí misma una base para tomar acción adversa contra un empleado o para exigirle a un empleado volver a verificar su autorización de trabajo. El Empleador remitirá sin demora una copia de la carta de no compatibilidad que reciba al Sindicato.

Provisión de Derechos de Veteranos

28.2 Todos los estatutos y reglamentos vigentes sobre la reincorporación y el empleo de los veteranos deberán ser observados.

Artículo 29. Naciones más Favorecidas

29.1 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.**

29.2 En caso de que el Sindicato entre en un contrato en o después del 1 de diciembre de 2015 en el ámbito geográfico de 1.1. (A excepción de los edificios o instalaciones para los que el presente Acuerdo autoriza los acuerdos de cláusula adicional), cuyos términos económicos o condiciones son más favorables para dicho Empleador que los términos contenidos en el presente Acuerdo con respecto a ese edificio, el Empleador tendrá derecho a, y puede tener el pleno beneficio de todos y cada uno de dichos términos más favorables para cualquiera de sus edificios similares dentro del área definida en el punto 1.1, previa notificación al Sindicato. Esta cláusula no se aplicará a los contratos celebrados antes del 1 de diciembre de 2011, aunque los términos de dichos contratos se extiendan más allá de esa fecha.

Artículo 30. Mejores Términos y Condiciones Previas

30.1 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.

Artículo 31. Piquete/Sin Cláusula de Huelga

31.1 Ningún empleado cubierto por este Acuerdo estará obligado a apoyar los piquetes legales primarios establecidos en una huelga autorizada, incluyendo los piquetes establecidos por el 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 que se niega a apoyar un piquete. ‘

31.2 No habrá paros y huelgas excepto que el Sindicato puede convocar una huelga o paro laboral (a) después de cuarenta y ocho horas de la notificación de que el Empleador ha violado el Artículo 1 de este Acuerdo, (b) si el Empleador no cumple con el Laudo del Árbitro dentro de tres semanas después de que el Empleador recibió el laudo, o (c) después de cuarenta y ocho horas de la notificación de que el Empleador no ha logrado proporcionarle al Sindicato la información o las notificaciones requeridas por el Artículo 5 antes mencionado. En consecuencia (b), el Sindicato puede obligar el pago de los salarios adeudados a cualquier empleado por el período que participó en dicha actividad. Al cumplir con el laudo o sentencia y el pago de los salarios perdidos, tal actividad cesará.

31.3 El Empleador no va a hacer el trabajo de los empleados en huelga si el Sindicato

está llevando a cabo una huelga autorizada.

31.4 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. Durante el período de paro laboral, los empleados continuarán recibiendo sus salarios regulares y beneficios.

Artículo 32. Acuerdo Completo

32.1 El presente Acuerdo contiene el acuerdo completo entre el Sindicato y el Empleador y reemplaza cualquier acuerdo anterior entre ellos.

Artículo 33. Duración

33.1 Este Acuerdo será efectivo a partir del 1 de enero de 20 hasta el 12 de diciembre de 2015.

33.2 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.

Local 32BJ de SEIU

Empleador _____

Por: _____

Por: _____

Fecha: _____

Fecha: _____

CARTA COMPLEMENTARIA SOBRE LOS LIMPIADORES DE VIDRIOS y EXTERMINADORES

Las partes acuerdan que se reunirán para negociar una cláusula adicional que trate esos términos únicos y especiales y las condiciones de los limpiadores de ventanas y exterminadores.

CARTA COMPLEMENTARIA SOBRE LA POLÍTICA NACIONAL DE ENERGÍA

Las partes se comprometen a respetar los términos de cualquier política de energía nacional obligatoria.

CARTA COMPLEMENTARIA SOBRE LAS OPORTUNIDADES DE TRABAJO A TIEMPO COMPLETO

El Sindicato y el Empleador acuerdan establecer una Comisión Mixta para discutir las maneras para aumentar el número de trabajadores empleados a tiempo completo en la industria.

CARTA COMPLEMENTARIA SOBRE CLASIFICACIONES

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 Contratistas de RAB de 2012.

CARTA COMPLEMENTARIA SOBRE MEJORES TÉRMINOS Y CONDICIONES

Las partes están de acuerdo y entienden que el Artículo 29 no exige que el Empleador mantenga los horarios de los empleados que resulten en horarios en curso que superan las cuarenta (40) horas de trabajo cada semana. En lugar de mantener dichos horarios, el Empleador puede volver a asignar las horas extraordinarias programadas regularmente a los empleados de otras unidades que están programados actualmente con menos de 27 horas y media a la semana.

Asimismo, las partes están de acuerdo y entienden que nada en el Artículo 5 obliga al Empleador a asumir una cuenta de un contratista signatario del Sindicato para mantener las horas de un empleado que ya está empleado por el Empleador en otro lugar, si el hacerlo dará lugar a que el empleado sea regularmente programado para horas extraordinarias. Por ejemplo, si un Empleador que ya emplea a un empleado en un sitio de trabajo A por cuarenta (40) horas a la semana y luego se hace cargo de la obra en el sitio de trabajo B de otro empleador cuando el empleado trabaja también veinte (20) horas a la semana, el Empleador no estará obligado a retener al empleado en ambas ubicaciones. Más bien, el Empleador deberá ofrecerle al empleado la opción de en qué ubicación desea continuar con su empleo y las horas con el Empleador. El empleado conservará su antigüedad en la Empresa en general y su antigüedad en su edificio en la ubicación en la que él continúe con su empleo. El Empleador estará obligado a cubrir el puesto dejado vacante por el empleado en la ubicación en la cual el empleado se negó a continuar el empleo.

**CARTA COMPLEMENTARIA SOBRE VERIFICACIONES DE ANTECEDENTES DE
SEGURIDAD**

Esto es para confirmar nuestro entendimiento de que un Empleador no puede invocar el Artículo referente a las Verificaciones de Antecedentes de Seguridad en relación con un resultado “no es compatible” con la Seguridad Social.