



**2005**

**Acuerdo entre**  
**la Bronx Realty Advisory Board, Inc.**  
**y la**  
**Unión Internacional de**  
**Empleados de Servicios**  
**Local 32BJ**

**En vigencia a partir del 15 de marzo**  
**de 2005 hasta el 14 de marzo de 2008**

## CONTENIDO

Acuerdo: Naturaleza obligatoria del .....	50
Acuerdos individuales .....	37
Agravios y Arbitraje .....	31
Anexo A: Autorización del miembro de la unión a la Local 32BJ .....	59
Anexo B: Autorización del miembro de la BRAB a la BRAB .....	61
Antigüedad .....	51
Carta complementaria sobre aritrajes .....	63
Carta complementaria sobre el entrenamiento en los peligros de la pintura con plomo .....	63
Carta complementaria sobre mejores condiciones laborales anteriores .....	64
Carta complementaria sobre pautas de trabajo .....	63
Cláusula de salvaguarda .....	50
Conscripción .....	39
Contratación .....	9
Contribuciones a los Fondos .....	40
Derechos de gerencia .....	50
Días personales .....	13
Edificios firmantes .....	8
Edificios sin residencia .....	11
Feridos .....	28
Fondo de Beneficios de Salud .....	40
Fondo de Capacitación .....	44
Fondo de Pension .....	42
Fondo de Servicios Legales .....	44
Gastos de mudanza .....	16

Herramientas, equipo y aparatos de comunicación . . . . .	24
Huelgas y lock out (cierre patronal) . . . . .	37
Licencia por duelo . . . . .	48
Licencias y permisos . . . . .	49
Mecanismos para reducir labores: implementación . . . . .	12
Mejores condiciones laborales anteriores . . . . .	29
Multas: Departamento de Sanidad . . . . .	49
Nación mas favorecida . . . . .	56
Obligaciones judiciales . . . . .	47
Paga por liquidación de servicios . . . . .	15
Período de prueba y empleados temporales . . . . .	8
Personal Legado . . . . .	33
Reclamos de compensación ocupacional . . . . .	54
Reducción de personal . . . . .	54
Responsabilidades de la BRAB/Empleador . . . . .	6
Salarios: empleados actuales y nuevos empleados . . . . .	19
Semana laboral . . . . .	17
Shop Steward . . . . .	30
Terminación de empleo . . . . .	14
Tiempo extra(ordinario) . . . . .	18
Unidad sindical de trabajo . . . . .	3
Uniformes, ropa de trabajo, lockers y protecciones . . . . .	25

Vacaciones .....	26
Venta o transferencia de edificios integrantes de la BRAB .....	37
Vigencia del Acuerdo .....	49
Visitas de la unión .....	30



ACUERDO firmado este 14 de marzo de 2005 por y entre la LOCAL 32BJ DE LA UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS (la Unión, de aquí en adelante); y BRONX REALTY ADVISORY BOARD, INC. (la Asociación o la BRAB, de aquí en adelante).

CONSIDERANDO que la Asociación está compuesta, consiste y está integrada por propietarios, administradores, agentes y/o operadores de edificios de apartamentos y otros tipos de estructuras que emplean miembros de la Unión; y

CONSIDERANDO que la Unión representa a una mayoría de los empleados y ha sido debidamente designada por ellos como su agente colectivo de trabajo; y

CONSIDERANDO que las partes expresan su deseo de mantener los hábitos prevalecientes en el ramo de bienes raíces, apoyándose en su experiencia en negociaciones colectivas; y

CONSIDERANDO que las partes expresan su deseo de forjar un mejor entendimiento entre trabajadores y gerentes en este ramo; y de promover la paz y armonía laboral e industrial, para seguridad mutua y mejoramiento de dueños y empleados; y para garantizar al público los beneficios que se derivan de tal paz laboral en el ramo; y

CONSIDERANDO que es el profundo deseo de las partes otorgar y garantizar beneficios y seguridad laboral a los empleados y a los integrantes dependientes de sus familias; y

CONSIDERANDO que la Asociación está organizada y autorizada por sus integrantes (de acá en adelante llamados “miembros” o “empleadores”) para negociar colectivamente con la unión, a nombre de sus miembros presentes y futuros, cual es el propósito de su existencia; y

CONSIDERANDO que las partes acuerdan mutuamente cooperar recíprocamente para beneficio de cada uno de sus respectivos integrantes y para avanzar los intereses respectivos de sus representados; y

CONSIDERANDO que la Unión acuerda, acepta y se hace responsable a su nombre y al de sus representados que en todo momento mantendrá, brindará y prestará todos los servicios esenciales y de emergencia, así como la supervisión de éstos, a fin de salvaguardar y mantener las propiedades de los empleadores integrantes de la Asociación.

EN CONSECUENCIA, en consideración a estas promesas mutuas, acuerdos, condiciones y provisiones contenidos en este documento, así como en vista de otras buenas y valiosas consideraciones, se acuerda lo siguiente:

## **ARTÍCULO I**

### **UNIDAD SINDICAL**

1. Los empleadores integrantes de la Asociación contratarán empleados para ejecutar los deberes y labores de superintendente, asistente del superintendente, conserje, técnico (handyperson), limpiador, encargado de incendios, porteros, operadores de elevadores, encargados de la basura y todas las otras personas necesarias para el mantenimiento del edificio de propiedad del empleador integrante de la Asociación. Las clasificaciones de trabajo aquí descritas están cubiertas por este acuerdo.

2. La Asociación y sus integrantes reconocen a la Unión como el agente exclusivo de negociaciones colectivas, para propósitos de negociación de salarios, horario de trabajo, y todas las demás condiciones pertinentes al empleo de los trabajadores en las categorías y clasificaciones de empleados mencionadas en el párrafo anterior.

3. La Unión y sus afiliados reconocen a la Asociación como la representante exclusiva de negociaciones colectivas de los empleadores y la Unión acuerda no negociar individualmente con ninguno de sus miembros.

4. A todos los empleados en una unidad de trabajo cubiertos por este acuerdo que son miembros de la Unión al momento de que el acuerdo entra en vigencia,

se les requerirá, como condición de empleo continuo, a mantener su pertenencia en la Unión como miembro habilitado y al día en sus cuotas sindicales; o a remitir a la Unión su cuota de inscripción y cuotas periódicas, cual es la obligación de los miembros. Todos los empleados que en la actualidad no sean miembros de la Unión, tendrán, como requisito de empleo continuo, integrarse y permanecer como miembros habilitados de la Unión a los 31 días de la ejecución de este Acuerdo o su fecha de vigencia, o de la fecha de su contratación en el empleo, como condición de empleo continuo, cualquiera sea la fecha más tardía. Todos los empleados que sean contratados a partir de esta fecha tendrán el requisito de integrarse a la Unión y mantenerse como miembros habilitados a los 31 días de su contratación. Para estar habilitado en la Unión es necesario estar al día en el pago de sus cuotas periódicas y cuota de inscripción, como se le exige a todos los miembros de la Unión.

Una vez que el Empleador reciba una carta del Secretario-Tesorero de la Unión solicitando el despido de un empleado debido a que él o ella no ha satisfecho los requisitos de la presente sección, salvo si el Empleador cuestiona la idoneidad de tal acción, el empleado podrá ser despedido en un plazo de 15 días después de recibida la carta, si con anterioridad a ello el empleado no toma las medidas necesarias para satisfacer los requisitos. Si el Empleador cuestiona la idoneidad del despido, el Empleador deberá someter inmediatamente el asunto al Árbitro. Si el Árbitro

determina que el empleado no ha cumplido con los requisitos de la presente sección, el Empleado será despedido en un plazo de diez días luego que se ha entregado al Empleador el aviso escrito de tal determinación.

El Empleador será responsable de todos los ingresos que pierda la Unión por motivo de la falta de despido de un empleado que no sea un miembro de la Unión, si la Unión así lo solicitó por escrito. En los casos relativos al retiro de empleados por el incumplimiento en el pago de los requisitos de la presente sección, el Árbitro tendrá la autoridad de evaluar la indemnización por daños y perjuicios.

La Unión tendrá el derecho de inspeccionar los registros de la nómina de pagos del Empleador para determinar cuáles son los empleados del Empleador que están cubiertos por este Acuerdo.

5. Cada empleador acuerda descontar las cuotas de inscripción y cuotas sindicales mensuales del salario de cada empleado que así lo autorice, según se lo notifique la Unión; y continuará descontando tales sumas mientras que la autorización para hacerlo siga vigente.

(a) Los descuentos se harán del pago del primer período completo trabajado por cada empleado tras haberse recibido la autorización respectiva. (Se incluye copia del formulario en el Anexo A.) Y a partir de entonces, se seguirá descontando del primer día de

pago de cada mes y remitido a la Unión a más tardar el vigésimo (20) día de cada uno de los meses corrientes. Tales descuentos serán considerados como fondos de fideicomiso mientras permanezcan en posesión del Empleador.

(b) Si el Empleador no cumple con remitirle a la Unión las cuotas sindicales en conformidad con esta cláusula, hacia el vigésimo (20) día del mes, el Empleador estará obligado a pagar intereses de un uno por ciento (1%) por cada mes, a partir del día 21, a menos que el Empleador pueda demostrar que su retraso se debe a causa justificada por razones de fuerza mayor.

(c) La Unión acuerda indemnizar y no hacer responsables a los Empleadores y la BRAB por cualquier problema debido a tales descuentos.

6. Si un trabajador firmante no revoca su autorización al final del año cronológico tras la firma de la autorización, o al finalizar la fecha de vigencia del presente acuerdo, cualesquiera sea la fecha anterior, se considerará que tal autorización queda renovada automáticamente por otro año de forma irrevocable, o hasta el vencimiento del próximo acuerdo sucesorio, lo que ocurra antes.

## **ARTÍCULO II**

### **RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR / BRAB EN RELACIÓN CON ESTE ACUERDO**

1. Las personas, firmas y corporaciones que sean integrantes de la Asociación, o que se hagan integrantes después de la fecha de ejecución de este Acuerdo,

seguirán estando obligadas a regirse por este acuerdo. Todo integrante de la Asociación que, en fecha anterior al vencimiento de este Acuerdo, se retire o renuncie a la Asociación, seguirá rigiéndose por los términos y condiciones del presente acuerdo hasta su fecha de vencimiento; y se considerará que este contrato continuará vigente (pese a dicha renuncia) hasta el final del plazo íntegro de su vigencia.

2. Todo integrante de la Asociación, al momento de entrar en vigencia este acuerdo, estará obligado a regirse por los términos y condiciones de este contrato durante su vigencia. A fin de convertirse en integrantes de la Asociación, los miembros de ésta deberán ejecutar una Autorización de Negociaciones Colectivas, formulario incluido aquí como Anexo B.

3. A las dos semanas de haberse integrado a la Asociación, la Asociación informará a la Unión de todo nuevo integrante. Tales nuevos integrantes se registrarán por los términos y condiciones establecidos en este Acuerdo, desde la fecha en que se integraron oficialmente a la Asociación, hasta el vencimiento del contrato.

4. La Asociación informará a la Unión de inmediato (y por correo certificado) el nombre de todo integrante de la Asociación que renuncie a ésta o que pierda su afiliación. Pese a la terminación de su pertenencia a la Asociación, todos los integrantes y ex integrantes estarán regidos por los términos y condiciones de este Acuerdo hasta la fecha de su vencimiento.

## **ARTÍCULO III**

### **EDIFICIOS FIRMANTES**

1. Con respecto a los edificios recién construidos, si el propietario o constructor es un integrante de la BRAB que posee otro edificio, el edificio recién construido puede integrarse a la BRAB y si ha habido huelga, o se impuso un piquete de protesta, la huelga se debe levantar y los piquetes serán eliminados.

2. Si un edificio recién construido se integra a la BRAB antes de que hubiese huelga o se imponga un piquete, la BRAB deberá negociar un contrato para ese edificio en particular.

3. El propietario de un edificio recién construido que no sea propiedad de un integrante de la BRAB y que estuviese en huelga, deberá negociar directamente con la Unión antes de ser admitido a la BRAB.

## **ARTÍCULO IV**

### **PERÍODO DE PRUEBA Y EMPLEADOS TEMPORALES**

1. Los superintendentes y técnicos (handypersons) estarán sujetos a un período de prueba durante los primeros noventa (90) días de trabajo. Sin embargo, aquellos Empleadores que recluten nuevos empleados entre los graduados de la Escuela de Capacitación gozarán del beneficio de un período de prueba de ciento veinte (120) días. Todos los demás empleados se verán

sujetos a un período de prueba de sesenta (60) días. Todo nuevo empleado podrá ser desplazado o despedido durante su período de prueba, con o sin causa justificada.

2. Tras la notificación respectiva a la Unión, hecha por escrito y enviada por correo certificado, los Empleadores tendrán el derecho a contratar empleados temporales por un período máximo de seis meses. Los empleados temporales podrán ser utilizados para un proyecto específico y no podrán estar sujetos a las estipulaciones de este Acuerdo, excepto los Artículos I y V de este Acuerdo. Aquellos empleados temporales que se mantienen trabajando pasados los seis meses, automáticamente se convertirán en empleados normales con sujeción a todos los términos de este Acuerdo. Los empleados temporales no pueden ser utilizados para llevar a cabo una reducción de personal ni para llenar una vacante en la unidad de trabajo existente.

## **ARTÍCULO V CONTRATACIÓN**

1. La Unión administrará su banco de empleos en conformidad con los estatutos vigentes.

2. No habrá acción discriminatoria contra ningún empleado en abierta violación de cualquier estatuto local, estatal, o federal vigente que penalice la discriminación.

3. En la eventualidad que un Empleador necesite un trabajador, deberá notificar a la Unión de inmediato. Si

la Unión, por alguna razón, no está en capacidad de proporcionar un empleado en los cinco (5) días laborables siguientes tras la notificación de la gerencia, el Empleador podrá contratar un trabajador en el mercado libre de empleo. Durante el período de cinco (5) días laborables, el Empleador podrá solicitar que otros miembros de la 32BJ cubran la plaza vacante de trabajo sin cargo adicional para el Empleador. Este período de cinco (5) días podrá ser reducido en caso de emergencia. En cualquier caso, el Empleador tendrá la decisión final sobre a quién contratará. Deberá, sin embargo, dar seria consideración a los graduados de la Escuela de Capacitación enviados por la Unión. El Empleador deberá notificar a la Unión sobre una plaza vacante de trabajo a los diez (10) días laborables de que aparezca o se abra tal plaza vacante. En la eventualidad que el Empleador no cumpla con notificar a la Unión en más de tres oportunidades por edificio en el transcurso de un mismo año, pagará una multa de \$500 al Fondo de Beneficios de Salud por la cuarta falta en adelante y por cada una de las subsecuentes faltas.

4. A ningún empleado se le deberá pedir que le dé un depósito al Empleador por cualquier razón o propósito, sea lo que fuere.

5. Un Empleador que contrate a un candidato que haya completado el curso completo en la Escuela de Capacitación y posea un título de graduado, no tendrá la obligación de hacer contribuciones al Fondo de Pensiones a nombre de este empleado durante su

período de prueba. Aquellos empleados que hayan culminado el programa de la Escuela de Capacitación, y que posean más de cinco años de experiencia en un mismo edificio o con un mismo Empleador, recibirán una bonificación equivalente a una semana de trabajo.

## **ARTÍCULO VI EDIFICIOS SIN RESIDENCIA**

1. En edificios con menos de 50 unidades de vivienda, el Empleador, tras notificar a la Unión y al superintendente por escrito, podrá solicitar un cambio en la clasificación del superintendente: de superintendente a tiempo completo, a superintendente sin residencia (en el edificio). Si el superintendente está de acuerdo con cambiar su clasificación de trabajo, a más tardar sesenta (60) días de la fecha de la notificación, el superintendente empezará a trabajar en calidad de superintendente sin residencia y su salario será modificado a fin de reducir la tasa salarial para superintendentes a tiempo completo por la mitad, para que refleje la tasa salarial correspondiente a superintendente sin residencia. En el caso que el superintendente se rehúse a cambiar su puesto de tiempo completo a superintendente sin residencia, el asunto será remitido a arbitraje, en conformidad con el Artículo XXII de este Acuerdo.

2. En la eventualidad de que haya una plaza vacante para superintendente en un edificio con menos de 50 unidades de vivienda, el propietario podrá automáticamente cambiar la clasificación de trabajo del

edificio de superintendente a tiempo completo a superintendente sin residencia. Se enviará notificación de tales cambios a la Unión al momento en que concluya el período de prueba del superintendente sin residencia.

3. El puesto de superintendente sin residencia deberá consistir de un horario mínimo de veinte (20) horas de trabajo semanales.

## **ARTÍCULO VII MECANISMOS PARA REDUCIR LABORES: IMPLEMENTACIÓN**

1. Cuando quiera que un Empleador instale un mecanismo que sirva para reducir las labores, se deberá seguir el siguiente procedimiento:

(a) El Empleador deberá notificar a la Unión, con dos semanas de anticipación y por escrito, sobre su intención de instalar tal aparato o mecanismo.

(b) Se deberá establecer de inmediato una fecha para sostener una reunión. Las partes deberán seguidamente conferenciar para examinar los efectos de tal instalación en la preservación del equipo de trabajadores actuales. Las partes podrán, si así lo decidiesen, fijar los términos y condiciones que consideran justas y equitativas y el acuerdo al que lleguen será de carácter final e inapelable.

(c) Cuando quiera que las partes no lleguen a un acuerdo en la materia, ésta debe ser sometida a

arbitraje tal y como si fuera una disputa, diferencia o controversia con respecto a los términos y condiciones de este Acuerdo. Los veredictos que resultasen de tal arbitraje serán finales e inapelables y obligan a las partes de ahí en adelante.

(d) El Empleador acuerda no subcontratar trabajos o asignaciones de la unidad de trabajo, si el impacto de tal subcontratación pudiera resultar en layoffs de un empleado de la unidad de trabajo.

## **ARTÍCULO VIII DÍAS PERSONALES**

1. Excepción hecha de lo especificado más adelante, el Empleador acuerda que los empleados a tiempo completo tendrán derecho a diez (10) días libres personales con goce de salario en cada año calendario. Los empleados contratados luego de que entre en vigencia este Acuerdo recibirán seis (6) días en su primer año en el empleo, que serán acumulados a un ritmo de un (1) día libre personal por cada dos (2) meses de servicios. Los empleados no tendrán derecho a tomar días libres personales durante su período de prueba, pero se les acreditará con los días respectivos acumulados una vez que hayan cumplido el período de prueba. Los empleados no podrán recibir remuneración monetaria por los días personales sin usar y los días personales no podrán acumularse ni traspasarse de un año calendario a otro. Los empleados deberán solicitar sus días libres personales por escrito al Empleador y con un mínimo de

setenta y dos (72) horas de anticipación, cuando sea posible. Cuando un empleado solicite cinco (5) días personales consecutivos o más, deberá notificar al Empleador con un mínimo de treinta (30) días de anticipación. La aprobación de los días libres personales no debe ser negada sin razón justificable.

2. Todo Empleador tendrá la opción de dar remuneración monetaria a sus empleados por los días personales sin usar. Si el Empleador opta por remunerar con dinero a un empleado por sus días libres sin usar, éste deberá notificar y recibir aprobación de la Unión, aprobación que no puede ser negada sin razón justificable.

## **ARTÍCULO IX TERMINACIÓN DEL EMPLEO**

1. Ningún empleado que haya completado su período de prueba podrá ser despedido, desposeído o erradicado del trabajo sin causa justificada.

2. Todo empleado está obligado a cumplir con la ejecución de las labores especificadas en la Guía de Labores Local 32BJ/BRAB.

3. Ningún empleado deberá ser despedido, erradicado o desplazado, ni su empleo puede ser cesado y terminado de cualquier otra manera por parte del Empleador, por razón de la contratación o empleo de un socio del Empleador, o un accionista, funcionario o

director de la entidad corporativa Empleadora, ni la contratación de un familiar de cualquier Empleador individual o Empleador accionista de la empresa, copropietario o integrante de la familia de un accionista, funcionario o director de la entidad corporativa Empleadora. Nada en este artículo o en este Acuerdo debe ser considerado como una restricción o prohibición para que un socio o el propietario de un condominio pueda ejecutar labores en el apartamento o apartamentos de dicho propietario, siempre y cuando tal hecho no resulte en una reducción de la cantidad de trabajo de los empleados de la unidad de trabajo.

## **ARTÍCULO X**

### **LIQUIDACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS**

1. El Árbitro del contrato deberá determinar si, al examinar un caso de despido, éste fue un despido por causa justificada, en cuyo caso es la intención de las partes no pagar ninguna liquidación monetaria por tiempo de servicios. Sin embargo, pese a lo dicho, se deberá pagar liquidación monetaria por tiempo de servicios cuando, en opinión del Árbitro, la equidad o el mejor interés de las partes respectivas así lo requiera; pero en ningún caso se deberá otorgar la liquidación cuando se trata de un caso por falta grave de conducta. Cuando quiera que se otorgue, la liquidación debe ser de acuerdo a una escala por el tiempo de servicios acumulados en el edificio, pero no podrá exceder dos (2) semanas por cada año de servicios, hasta un máximo de diez (10) semanas. Más aún, no se pagará liquidación monetaria por el año corriente de servicios en que ocurre el despido o desplazo.

2. Si un empleado cualquier se jubila del empleo o si queda permanentemente incapacitado y, al momento de su jubilación o incapacitación, dicho empleado ha estado laborando en el mismo edificio para el mismo Empleador por un período de quince (15) años, el empleado recibirá del Empleador el pago de un monto único equivalente a cinco (5) semanas de trabajo.

## **ARTÍCULO XI GASTOS DE MUDANZA**

1. Todo empleado que haya pasado el período de prueba y que esté ocupando una vivienda como resultado o parte de su empleo, recibirá la cantidad de setecientos dólares (\$750) por concepto de mudanza dentro del área metropolitana. La Unión podrá requerir que se haga el depósito de tal suma por mudanza antes de que el empleado desocupe el apartamento, cuando quiera que sea despedido o el Empleador solicite su mudanza. Cuando quiera que los gastos de mudanza sean entregados a la Unión, éstos serán depositados en una cuenta especial y no podrán ser pagados sin el consentimiento expreso del Empleador. La Unión asume total responsabilidad por la suma depositada en la cuenta especial, cuando quiera que haya una violación del depósito.

2. Todo empleado que ocupe una vivienda como parte o resultado de su empleo y que sea despedido durante el período de prueba, recibirá los gastos de mudanza respectivos estipulado en el parágrafo anterior,

siempre y cuando el empleado desocupe voluntariamente la vivienda antes de los treinta (30) días de la fecha de su terminación en el empleo.

## **ARTÍCULO XII SEMANA LABORAL**

1. La semana de trabajo para todos los empleados en cada una de las clasificaciones de trabajo consistirá de cuarenta (40) horas igualmente distribuidas en cinco (5) días consecutivos de ocho (8) horas cada uno, excepción hecha de una (1) hora para comer. El período para comer debe usarse lo más cercano que se pueda a la mitad de la jornada diaria de trabajo.

2. El día –o jornada– de trabajo del superintendente deberá consistir de ocho (8) horas consecutivas por día en el transcurso de dieciséis (16) horas.

3. La jornada de trabajo de todos los empleados, salvo la del superintendente, será de ocho (8) horas consecutivas por día, con excepción hecha de una (1) hora para su período de comida, la cual se escogerá lo más cercano a la mitad de la jornada diaria de trabajo.

4. Todo superintendente deberá estar disponible para casos de emergencia que ocurran antes o después del fin de la jornada de trabajo.

5. A todo empleado que no resida en el edificio y que se haya retirado del edificio al fin de su jornada y se le vuelve a llamar para trabajar, se le deberá garantizar un mínimo de cuatro (4) horas de paga por ser convocado otra vez al trabajo.

6. El Empleador deberá requerir que el superintendente habite en el edificio para el que trabaja y el empleado deberá residir en dicha localidad.

### **ARTÍCULO XIII**

#### **TIEMPO EXTRA (SOBRETIEMPO)**

1. A todo empleado a quien el Empleador le solicite trabajar un sexto o séptimo día de una misma semana de trabajo deberá recibir una paga extraordinaria de tiempo y medio de su tarifa normal por las horas trabajadas en el sexto día; y tiempo doble por las horas laboradas en el séptimo día.

2. A todo superintendente de cualquier edificio que sólo cuente con un empleado y que se le solicite trabajar menos de una jornada completa de trabajo el séptimo día, recibirá su paga normal por hora de trabajo por dichas labores, suma que se agregará semanalmente a su paga semanal.

3. Todo trabajo realizado por empleados que no sean superintendentes, y que se ejecute después de la jornada de trabajo o exceda las ocho (8) horas de trabajo, será remunerado con tiempo y medio de paga, excepto en los casos estipulados por el Artículo XII, Parágrafo 1.

4. En aquellos edificios donde haya más de dos empleados en la misma clasificación de trabajo, se distribuirá el tiempo extraordinario de manera equitativa entre los empleados dentro de la misma clasificación.

5. Asignación por alimentos: A todo empleado que no resida en el edificio y que haya trabajado ocho (8) horas en un día y a quien se le solicite trabajar un mínimo de cuatro (4) horas de tiempo extra en ese mismo día, recibirá una asignación por alimentos de siete dólares cincuenta (\$7.50).

## **ARTÍCULO XIV**

### **SALARIOS: Empleados actuales y nuevos empleados**

1. Los siguientes incrementos salariales serán implementados durante la vigencia de este acuerdo colectivo de trabajo:

(a) A partir del 15 de marzo de 2005, cada empleado a tiempo completo trabajando para un integrante de la BRAB, recibirá un aumento de nueve dólares (\$9.00) por semana. Cada empleado a medio tiempo o que no resida en el edificio recibirá un aumento de cuatro dólares cincuenta (\$4.50) semanales.

(b) A partir del 15 de marzo de 2006, cada empleado a tiempo completo trabajando para un integrante de la BRAB, recibirá un aumento adicional de diez dólares (\$10) por semana. Cada empleado a medio tiempo o que no resida en el edificio recibirá un aumento de cinco dólares (\$5) semanales.

(c) A partir del 15 de marzo de 2007, cada empleado a tiempo completo trabajando para un integrante de la BRAB, recibirá un aumento de once

dólares (\$11) por semana. Cada empleado a medio tiempo o que no resida en el edificio recibirá un aumento de cinco dólares cincuenta (\$5.50) semanales.

(d) A partir del 15 de marzo de 2005, la escala de salarios semanales para los empleados recién contratados para las clasificaciones o categorías de trabajadores señaladas a continuación, será como sigue:

	<u>3/15/2005</u>	<u>3/15/2006</u>	<u>10/1/2007</u>
Superintendente	\$399	\$409	\$420
Técnico (handyperson)	\$389	\$399	\$410
Otros	\$369	\$379	\$400
Superintendente no residente	\$229	\$239	\$250

(e) A partir del 1° de octubre de 2007, el salario mínimo para todos los empleados en edificios con más de sesenta (60) unidades de vivienda, deberá ser diez dólares (\$10.00) la hora. A partir de esa fecha, cualquier empleado que gane menos de diez dólares (\$10.00), empezará a recibir dicho salario.

2. Todo empleado que ocupe una vivienda como parte de su remuneración o como resultado de su empleo, recibirá gas, electricidad y teléfono (incluyendo gastos de instalación de servicio para una línea telefónica y un teléfono) sin obligación de pago, siempre que estos costos sean razonables y en conformidad con

un uso de propósitos residenciales. Se acuerda, además, que el teléfono estará registrado a nombre del empleado y estará listado en el directorio telefónico, accesible a través del servicio de información.

3. En conformidad con la ley, el Empleador deberá proporcionar, sin cargo alguno, una vivienda adecuada y habitable, así designada por el Empleador para los empleados que deban vivir en el edificio respectivo.

4. En donde quiera que un asistente, técnico o limpiador, ocupe en la actualidad una vivienda legal como resultado de su empleo, tal condición seguirá vigente; y en caso que tal vivienda sea clausurada por autoridades del gobierno municipal, del condado o estatal (o uno de los departamentos pertinentes), los salarios de dichos empleados deberán incrementarse para incluir el costo de una vivienda fuera del edificio. En caso que hubiese cualquier disputa respecto a la cantidad de dinero adicional que deberá ser pagada ante tales circunstancias, tal disputa deberá ser remitida a arbitraje en la forma o manera acá indicadas.

5. Todo empleado deberá ejecutar labores que correspondan a su clasificación laboral, excepto en casos de emergencia. Sin embargo, cuando una labor programada no pueda ser ejecutada por la ocurrencia de ausencias no programadas que no excedan tres (3) días de trabajo, dichas labores podrán ser asignadas a los demás empleados, sin importar su clasificación laboral. A ningún empleado se le podrá reducir su salario por la ejecución de labores estipuladas en esta cláusula.

6. Si un empleado realiza labores no contempladas en sus labores regulares de acuerdo a su clasificación, éste recibirá, en consecuencia, remuneración extraordinaria. Si a un empleado se le pide ejecutar labores correspondientes a una clasificación de trabajo superior, éste recibirá la tarifa salarial correspondiente a tal clasificación, siempre y cuando, sin embargo, dicha labor le ocupe un mínimo del cincuenta por ciento (50%) de la jornada de trabajo en dicha clasificación superior.

7. Todo empleado de un edificio con más de dos de las clasificaciones laborales acá especificadas y quien, antes de la ejecución de este Acuerdo, hubiese sido contratado para realizar labores en una clasificación o categoría específica de trabajo, pero que, desde que fue contratado, ha estado realizando labores que lo deberían incluir en otra clasificación superior con derecho a mejor salario, deberá ser reclasificado y su salario deberá ser modificado respectivamente.

8. Ningún empleado podrá ver sus horas reducidas con el propósito de reducir su paga.

9. Todos los salarios deben ser pagados semanalmente. Si el día de pago normal ocurre en un día feriado, el empleado recibirá su paga el día anterior.

10. En la eventualidad que el Empleador no cumpla con el pago de los salarios, las vacaciones, o la paga por feriado, y si dicho empleador sigue sin pagar dicha(s)

suma(s) por diez (10) días consecutivos, la Unión tendrá derecho a declarar que tal incumplimiento es una violación del contrato y podrá iniciar un procedimiento de arbitraje. Si el arbitraje resulta a favor del empleado y el Empleador no cumple, omite o se rehúsa a pagar la cantidad fijada por el arbitraje a los siguientes diez (10) días del fallo arbitral, entonces la Unión tendrá derecho a iniciar una acción judicial contra el Empleador para que se restituyan las sumas adeudadas al empleado. Se entiende, sin embargo, que el derecho a iniciar un reclamo por las sumas de dinero antedichas, se limitará a un año a partir del momento en que el Empleador contrajo tal obligación.

11. No habrá pérdida de pago a consecuencia de un Acto de Dios o un desastre común que ocasione el cierre de todo el transporte público de la ciudad Nueva York, de tal manera que imposibilite a los empleados a reportarse al trabajo; o cuando quiera que el alcalde de la ciudad de Nueva York o el gobernador del estado de Nueva York, instruya a los habitantes de la ciudad a no reportarse al trabajo. El Empleador no puede hacerse responsable por la pérdida de paga de más de un día de trabajo cuando dichos Actos de Dios o desastres comunes ocurran. La expresión “transporte público” usado aquí incluye los trenes subterráneos y los autobuses. Esta cláusula no debe aplicarse a los empleados que ocupan una vivienda en su edificio como resultado de su trabajo.

## **ARTÍCULO XV**

### **HERRAMIENTAS, APARATOS Y EQUIPO DE COMUNICACIÓN**

1. A todo empleado se le brindará las herramientas básicas, necesarias e indispensables y razonables que se requiere para ejecutar sus labores, cuando éste no las posea ni las tenga a su disposición. También deberán ser puestas a disposición de los empleados la cantidad suficiente de botes o receptáculos de basura para cargar desechos, basura o cenizas, según lo requiere la ley. El Empleador está obligado a proporcionar los aditamentos y las sustancias que permitirán a los empleados a ejecutar sus labores de manera eficiente y apropiada para su trabajo y obligación.

2. Todo empleado deberá responder de manera inmediata a cualquier señal o transmisión radial (bíper) que le envíe el Empleador, a menos que el empleado esté de día libre o si las circunstancias no le permiten responder de inmediato.

3. Deberá hacerse una lista de todas las herramientas eléctricas que se le entregan al empleado. El empleado deberá admitir haber recibido dichas herramientas por escrito y la Unión recibirá copia de dicho documento. Las herramientas eléctricas deberán ser almacenadas en el apartamento del superintendente, a menos que el tamaño o las emisiones tóxicas lo impidan, en cuyo caso las herramientas deberán ser almacenadas en un área segura proporcionada por el Empleador. El empleado es

responsable por la pérdida o los daños que sufran las herramientas listadas como resultado de la negligencia del empleado. Si las herramientas eléctricas son almacenadas adecuadamente en un área segura proporcionada por el Empleador, el empleado no será responsable de su condición o por ellos.

## **ARTÍCULO XVI**

### **UNIFORMES, ROPA DE TRABAJO, LOCKERS Y PROTECCIÓN DEL EMPLEADO**

1. A los empleados que no habiten en una vivienda en el edificio, el Empleador proporcionará un clóset o un locker adecuado para su ropa.

2. La costumbre en ejercicio actual en cada edificio con respecto a los uniformes y su limpieza, lavado y mantenimiento, continuará observándose durante la vigencia de este Acuerdo.

3. Cuando un Empleador exija a un empleado a que compre cierto tipo de ropa o zapatos para ser usados en el trabajo, el empleado recibirá un reembolso por los costos acordados por las ropas y zapatos solicitados por el Empleador.

4. El Empleador debe cumplir con todas las leyes de seguridad ocupacional a nivel federal, estatal y local. Los empleados recibirán todo el equipo de seguridad ocupacional requerido respectivamente.

5. El Empleador no podrá someter a los empleados a ninguna prueba física para detectar el abuso de sustancias.

## **ARTÍCULO XVII**

### **VACACIONES**

1. Los empleados recibirán vacaciones con goce de paga (por adelantado) durante el año. A ningún empleado se le podrá pedir que trabaje durante su período vacacional. El calendario de vacaciones se programará de acuerdo a la antigüedad en su clasificación laboral respectiva y por mutuo consentimiento entre el Empleador y el empleado. El derecho a las vacaciones seguirá la pauta siguiente:

(a) Los empleados que han trabajado en el edificio por seis (6) meses, recibirán tres (3) días.

(b) Los empleados que han trabajado en el edificio por ocho (8) meses, recibirán cuatro (4) días.

(c) Los empleados que han trabajado en el edificio por doce (12) meses, recibirán una (1) semana.

(d) Los empleados que han trabajado en el edificio por dos (2) años, recibirán dos (2) semanas.

(e) Los empleados que han trabajado en el edificio por un período de cinco (5) años, recibirán tres (3) semanas.

(f) Los empleados que han trabajado en el edificio por un período de doce (12) años, recibirán cuatro (4) semanas.

2. Ningún empleado podrá perder la paga por sus vacaciones cuando es transferido por su Empleador a otro edificio en el cual el Empleador es en parte o totalmente parte interesada como propietario, socio o accionista (o cualquier otro vínculo).

3. Todo empleado que haya trabajado al menos seis (6) meses y cuyo empleo sea cesado, tendrá derecho a recibir una suma prorrateada por sus vacaciones, computadas en base a su tiempo de servicios en el período transcurrido desde el 1º de octubre anterior (o desde la fecha de su contratación, si el empleado fue contratado posteriormente a esa fecha) hasta la fecha de su terminación.

4. Ningún empleado que deje el empleo voluntariamente tendrá derecho a recibir vacaciones acumuladas.

5. Todo período de licencia a causa de una enfermedad o una lesión o período de licencia personal, que le impida al trabajador cumplir con sus deberes por un período de treinta (30) días en un año, deberá ser contado como tiempo acumulado de trabajo para determinar sus vacaciones. Aquellos empleados que están enfermos o lesionados o estén de licencia personal por períodos que excedan los treinta (30) días, deberán tener sus vacaciones prorrateadas.

6. Las partes acuerdan que el número máximo de días consecutivos en que un empleado cualquiera se puede ausentar, es como sigue:

(a) Edificios con un solo empleado: dos (2) semanas;

(b) Edificios con varios empleados: tres semanas.

7. El tiempo libre será programado durante el año calendario completo.

## **ARTÍCULO XVIII**

### **FERIADOS**

1. Los empleados recibirán los siguientes días feriados con goce de salario: Año Nuevo, Aniversario de Martin Luther King, Día de los Presidentes, Viernes Santo, Día de Memorial, Cuatro de Julio, Día del Trabajo (primer lunes de septiembre), Día de C. Colón, Día de Elecciones, Día de los Veteranos, Día de Acción de Gracias (último jueves de noviembre), Navidad; y el cumpleaños del empleado.

(a) En la eventualidad que al empleado se le pida trabajar en cualesquiera de los feriados mencionados arriba, el empleado deberá recibir el pago de un día adicional completo.

(b) En la eventualidad que un feriado ocurra en un día que el empleado esté libre o esté de vacaciones, el empleado recibirá un día adicional de pago.

2. Siempre que se notifique con dos (2) semanas de anticipación, un empleado puede solicitar que un feriado religioso sea sustituido por uno de los feriados nombrados en el párrafo 1 de este Artículo. Se le otorgará la sustitución solicitada si el programa de trabajo lo permite.

## **ARTÍCULO XIX**

### **MEJORES CONDICIONES LABORALES ANTERIORES**

1. Se entiende y se acuerda que este Acuerdo no podrá, bajo ningún concepto, alterar, cambiar, modificar o privar a uno cualesquiera de los empleados, de las condiciones de las que gozan en la actualidad y que sean superiores a las estipuladas en este Contrato, y ellos seguirán gozando de tales condiciones superiores durante la vigencia de este Acuerdo. Tales condiciones incluyen salarios, horarios, vacaciones, feriados, condiciones de trabajo, privilegios, y cualesquiera otros beneficios que cualquiera de los empleados goce o gozaba, previos a la firma de este Acuerdo. En lo que toca a nuevos y actuales Empleadores, para que una condición pueda ser calificada como mejor condición de trabajo, debe entenderse que ésta ha sido explícita, o implícitamente, establecida por el Empleador, su representante o agente, con el objeto de que se aplique al(os) empleado(s). Tal condición no puede seguir vigente una vez termine el período de empleo del(os) trabajador(es) para quien tal condición fuera establecida.

2. Un nuevo propietario podrá solicitar que se le exonere de las estipulaciones en este Artículo si el cumplimiento de este Artículo impusiese serias penurias, o crease injusticias o desigualdades para el Empleador. El propietario deberá reunirse con la Unión y sus empleados para discutir la continuación de las condiciones de trabajo superiores previas a haberse hecho propietario del edificio. Si la Unión no le otorga al Empleador la exoneración propuesta, el asunto deberá ser resuelto en conformidad con el procedimiento de arbitraje estipulado en el Artículo XXII de este Acuerdo.

## **ARTÍCULO XX SHOP STEWARD**

1. La Unión podrá designar a uno de los empleados de servicio del edificio como shop steward.

## **ARTÍCULO XXI VISITAS DE LA UNIÓN**

1. A los representantes oficiales de la Unión se les permitirá visitar a uno cualesquiera de los edificios, en cualquier momento, ya sea de noche o de día, en que los empleados de servicio del edificio estén laborando en la localidad. Los representantes de la Unión notificarán por escrito al Empleador con 24 horas de anticipación su intención de visitar el edificio, si resulta práctico.

## **ARTÍCULO XXII**

### **AGRAVIOS Y ARBITRAJE**

1. Toda disputa, desacuerdo, controversia o agravio que surja de este Acuerdo entre las partes o entre cualquier Empleador y la Unión o cualquiera de sus miembros debe ser presentado primero por escrito por la parte que alega ser agraviada a la otra parte, en un plazo de 120 días desde la fecha en que la parte tiene conocimiento o razonablemente hubiera tenido conocimiento de que se ha dado una violación del presente Acuerdo, excepto por agravios concernientes a suspensiones sin paga y despidos, los cuales deben ser presentados en un plazo de 45 días. Las limitaciones de tiempo que se acuerdan por el presente no son aplicables a todos los casos que involucren fondos por beneficios adicionales y violaciones salariales.

(a) 1er paso – A los catorce (14) días de haberse notificado del agravio, el representante sindical y el Empleador deberán conferenciar para discutir cómo resolver el reclamo. De no llegarse a un acuerdo, las partes deberán proceder al 2do paso.

(b) 2do paso – El reclamo deberá ser programado para ser discutido en la siguiente reunión entre el representante de la BRAB y la Unión. De no llegarse a un acuerdo, las partes procederán al 3er paso.

(c) 3er paso – A los catorce (14) días del 2do paso, cualquiera de las partes podrá remitir el reclamo por agravio al árbitro del contrato, quien será designado

del panel rotativo de los árbitros. El costo de los honorarios del árbitro deberá ser equitativamente dividido entre el Empleador y la Unión, siempre que, si el árbitro descubre que el Empleador de mala fe retuvo un beneficio económico del reclamante, el Empleador se hará responsable del 100% de los honorarios del árbitro. Todos los casos de despido de superintendentes con residencia recibirán audiencia en un plazo de treinta (30) días posteriores al despido y el árbitro deberá hacer el mayor esfuerzo para llegar a su veredicto por escrito en un plazo de dos semanas, tras el fin de la audiencia. El árbitro deberá otorgar una postergación a cada una de las partes, si una no se presenta a la audiencia. La siguiente fecha mutuamente aceptable podrá ser designada perentoriamente pese a la parte que no cumplió con presentarse. Si la misma parte vuelve a faltar a la audiencia en la nueva fecha, entonces el árbitro queda aquí autorizado a llegar a un fallo basándose en el testimonio de la parte presente. La parte ausente, sin embargo, estará obligada a pagar los honorarios íntegros del árbitro.

2. El fallo y/o veredicto del Árbitro será final e inapelable y obliga a las partes; se hará cumplir bajo las leyes vigentes del estado de Nueva York.

3. Queda entendido que el Árbitro no tendrá autoridad para añadir, sustraer o modificar las cláusulas de este Contrato y restringirá su fallo a determinar un veredicto, en base a los hechos presentados.

4. A todos los reclamantes o testigos que sean citados para presentarse al arbitraje, se les pagará sus salarios normales, siempre que su presencia no interfiera indebidamente con las operaciones normales del edificio.

5. El panel de Árbitros del Contrato será designado por acuerdo mutuo entre la Unión y la BRAB. Con el envío de una notificación por escrito de una parte a otra, ya sea la Unión o la BRAB podrán cesar los servicios de un Árbitro del Contrato.

#### 6. Casos de despido.

(a) La notificación de despido, la cual incluirá un esbozo de las causales de despido, debe ser enviada por escrito y con copias enviadas por correo certificado a la Unión. Los empleados que ocupen un apartamento como parte de su remuneración deben tener un plazo de treinta (30) días para salir del apartamento, a partir de la fecha en que se envió la notificación. O, en caso de que se trate de un despido reñido y sujeto a arbitraje, treinta (30) días después del fallo del Árbitro, si éste justifica el despido.

#### (b) Personal legado

(1) En la eventualidad que un súper (o cualquier empleado que goce de vivienda gratis) no desocupe el apartamento en el plazo estipulado por este

Acuerdo, el Empleador podrá cobrarle al empleado por el uso y ocupación mensual en base a la siguiente escala:

(2) Por un apartamento en el sótano del edificio:

- un dormitorio - \$600.00 mensuales;
- dos dormitorios - \$700.00 mensuales;
- tres dormitorios - \$800.00 mensuales.

(3) Por un apartamento en el primer piso u otro piso del edificio:

- un dormitorio - \$700.00 mensuales;
- dos dormitorios - \$900 mensuales;
- tres dormitorios - \$1,100.00 mensuales.

(4) Tales sumas podrán ser descontadas de la compensación final que se le debe al empleado, incluyendo su último cheque semanal, los días de vacaciones sin usar y liquidación por tiempo de servicios, si es el caso. El Empleador podrá retener en su poder la compensación final del empleado hasta que éste abandone el edificio. Los gastos de mudanza deberán ser entregados a la Unión en conformidad con las condiciones aquí estipuladas. No existe obligación para ningún empleado para evacuar su apartamento, a menos, y hasta, que, el Empleador entregue las sumas debidas (al empleado) a la Unión.

(c) Las partes acuerdan que la terminación de un empleado residente requiere ser resuelta de manera

pronta y expeditiva y acuerdan acelerar los pasos descritos en el Parágrafo I de este Artículo, cuando quiera que sea posible.

(d) Si el Árbitro falla en favor del Empleador, se podrá extender el plazo para que el empleado desocupe el apartamento por un plazo no mayor de treinta y cinco (35) días.

(e) El Empleador renuncia al derecho estipulado en la Sección 317 de la Ley de Acción y Procedimientos para Bienes Raíces (Real Property Action and Proceedings Law), en lo que se refiere al modo como se aplica a los empleados que ocupan apartamentos como parte de su remuneración. El Empleador no podrá desposeer ni remover las pertenencias personales de un empleado ni cortar los pagos o servicios de electricidad, gas o teléfono hasta que el asunto quede resuelto en conformidad con el parágrafo 1 de este Artículo.

(f) Es la intención de las partes de que los casos de despido sean llevados a arbitraje cuando quiera que no se resuelvan en treinta (30) días posteriores a la fecha de despido.

## 7. Acciones del Fondo sobre falta de pago

(a) Toda disputa con relación al incumplimiento de presentar informes o hacer pagos a los Fondos estipulados en el ARTÍCULO XXVII deberá iniciarse mediante el envío de un Aviso de

Incumplimiento al Empleador. Si el pago no se cumple en un plazo de diez (10) días, la Unión puede iniciar un procedimiento de arbitraje de inmediato.

(b) No obstante cualquier opinión contraria contenida en este Acuerdo, los siguientes derechos y obligaciones son contraídos por la Unión y cualquier Empleador que no cumpla con presentar los informes y/o pagos a cualquiera de los Fondos: En la eventualidad que un Árbitro dé un fallo que dictamine el pago de la suma de dinero que representa las contribuciones impagas y/o los costos a los Fondos, tal suma deberá ser pagada en diez (10) días tras emitirse el fallo. Si el pago instruido por el fallo arbitral no es hecho en treinta (30) días tras emitirse el fallo, la Unión tendrá el derecho de declararse en huelga en el(los) edificio(s) afectado(s) y los empleados en huelga en el(los) edificio(s) afectado(s) deberán recibir el pago de sus salarios normales, siempre que la Unión se abstenga de declararse en huelga o de establecer piquetes de protesta, si es que el Empleador ejercita su derecho a utilizar un recurso judicial en el plazo ya mencionado de treinta (30) días; tal acción económica deberá mantenerse hasta que termine el juicio que confirme que el fallo arbitral debe ser ejecutado.

(c) Si el Árbitro dictamina el pago de una suma de dinero a los Fondos, éste deberá destacar de manera prominente el derecho de la Unión a declararse en huelga, como aquí se estipula.

**ARTÍCULO XXIII**  
**HUELGAS Y CIERRES PATRONALES**  
**(LOCK OUTS)**

1. No deberá haber huelgas ni lock outs durante la vigencia de este Acuerdo.

2. El Empleador no puede exigirle a ningún empleado amparado por este Contrato que cruce un piquete de protesta válido y de naturaleza primaria.

**ARTÍCULO XXIV**  
**ACUERDOS INDIVIDUALES**

Los integrantes de la Asociación (BRAB) no pueden hacer ningún pacto por separado con ningún miembro de la Unión que sea empleado de servicio en un edificio. Este Acuerdo invalida todo acuerdo que le preceda, hecho entre el Empleador y uno cualquiera de los empleados, salvo que existan mejores condiciones de trabajo previamente existentes o prevalecientes, anteriores a este Acuerdo.

**ARTÍCULO XXV**  
**VENTA O TRANSFERENCIA DE**  
**EDIFICIOS INTEGRANTES DE LA BRAB**

1. Cuando quiera que un Empleador venda o transfiera el título de cualquier edificio que sea de su propiedad y esté bajo su cuidado, mantenimiento y control, y/u operación, a otra sociedad o entidad corporativa en la que él/ella/ellos o cualquier persona directa o indirectamente asociada con ellos en el negocio de propiedades o por conexión familiar, posea

un interés, el Empleador no quedará exento de sus responsabilidades bajo los términos y condiciones de este Acuerdo, hasta el vencimiento del Acuerdo.

2. El Empleador acuerda por la presente a notificar a la Unión por correo certificado (con recepción confirmada y documentada) de todo contrato, alquiler, asignación o transferencia del control del edificio que acuerde con propósito de venderlo u otro tipo de disposición de la propiedad que estuviese cubierta por este Acuerdo, y deberá brindar, en consecuencia, el nombre y la dirección de las otras partes involucradas en dicho contrato. Dicho contrato, alquiler, asignación o transferencia del control deberá incluir como condición que el beneficiado asumirá y adoptará este Acuerdo. Si el Empleador no cumple con solicitar que se asuma y se adopte este Acuerdo, tendrá la obligación de pagarle a la Unión, para beneficio de los empleados trabajando en el(los) edificio(s): Liquidación por tiempo de servicios (severance) y cualquier otra suma que se le debiese a los empleados, tal cual como si los trabajadores hubieran sido despedidos y liquidados, y contraerá la obligación ante la Unión y/o los empleados por daños y perjuicios y pérdidas ocurridas a causa de su incumplimiento. Si el comprador acuerda por escrito estar dispuesto a contraer todas las obligaciones de este Acuerdo, así como las cláusulas afines y pertinentes, incluyendo el pago de liquidación o sumas de dinero que se deban en ese momento o en el futuro. Una copia de tal acuerdo por escrito deberá ser enviada a la Unión, y la Unión podrá recién declarar al Empleador exento de cualquier cláusula conexas.

3. Si la Unión y el nuevo dueño han sido respectivamente notificados, y la venta o transferencia es de buena fe y honesta, y si el comprador acuerda, por escrito, asumir las obligaciones de este contrato sindical, el vendedor deberá ser exonerado de toda responsabilidad bajo este contrato, salvo los beneficios acumulados hasta la fecha de la venta o transferencia, y excepción hecha de que se haya cumplido con lo estipulado en el párrafo 2 anterior.

4. En cualquier momento, durante la vigencia de este Acuerdo, en que la propiedad de un edificio integrante de la BRAB sea transferida, el nuevo dueño podrá, en un plazo de treinta (30) días tras la adjudicación del título, adoptar este Acuerdo, con los mismos salarios, sueldos, y condiciones de trabajo y estará sujeto a todos los otros términos, condiciones y estipulaciones de este Acuerdo que estuviesen vigentes al momento de la transferencia.

## **ARTÍCULO XXVI CONSCRIPCIÓN**

En la eventualidad que haya conscripción o las fuerzas armadas de los Estados Unidos convoquen a los enlistados, el Empleador acuerda recontratar a todos los miembros de la Unión que sean dados de alta, con los mismos salarios o sueldos de que hubieran gozado de no haber sido convocados al servicio, sin la pérdida de los derechos, privilegios, ni beneficios de los que los empleados gozaran al momento de su partida. Estos empleados deberán recibir el beneficio de que se le otorguen las mejores condiciones de trabajo al momento de su retorno.

## **ARTÍCULO XXVII**

### **CONTRIBUCIONES A LOS FONDOS**

#### **1. FONDO DE SALUD**

(a) Se ha establecido un plan de seguro adecuado y efectivo que contiene estipulaciones sobre los beneficios para los empleados incapacitados, enfermos y lesionados; dicho plan incluye estipulaciones para brindar hospitalización, cuidados médicos, beneficios por fallecimiento, y otros beneficios incidentales o afines que puedan ser obtenibles o adquiribles de cualquier otro grupo, plan o compañía de seguros.

(b) A partir del 1° de abril de 2005, el Empleador acuerda hacer contribuciones mensualmente, antes del décimo día del mes, al Service Employees 32BJNorth Health Fund (Fondo de Salud de los Empleados de Servicios de la Local del 32BJ Norte), la suma de cuatrocientos noventa y nueve dólares (\$491.00) por mes por empleado; a partir del 1° de abril de 2006, la suma de quinientos cuarenta y seis dólares (\$546.00) por mes por empleado; a partir del 1° de abril de 2007, la suma de seiscientos siete dólares (\$607.00) por mes por empleado; contribuciones que deben ser utilizadas por el fondo antedicho para beneficio único de los empleados trabajando para el Empleador en cuestión, y con el fin de usarse para la compra, obtención, y/o mantenimiento de seguro colectivo para conseguir cobertura para beneficios asegurables que podrían ser obtenidos de las compañías de seguros y/o seguros colectivos para cubrir otros tipos de cuidados de salud, hospitalización,

operaciones de cirugía, y otro tipo de beneficios, tal como decida el fondo. La Asociación y la Unión podrán designar a sus respectivos Agentes Fiduciarios del fondo.

Las partes han acordado modificar el actual plan de beneficios de salud para ofrecer, en vez del plan EB de beneficios, el plan Triestatal Preferencial de beneficios tan pronto como sea práctico hacerlo.

(c) Queda entendido que los fondos serán administrados y manejados bajo los términos y estipulaciones de un Acuerdo y Declaración de Fideicomiso ya en existencia con las enmiendas respectivas. Queda entendido, asimismo, y acordado, que el Empleador no contraerá obligaciones en lo que se refiere a la aplicación de las sumas de dinero pagadas al fondo para los fines y usos mencionados anteriormente.

(d) En caso que el Empleador no cumpla con notificar al Fondo de Beneficios de Salud de la renuncia o terminación de un empleado del edificio en los 30 días posteriores a tal renuncia o terminación, el Empleador contraerá la responsabilidad de pagar las contribuciones mensuales al Fondo de Beneficios de Salud hasta que se envíe tal notificación. La intención de la cláusula presente es proteger al Fondo de Beneficios de Salud de cualquier pérdida que surja de la prolongación de beneficios a empleados liquidados. Una notificación adecuada al Empleador sobre sus obligaciones bajo esta cláusula quedará prominentemente impresa en las facturas mensuales del Fondo de Beneficios de Salud, a modo de recordatorio.

(e) El Fondo de Beneficios de Salud también continuará brindando un seguro de incapacidad a corto plazo para los empleados de los miembros de BRAB. Las partes solicitarán que los Agentes Fiduciarios del Fondo de Beneficios de Salud continúen tales beneficios de jubilación de tal forma que sean consistentes con la solvencia del Fondo de Beneficios de Salud.

## 2. FONDO DE PENSION

(a) Las partes acuerdan mantener el Fondo de Empleados de Servicios de 32 BJ Norte, el cual brinda los beneficios de pension que se hayan acordado y se acuerden, y que deberá ser manejado por los Agentes Fiduciarios del fondo, creado bajo los términos y estipulaciones de un Acuerdo y Declaración de Fideicomiso, ya en existencia con las enmiendas respectivas.

(b) A partir del 1° de abril de 2005, el Empleador acuerda contribuir mensualmente, antes del décimo día de cada mes, con la suma de ciento sesenta dólares (\$160) por mes por empleado, suma que se aplicará exclusivamente para el pago de beneficios, y la administración, mantenimiento y continuidad del Fondo del Plan de Pensiones, Sistema de Pensiones y Pensiones. La Asociación y la Unión designarán cada cual a sus Agentes Fiduciarios.

Las partes acuerdan solicitar a los Agentes Fiduciarios del Fondo de Pension de que determinen el monto de las contribuciones que sean necesarias para prevenir un inmediato déficit de financiación sin la reducción de beneficios, y que modifiquen el Acuerdo de Fideicomiso para requerir que todos los empleadores que contribuyen paguen los fondos que se requieran para prevenir tal déficit de financiación.

El Empleador acuerda pagar las contribuciones adicionales que los Agentes Fiduciarios requieran de todos los empleadores contribuyentes para prevenir un déficit de financiación.

Los beneficios de pensiones no serán incrementados durante la vigencia del presente Acuerdo, con la excepción de ajustes menores necesarios en el contexto de rediseño de la estructura de beneficios con el fin de simplificar el plan.

(c) Queda entendido que los fondos serán administrados y manejados bajo los términos y estipulaciones de un Acuerdo y Declaración de Fideicomiso ya en existencia con las enmiendas respectivas. Queda entendido, asimismo, y acordado, que el Empleador no contraerá obligaciones en lo que se refiere a la aplicación de las sumas de dinero pagadas al Fondo de Pensiones para los fines y usos mencionados anteriormente. Pese a ello, el Fondo de Pensiones acuerda remitir regularmente informes a la Asociación, con respecto a la adjudicación del dinero recibido y los beneficios pagados.

### 3. FONDO DE SERVICIOS LEGALES

(a) A partir del 1º de abril de 2005, el Empleador acuerda hacer contribuciones al Fondo de Servicios Legales de Empleados de Servicios de 32BJ Norte por un monto de cinco dólares (\$5) por empleado, antes del décimo día de cada mes. Los beneficios para los empleados brindarán cobertura para casos civiles y penales, servicios de consulta, preparación y revisión de documentos, preparación de testamentos y servicios para la transacción de propiedades. El fondo deberá ser mantenido y administrado en conformidad con los términos y estipulaciones del Acuerdo y Declaración de Fideicomiso fechado el 1º de abril de 1982 y sus enmiendas posteriores. El Empleador no contraerá obligaciones en lo que se refiere a la aplicación de las sumas de dinero pagadas al Fondo para los fines de brindar beneficios, la administración del Fondo y su mantenimiento continuo.

(b) Las partes acuerdan específicamente que no habrá incremento alguno de contribuciones al Fondo de Servicios Legales durante la vigencia del presente Acuerdo.

### 4. FONDO DE CAPACITACIÓN

(a) A partir del 1º de abril de 2005, el Empleador acuerda hacer contribuciones al Fondo de Capacitación de Empleados de Servicios de 32BJ Norte por un monto de seis dólares (\$6) por mes por empleado antes del décimo día de cada mes. El fondo deberá ser

mantenido y administrado en conformidad con los términos y estipulaciones del Acuerdo y Declaración de Fideicomiso fechado el 14 de octubre de 1988 y sus enmiendas posteriores. El Empleador no contraerá obligaciones en lo que se refiere a la aplicación de las sumas de dinero pagadas al Fondo para los fines y propósitos aquí especificados. Las contribuciones al Fondo de Capacitación serán destinadas al propósito de brindar beneficios, la ración del Fideicomiso y su continuo mantenimiento. La Asociación y la Unión designarán cada cual a sus respectivos Agente Fiduciarios.

(b) El administrador de la Escuela de Capacitación deberá presentar un informe anual resumiendo las finanzas de la Escuela de Capacitación.

## 5. CLÁSULAS APLICABLES A LOS FONDOS

(a) Si algún Empleador no cumple con presentar los informes y/o pagos a los Fondos de Beneficios de Salud, de Pension, de Servicios Legales, o de Capacitación, los Agentes Fiduciarios de los fondos respectivos, o la Unión, deberá, a su sola y absoluta discreción, iniciar las acciones necesarias, incluyendo (pero sin limitarse a) arbitraje inmediato y litigios legales, para hacer que se cumpla con tales informes y pagos, más gastos por daños y perjuicios a una tasa de diez por ciento (10%) por año, además de los gastos de recolección, incluyendo (pero sin limitarse a) honorarios de abogados, costos de arbitraje y los gastos de la corte.

(b) Cualquier Empleador que, de manera regular y consistente, deje de pagar a los Fondos de Beneficios de Salud, de Pension, de Servicios Legales, o de Capacitación, puede hallarse obligado, a discreción de los Agentes Fiduciarios del(os) fondo(s) respectivo(s), de brindarle al Fondo de Fideicomiso respectivo, un depósito como garantía de estos pagos.

(c) El Empleador acuerda poner a disposición de los Fondos de Beneficios Salud, de Pension, de Servicios Legales, y de Capacitación, todos los registros y archivos de los empleados activos, sus clasificaciones de trabajo, número de seguridad social, y el monto de sus salarios pagados y todo cuanto el(los) fondo(s) respectivo(s) requiera(n) en conexión con la operación segura y eficiente de los respectivos fondos.

(d) El Empleador debe hacer contribuciones a los Fondos de Beneficios de Pension, de Servicios Legales, y de Capacitación retroactivas a la fecha de contratación de los empleados que aprueben el período de prueba. No se pagarán ni se deberán contribuciones al Fondo de Pensiones por aquellos empleados que son desechados durante el período de prueba. Sin embargo, se pagarán contribuciones a los Fondos de Servicios Legales y de Capacitación, por todos los empleados en prueba.

Las contribuciones al Fondo de Salud para los empleados recién contratados se inician luego de tres meses de empleo.

6. Tras reunirse con los actuarios, Agentes Fiduciarios y abogados de los fondos, y recibir sus recomendaciones, la Unión tendrá la posibilidad de colocar y redistribuir las contribuciones futuras (o una parte de éstas) entre uno o más de los fondos, mas sólo tras notificar por escrito y recibir la aprobación de la Asociación por escrito.

## **ARTÍCULO XXVIII**

### **OBLIGACIONES JUDICIALES**

1. Los empleados que involuntariamente sean convocados a cumplir obligaciones como jurado, recibirán, por un plazo máximo de dos (2) semanas al año, la diferencia entre su salario normal y la suma de dinero que reciban por sus servicios como jurado, siempre que el mantenimiento del edificio pueda continuar sin perjuicio de la calidad del servicio y sin costo adicional para el propietario.

2. A fin de recibir el pago por sus obligaciones judiciales, el empleado deberá notificar al Empleador un mínimo de dos semanas antes de que esté programado a desempeñarse como jurado, si es que el empleado recibe su notificación con anticipación por parte del tribunal. El Empleador puede solicitar que el empleado se excuse o exonere de su obligación judicial si, en opinión del Empleador, los servicios del empleado son esenciales al momento que le soliciten su presencia en el tribunal.

## **ARTÍCULO XXIX**

### **LICENCIA POR DUELO**

1. Todo empleado que sufra la pérdida de uno de sus padres, cónyuges, hijos(as), hermanos(as), nietos(as), abuelos(as) o suegro(a), tendrá derecho a gozar de una licencia por duelo desde la fecha del fallecimiento, sin pérdida de sus salarios, a fin de asistir al funeral, siempre que el mantenimiento del edificio continúe y no sea perjudicado sin que hubiese costo adicional para el propietario.

2. Todo empleado recibirá licencia por duelo de acuerdo a la siguiente tabla:

(a) Tres (3) días para un funeral en el área tri-estatal que incluye Nueva York, Connecticut y Nueva Jersey.

(b) Cuatro (4) días para un funeral fuera del área tri-estatal, pero dentro de los Estados Unidos continental.

(c) Cinco (5) días para un funeral fuera del continente.

3. A fin de que se le otorgue la licencia por duelo con goce de salario, el empleador podrá ser obligado a presentar prueba de que el fallecido pertenecía al grupo de familiares especificados arriba y/o que el empleado asistió al funeral.

4. En caso que el empleado sufra la pérdida de uno de sus padres, hermano(a), fuera del continente y el empleado opte por no asistir al funeral, el empleado tendrá derecho a una licencia de dos días con goce de salario.

## **ARTÍCULO XXX**

### **LICENCIAS Y PERMISOS PERSONALES**

Tras presentar una solicitud por escrito y recibir la aprobación del Empleador, se le podrá otorgar a un empleado una licencia personal para ausentarse que no exceda los treinta (30) días, plazo que puede ser extendido por mutuo acuerdo. El Empleador y el empleado deberán notificar por escrito a la Unión de toda licencia personal.

## **ARTÍCULO XXXI**

### **MULTAS**

Los empleados se harán responsables por las multas impuestas por el Departamento de Sanidad, si dicha violación fue resultado de la negligencia total del empleado.

## **ARTÍCULO XXXII**

### **VIGENCIA DEL ACUERDO**

1. Este Acuerdo entrará en vigencia el 15 de marzo de 2005 y continuará en vigencia plena sin ninguna reapertura hasta el 14 de marzo de 2008.

2. En la eventualidad que ninguna de las partes notifique a la otra sesenta (60) días antes del vencimiento de este contrato, este Acuerdo seguirá vigente por un plazo de un año a partir de la fecha de su vencimiento.

## **ARTÍCULO XXXIII**

### **NATURALEZA OBLIGATORIA DEL ACUERDO**

El presente Acuerdo obliga a las partes y a todos sus agentes, sirvientes, representantes, ejecutores, administradores y adjudicantes de las partes y a los Empleadores miembros de la Asociación y sus agentes, sirvientes, representantes, administradores, ejecutores y adjudicantes.

## **ARTÍCULO XXXIV**

### **DERECHOS DE GERENCIA**

La Unión reconoce que existen derechos y responsabilidades que pertenecen únicamente al Empleador, tales como (pero sin limitarse a): el derecho a establecer reglas razonables, normas, políticas y prácticas, clasificaciones de trabajo y títulos de trabajo, así como determinar los métodos y modos de operación.

## **ARTÍCULO XXXV**

### **CLÁUSULA DE SALVAGUARDA**

Si cualquiera de los términos, estipulaciones o condiciones establecidos en este Acuerdo es considerado ilegal, las partes conferenciarán y harán el esfuerzo para convenir en una sustitución apropiada. Si no consiguen convenir en algo, tal asunto deberá ser considerado un agravio y ser remitido a consideración del Árbitro, en conformidad con las estipulaciones de arbitraje especificadas aquí. El Árbitro para este arbitraje deberá recibir instrucciones de las partes sobre

la intención de las partes de mantener la esencia y el espíritu de la cláusula(s) considerada(s) ilegal(es) en la medida permitida por la ley. En consecuencia, si una estipulación presente en este Acuerdo es hallada ilegal, ninguna otra parte, artículo o aspecto de éste debe ser invalidado ni la adjudicación exonerará a cualquiera de las partes de los derechos y remedios de éste, ni limitará los derechos o responsabilidades de las partes aquí, salvo que se trate de otro aspecto o artículo que sea ilegal o viole la ley.

## **ARTÍCULO XXXVI ANTIGÜEDAD**

1. En caso que hubieren layoffs debido a una reducción en la fuerza de trabajo, la antigüedad y las calificaciones en una misma clasificación de trabajo registrarán el proceso. Calificaciones, para fines de este Artículo, significará la habilidad de realizar el trabajo requerido en este Acuerdo. Los layoffs sólo podrán ocurrir previa notificación a la Unión y negociaciones con ésta. Al tratar de reducir el personal, antes de dar layoff a los empleados con antigüedad, es preferible dar layoff primero a los empleados a prueba, los temporales y los reemplazos de verano. En caso de haberse anticipado el layoff, la Unión será notificada por escrito treinta (30) días antes de la fecha anticipada y la Unión deberá recibir una lista de los empleados que serán cesados o desplazados, incluyendo su fecha de antigüedad o contratación. Los Empleados tendrán que ser notificados con un mínimo de tres (3) días de

anticipación de los layoffs pendientes. El Empleador podrá darle un pago en lugar de tal notificación al empleado. No se podrá contratar nuevos empleados hasta que a todos los empleados previamente desplazados y con derecho de antigüedad se les dé la oportunidad de regresar al trabajo. Los empleados restituidos a sus puestos podrán conservar la liquidación por tiempo de servicios que se les pagó al momento de ser desplazados; o se les restituirá su antigüedad; pero en ningún caso podrán retener ambos. Todo reclamo y queja en conexión con layoffs debe ser remitido por escrito a la Unión en un plazo de treinta (30) días tras el layoff y si se demuestra que el procedimiento de layoffs estipulado aquí ha sido violado o se desplazó al empleado equivocado, el empleado será convocado a trabajar y recibirá compensación por los salarios perdidos a partir del momento en que se presentó el reclamo.

2. Todo empleado que haya estado empleado en el mismo edificio por un período superior a los seis (6) meses, y le hayan dado layoff, tendrá derecho a ser convocado y restituido a su puesto dentro de su clasificación de trabajo, siempre que el período de layoff no exceda los seis (6) meses. El programa de convocatoria y restitución deberá hacerse en orden inverso a la antigüedad en la clasificación de trabajo respectiva. El Empleador deberá notificar al empleado de las plazas de trabajo pertinentes y una copia de tal notificación será enviada a la Unión. El empleado tendrá cinco (5) días para aceptar la plaza de trabajo por

escrito. Tras la convocatoria, le será restituida su antigüedad íntegra. Si el empleado no acepta el trabajo, el Empleador tendrá derecho a contratar a un nuevo empleado, en conformidad con los términos de este Acuerdo. Los empleados a prueba y temporales no tendrán derecho a ser convocados según su antigüedad.

3. Al momento de llenar plazas vacantes o nuevos puestos de trabajo en un local específico dentro de la unidad de trabajo, se le debe dar preferencia a aquellos empleados que ya trabajan en el edificio y en base a su antigüedad. También deberán considerarse su nivel de capacitación, sus habilidades, su eficiencia y personalidad, para un trabajo en particular.

4. Aquellos empleados que no están en capacidad de desempeñar su trabajo a causa de enfermedad o lesión, conservarán su antigüedad y su puesto de trabajo por noventa (90) días, siempre que la Unión, a solicitud del Empleador, le proporcione a éste un empleado calificado como reemplazo temporal. Aquellos empleados con más de cinco años de antigüedad podrán conservar su antigüedad y su puesto de trabajo por 120 días. Los únicos pagos que se requerirá del Empleador a nombre de aquellos empleados que no estén en capacidad de ejecutar sus labores a causa de enfermedad o lesión, serán las contribuciones a los fondos de Pension, de Beneficios de Salud, de Servicios Legales y de Capacitación. No se requerirá que se paguen dichas contribuciones a nombre del reemplazo temporal, sin embargo, siempre que el Empleador consiga obtener un

documento por escrito de cualquier empleado reemplazante en el cual éste renuncia a tales beneficios. El empleo temporal acá descrito será considerado como parte del período de prueba del reemplazante, en la eventualidad que éste sea más adelante contratado como empleado regular.

## **ARTÍCULO XXXVII RECLAMOS DE COMPENSACIÓN OCUPACIONAL**

El Empleador cooperará con los empleados al momento de procesar los reclamos por compensación ocupacional, y le brindará todos los formularios necesarios con la información respectiva, y le brindará información sobre los lugares en los que puede presentar su reclamo. Aquellos empleados que deban asistir a las audiencias de sus propios casos de compensación ocupacional deberán recibir el pago de sus horas normales de trabajo (durante su participación en la audiencia), siempre que sean empleados activos y estén en la nómina de pagos.

## **ARTÍCULO XXXVIII REDUCCIÓN DE PERSONAL**

1. Cuando quiera que un integrante de la Asociación desee reducir los niveles de personal en base a una contracción del volumen de trabajo que históricamente hayan desempeñado los empleados de la unidad de trabajo, deberá observar el siguiente procedimiento y las siguientes reglas:

(a) El Empleador deberá notificar por escrito a la Unión treinta (30) días antes de cualquier reducción que contemple, notificando a la Unión de su intención de reducir el personal.

(b) El Empleador y la Unión deberán reunirse lo antes posible para discutir la propuesta de reducción de personal del Empleador. Si las partes llegan a un acuerdo sobre los niveles de personal, deberán fijar los términos y condiciones más justos, exactos y equitativos.

(c) Si las partes no pueden llegar a un acuerdo, el asunto deberá ser remitido a arbitraje según su prioridad. Las partes acuerdan sostener un arbitraje en un plazo de veinte (20) días si es que al Árbitro le es posible programar tal audiencia. El arbitraje será conducido en conformidad con los términos y condiciones de este Acuerdo.

(d) El Árbitro deberá hacer hincapié que es la reducción del volumen de trabajo requerido lo que sirve de base al caso de reducción de personal.

(e) El Empleador deberá ilustrar, mediante el uso de horarios de trabajo y otra evidencia adecuada, para demostrar que el volumen de trabajo se ha reducido significativamente (por ejemplo, eliminación del portero, operador de elevadores, operador del calentador, etc.). Con esta evidencia, el Árbitro deberá decidir los niveles de personal que se requieren para la ejecución del nuevo volumen de trabajo.

2. El número de empleados listado en el programa de personal del Empleador deberá ser considerado como el nivel mínimo de personal que podrá estar sujeto a cualquier reducción de personal a que se hace referencia en este Acuerdo. Los datos sobre los salarios y personal contenidos en este programa son de carácter obligatorio para el Empleador, a menos que éste objete por escrito sobre la corrección de tal información, en un plazo de treinta (30) días de haber recibido tal información. En tal caso, los niveles de personal y los salarios no deberán ser considerados concluyentes y estarán sujetos a arbitraje.

3. Los empleados a medio tiempo que, de manera regular, están programados para trabajar menos de 16 horas a la semana no están cubiertos por este Acuerdo, siempre que todos aquellos empleados que han estado cubiertos por el Acuerdo hasta antes del 15 de marzo de 1998, permanezcan cubiertos por éste. No podrá haber reducción de personal en los niveles contenidos en el programa referido anteriormente como resultado de esta estipulación; tampoco ningún empleado descrito en esta cláusula como temporal podrá ser usado para sustituir a un empleado que esté en el programa de trabajo.

## **ARTÍCULO XXXIX NACIÓN MÁS FAVORECIDA**

1. En el caso que la Unión celebre contratos de renovación con cualquier empleador que anteriormente fue miembro de la BRAB y estaba cubierto por el acuerdo celebrado entre la Unión y la BRAB que venció

el 14 de marzo de 2005, el cual contenía términos económicos u otras condiciones que eran más favorables para dicho empleador que los términos contenidos en el presente Acuerdo, entonces la BRAB y sus miembros empleadores amparados por este Acuerdo tendrán derecho al beneficio de tales términos más favorables, previa notificación a la Unión.

2. En el caso que la Unión celebre contratos de renovación con cualquier otro empleador que cubra edificios de apartamentos en el Bronx, los cuales contengan términos económicos con respecto a incrementos salariales, mínimo salarial, contribuciones al fondo de beneficios de salud, contribuciones al fondo de capacitación, y contribuciones al fondo legal que sean más favorables que aquellos contenidos en el presente Acuerdo, entonces la BRAB y sus miembros empleadores amparados por el presente Acuerdo tendrán derecho al beneficio de tales términos más favorables, previa notificación a la Unión.

Las contribuciones al fondo de capacitación y al fondo legal que se inicien pero no necesariamente terminen una introducción escalonada de las asignaciones estipuladas en virtud del presente Acuerdo al 14 de marzo de 2008, no serán interpretadas como “más favorables” dentro de los alcances del significado del presente Artículo, siempre que el total de los incrementos en salarios y contribuciones al fondo de beneficios de salud durante el curso de tal contrato no sea inferior al total de tales incrementos durante el curso del acuerdo BRAB.

3. El presente Artículo no se aplicará a los edificios recientemente organizados durante su primer período contractual, edificios en quiebra, edificios en administración judicial, y edificios del Consejo 7. Sin perjuicio de lo antedicho, la Unión no celebrará un acuerdo que permita a los empleadores contribuir al Fondo de Beneficios de Salud para el plan de beneficios Tri-Estatal Preferido, a tasas inferiores a aquellas que los miembros de BRAB están requeridos a contribuir en virtud del presente Acuerdo.

EN BASE A ESTAS CONSIDERACIONES, las Partes acuerdan aquí sellar y establecer en las fechas acá estipuladas.

BRONX REALTY ADVISORY BOARD, INC.

Por:

Michael Laub, Presidente

LOCAL 32BJ DE LA UNIÓN INTERNACIONAL  
DE EMPLEADOS DE SERVICIOS

Por:

Michael P. Fishman, Presidente

**ANEXO A:**  
**AUTORIZACIÓN DEL MIEMBRO DE LA**  
**UNIÓN A LA LOCAL 32BJ**

Por la presente yo autorizo a mi(s) Empleador(es) a descontar de mi remuneración (incluyendo mis vacaciones y otros permisos con paga), al margen de mi condición presente o futuro como miembro de la union, las sumas equivalentes a la cuota de inscripción, las cuotas mensuales y todos los montos que se cobren por concepto de cargos o tasaciones, en conformidad con la Constitución y Reglamentos de la Local 32BJ de la Unión Internacional de Empleados de Servicios. Si por cualquier razón mi Empleador no cumpliera con hacer el descuento, yo autorizo al Empleador a hacer dicho descuento en el próximo periodo de pago.

Esta autorización es hecha de manera voluntaria y es irrevocable por el plazo de un año, o hasta el vencimiento de actual pacto colectivo de trabajo entre la union y mi Empleador, lo que ocurra antes. Además, estoy de acuerdo con que esta autorización se renueve automáticamente y se mantenga irrevocable por periodos sucesivos de un año o por el término comprendido por el pacto colectivo de trabajo entre la union y mi Empleador, el lapso que sea más corto, y a menos que yo notifique por escrito a la union y a mi Empleador ni más de veinte (20) ni menos de diez (10) días antes de que se venza cada plazo de un año, o venza el pacto colectivo de trabajo vigente, lo que ocurra antes. La Local 32BJ queda autorizada a entregar esta

autorización a mi(s) actual(es) Empleador(es) y con cual(es)quier otro(s) Empleador(es) signatorio(s) de un pacto de trabajo con la Local 32BJ, en el caso en que yo cambie de Empleadores o adquiriera empleo adicional; y queda asimismo autorizada a redepositar esta misma autorización con cualquier otro Empleador signatorio de un pacto con la Local 32BJ, si mi empleo con dicho Empleador se acaba y vuelvo a trabajar más adelante.

## **ANEXO B: Miembro de la BRAB a la BRAB**

### **AUTORIZACIÓN PARA LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS**

El abajo firmante, en conexión con acuerdos colectivos de trabajo con la Local 32BJ, Unión Internacional de Empleados de Servicios, designa por la presente a la Bronx Realty Advisory Board, Inc. (BRAB), como su auténtico y legítimo abogado, a fin de representarme en calidad de único y exclusivo representante de negociaciones colectivas para negociar, obligar y administrar a nombre nuestro, todo acuerdo colectivo de trabajo actual o sucesorio que pueda ser convenido entre la BRONX REALTY ADVISORY BOARD, INC. y la Unión.

El abajo firmante otorga, por la presente, a la BRONX REALTY ADVISORY BOARD, INC. poder y autoridad para ejecutar cada uno de los actos y cosas que sean necesarios en conexión con todo contrato que resulte de tales esfuerzos, de la misma manera como lo haría el abajo firmante individualmente, reafirmando y confirmando todo cuanto la BRONX REALTY ADVISORY BOARD, INC. ejecute legalmente o produzca a partir de esto.

El abajo firmante acuerda, asimismo, no negociar ni concluir ningún acuerdo individual y privado por cuenta propia con la ya mencionada Unión, ni llevará a cabo acciones que interferirán ni impedirán que la BRONX

REALTY ADVISORY BOARD, INC. ejercite efectivamente el poder y autoridad que se le otorga por la presente. Esta autorización seguirá en plena vigencia y en conformidad con los estatutos de la BRONX REALTY ADVISORY BOARD, INC.

Fecha:

Nombre de la firma:

EDIFICIO SUJETO A ESTAS OBLIGACIONES:

Por:

Dirección:

## **CARTA COMPLEMENTARIA SOBRE PAUTAS DE TRABAJO**

Las partes acuerdan establecer una Comisión Mixta con la finalidad de tratar pautas de trabajo, la cual debe completar su labor en un período de 60 días desde la fecha del presente documento.

## **CARTA COMPLEMENTARIA SOBRE ARBITRAJES**

Las partes acuerdan formar una comisión mixta para tratar y revisar los procedimientos de arbitraje, incluyendo los arbitrajes relativos a las contribuciones al Fondo, siempre que nada de lo estipulado en el presente se interprete como un acuerdo para modificar los procedimientos vigentes de cobranza del fondo. Esta comisión debe completar su trabajo en un plazo de 90 días desde la fecha del presente documento.

## **CARTA COMPLEMENTARIA SOBRE EL ENTRENAMIENTO EN LOS PELIGROS DE LA PINTURA CON PLOMO**

Las partes acuerdan solicitar que el Fondo de Capacitación brinde un curso para superintendentes sobre los peligros y procedimientos relativos a la pintura con plomo que permita obtener un certificado reconocido por EPA/NYC LL One, el cual certifique al empleado como “Trabajador Capacitado en las Prácticas Seguras con Plomo,” y a requerir que los Agentes Fiduciarios estudien las consecuencias en los costos por brindar tal entrenamiento.

## **CARTA COMPLEMENTARIA SOBRE MEJORES CONDICIONES LABORALES ANTERIORES**

Las partes acuerdan establecer un comité para revisar y tratar el Artículo XIX (Mejores Condiciones Laborales Anteriores), el cual debe completar su trabajo en un plazo de 90 días a partir de la fecha del presente.

Nota Aclaratoria: Este documento es sólo una traducción del original en inglés. Sólo el documento original tiene validez legal en las cortes de los E.E.U.U.

**BRONX REALTY ADVISORY BOARD, INC.**

Michael Laub, Presidente

Carol Keenan, Esq., Directora Ejecutiva

6 Xavier Drive, Yonkers, NY 10704, 914-966-2000

Kevin J. McGill, Esq., Asesor

Clifton, Budd & DeMaria

**LOCAL 32BJ, SEIU**

Michael P. Fishman, Presidente

Kevin J. Doyle, Vicepresidente Ejecutivo

Héctor J. Figueroa, Secretario-Tesorero

Kyle Bragg, Vicepresidente

101 Avenue of the Americas, New York, NY,

212-388-3800

140 Huguenot Street, New Rochelle,

914-637-7000

## NOTAS

**NOTAS**

**NOTES**