

**ACUERDO GENERAL
DE CONTRATISTAS
DE NEW JERSEY**

2008 - 2011

**UNIÓN INTERNACIONAL DE
EMPLEADOS DE SERVICIO
LOCAL 32BJ, AFL-CIO**

La versión en inglés de este documento
es el acuerdo oficial.

Table of Contents

| | | |
|----------|--|----|
| ARTÍCULO | 1 – Reconocimiento | 1 |
| ARTÍCULO | 2 – Cláusula de Seguridad y Descuento de Cuotas Sindicales | 5 |
| ARTÍCULO | 3 – Despido y Disciplina | 7 |
| ARTÍCULO | 4 – Queja Formal/Arbitraje | 8 |
| ARTÍCULO | 5 – Transición de Contraistas | 9 |
| ARTÍCULO | 6 – Antigüedad y Desplazamientos .12 | |
| ARTÍCULO | 7 – Carga de Trabajo/Reducciones | 14 |
| ARTÍCULO | 8 – Mejores Términos y Condiciones Previous | 15 |
| ARTÍCULO | 9 – Línea de Piquetes/Cláusula de Prohibición de Huelga | 16 |
| ARTÍCULO | 10 – Permisos y Licencias | 17 |
| ARTÍCULO | 11 – Vacaciones | 18 |
| ARTÍCULO | 12 – Días de Enfermedad | 19 |
| ARTÍCULO | 13 – Dias pagos por duelo y por servicio como jurado | 20 |
| ARTÍCULO | 14 – Seguro De Salud | 21 |
| ARTÍCULO | 14A – Beneficios de pensión | 26 |
| ARTÍCULO | 15 – Fondo Legal | 27 |
| ARTÍCULO | 16 – Fondo de Capacitación | 28 |
| ARTÍCULO | 17 – Estipulaciones Vigentes para todos los Fondos | 28 |
| ARTÍCULO | 18 – Días festivos | 29 |
| ARTÍCULO | 19 – Noticiero mural | 30 |
| ARTÍCULO | 20 – Vacantes y Ascensos | 30 |
| ARTÍCULO | 21 –Semana de trabajo, tiempo extra y método de pago | 31 |

| | |
|--|----|
| ARTÍCULO 22 – Autorización de Trabajo y . . . | |
| Conflicto sobre Status | 34 |
| ARTÍCULO 23 – Sucesores, Asignados y | |
| Subcontratistas | 36 |
| ARTÍCULO 24 – Sin Discriminación | 37 |
| ARTÍCULO 25 – Salarios | 38 |
| ARTÍCULO 26 – Naciones más favorecidas . . . | 57 |
| ARTÍCULO 27 – Vigencia | 58 |
| ARTÍCULO 28 – Verificación de antecedentes de seguridad | 59 |
| ARTÍCULO 29 – Transferencia involuntaria . . . | 60 |
| ARTÍCULO 30 – Derechos de la gerencia | 62 |
| ARTÍCULO 31 – Salud y seguridad | 62 |
| ANEXOS – | 63 |

Convenio de Contratistas de New Jersey para 2008

Este Convenio es celebrado entre el SEIU Local 32BJ (en lo sucesivo el “Sindicato”) y el abajo firmante contratista de limpieza _____, (en lo sucesivo el “Empleador”).

Artículo 1 **Reconocimiento**

1.1 El presente Convenio aplicará a todos los empleados de servicio contratados en cualquier localidad, en el Estado de Nueva Jersey desde el Norte de la Carretera 195, excluyendo edificios comerciales de oficinas de menos de 100,000 pies cuadrados, excepto que los términos y condiciones económicas para edificios residenciales, hospitales, grandes almacenes, escuelas, instituciones benéficas, educativas y religiosas, circuitos/pistas de atletismo, residencias para ancianos, teatros, hoteles, centros de compras, campos de golf, centros de bowling, almacenes, trabajos de ruta, sucursales bancarias e instalaciones industriales, se establecerán en cláusulas adicionales negociadas para cada establecimiento cubierto por el presente convenio.

1.2 El Empleador estará obligado por los convenios que rigen para toda el área por todo trabajo

realizado y sujeto a la esfera de dichos convenios para todas las áreas dentro de la jurisdicción del Sindicato, que incluyen los siguientes convenios y convenios sucesores respectivos: (a) el Convenio de Contratistas Independientes o de Realty Advisory Board on Labor Relations, Inc. para 2008, (b) el Convenio de Contratistas de Long Island para 2008, (c) el Convenio de Contratistas de BOLR para 2007, (d) el Convenio de Contratistas del Valle de Hudson y del Condado de Fairfield, (e) el Convenio de Contratistas de Hartford de 2008, (f) el Convenio de Contratistas de Connecticut, (h) el Convenio de Contratistas del Distrito de Columbia, (i) el Convenio de Contratistas del Condado de Montgomery; (j) el Convenio de Contratistas de Baltimore; y (k) el Convenio de Contratistas Suburbanos de Filadelfia.

1.3 El trabajo de ruta es todo trabajo ejecutado por el Empleador que no sea ejecutado en las instalaciones donde el Empleador tiene contratos directos con el dueño y/o agente. Los terminales de tránsito y complejos de edificios comerciales de propiedad común, de más de 100,000 pies cuadrados, estarán sujetos a los términos de este Convenio.

1.4 Si el Empleador acepta trabajos sujetos a los acuerdos Anexos, deberá asumir y estará sujeto a los términos suplementarios de los acuerdos Anexos vigentes entre el Sindicato y el Empleador anterior. Tales Acuerdos Anexos deberán ser entregados antic-

ipadamente a los Contratistas que presentaron licitaciones por el trabajo.

1.5 Se reconoce al Sindicato como representante exclusivo para efectos de negociación colectiva para todas las clasificaciones de empleados de servicio existentes dentro de la unidad de negociación definida más arriba. Es intención de las partes que el término “empleados de servicio” según se utiliza en este Convenio incluya las clasificaciones y empleados amparados por el Convenio para Contratistas Independientes.

1.6 Tras la ejecución del presente Convenio, el Empleador brindará al Sindicato una lista de todas sus localidades donde preste servicios que estén sujetas al Convenio. A solicitud por escrito del Sindicato, excepto donde lo prohíba la ley, el Empleador brindará por escrito al Sindicato el nombre, dirección, clasificación laboral, número del seguro social, horario de trabajo y salario actual de cada empleado asignado a cada cuenta/localidad. El Empleador notificará mensualmente y por escrito al Sindicato, el nombre, número del Seguro Social y dirección, salario y asignación laboral y turno de todo nuevo empleado contratado por el Empleador. Asimismo, el Empleador notificará mensualmente y por escrito al Sindicato todo cambio en el estatus laboral de los empleados, incluidos aumentos o disminuciones de las horas de trabajo, cambios salariales y/o de locali-

dades laborales y despidos o separaciones, y todo cambio de estatus, bien sea temporal a permanente, según corresponda.

1.7 Inmediatamente después de la notificación de que el Empleador se ha convertido en un proveedor de servicio en una nueva localidad sujeta a este Acuerdo, el Empleador deberá notificar al Sindicato por fax enviado a sus oficinas principales, indicando la nueva localidad y la fecha en que empezará a trabajar en esa localidad.

1.8 El Empleador no podrá impedir el acceso a sus empleados en el centro de trabajo y el Sindicato tendrá derecho a visitarlos. El Sindicato no perturbará la rutina normal de los empleados y notificará con anticipación razonable. El Sindicato y el Empleador establecerán procedimientos para otorgarle al Sindicato acceso adecuado a los sitios de trabajo que tengan requisitos especiales de seguridad.

1.9 El Empleador (y sus agentes) no emprenderá ninguna acción ni hará ninguna declaración que afirme o implique oposición a la selección del Sindicato por parte de los empleados como su agente de negociación colectiva. Donde lo exija la ley, y después de que el Sindicato demuestre que una mayoría de los empleados de una localidad —o una agrupación de localidades contiguas), o de cualquier otra agrupación de localidades apropiada, en opinión del

Sindicato— ha designado al Sindicato como su representante de negociaciones colectivas mediante la firma de las tarjetas de autorización o peticiones, el Empleador reconocerá al Sindicato como el representante exclusivo de negociaciones colectivas para esa localidad o localidades.

Artículo 2

Cláusula de Seguridad y Descuento de Cuotas Sindicales

2.1 Será una condición de empleo que todos los empleados cubiertos por el presente Convenio se afilien y permanezcan afiliados al Sindicato al trigésimo primer (31avo.) día tras la fecha en que el presente Artículo rija para su centro de labores o a su empleo, lo que resulte posterior. El requisito de afiliación conforme a esta sección se cumplirá mediante el pago de las obligaciones financieras de la cuota de iniciación y las cuotas periódicas del Sindicato impuestas de manera uniforme.

2.2 Tras recibir una carta del Secretario Tesorero del Sindicato solicitando el despido de un empleado por no cumplir éste los requisitos de este Artículo, el Empleador deberá cumplir con tal solicitud —a menos que cuestione lo apropiado de tal medida— en un plazo de 15 días tras recibir la notificación, si es que el empleado en cuestión no ha tomado los pasos necesarios para remediar tal situación y

cumplir con este requisito. Si el empleador cuestiona lo apropiado del despido, éste deberá remitir el caso al Árbitro de inmediato. Si el Árbitro determina que el empleado no ha cumplido con los requisitos de este Artículo, el empleador será despedido en un plazo de diez (10) días tras recibir la notificación escrita sobre la decisión que fuera entregada al Empleador.

2.3 El Empleador será responsable de todos los ingresos perdidos por el sindicato por no cumplir con despedir a un empleado que no sea miembro del Sindicato, si el Sindicato así lo solicita por escrito. En casos que involucren la remoción de empleados por no pagar los requisitos de este Artículo, el Árbitro tendrá autoridad para imponer daños y perjuicios.

2.4 El Sindicato tendrá derecho a inspeccionar los registros de nómina de pagos del Empleador a fin de determinar los empleados del Empleador que se encuentran cubiertos por este Convenio.

2.5 El Empleador acuerda descontar de los salarios de los empleados las cuotas mensuales, cargos de ingreso, cuotas de agencia, contribuciones al Fondo por el El Sueño Americano (American Dream Fund), o Fondo de Acción Política, siempre que se encuentre autorizado por el empleado por escrito en conformidad con la ley vigente. El Sindicato proporcionará al Empleador los formularios de autorización necesarios.

2.6 Si el Empleador no descuenta ni remite al Sindicato las cuotas u otras sumas de dinero de conformidad con esta sección antes del vigésimo (20) día del mes, el Empleador pagará intereses sobre tales cuotas, cuotas de ingreso o contribuciones, a una tasa del uno por ciento al mes a partir del vigésimo primer (21) día, a menos que el Empleador pueda demostrar que la demora se produjo por razones justificadas debido a circunstancias fuera de su control.

2.7 Si un empleado no revoca su autorización de descuento de cuotas sindicales al cumplirse el año de la fecha de autorización, o al final del contrato en curso, lo que ocurra antes, se considerará que el empleado ha renovado su autorización por otro año, o hasta la expiración del siguiente contrato posterior, lo que ocurra antes.

Artículo 3

Despido y Disciplina

3.1 Los empleados no podrán ser despedidos, suspendidos ni sujetos a disciplina por el Empleador sin causa justificada pasado el período de prueba de sesenta (60) días calendario.

3.2 El Empleador proporcionará al empleado despedido o sometido a medidas disciplinarias una declaración escrita de los fundamentos para el despido o las medidas disciplinarias dentro de un plazo

razonable que no debe exceder el término de diez (10) días hábiles a partir de la fecha del despido o imposición de medidas disciplinarias. El Empleador, al mismo tiempo, deberá suministrar al Sindicato copia de tal declaración

Artículo 4

Queja Formal/Arbitraje

4.1 Toda disputa o diferencia que se entre el Empleador y la Unión, con relación o la aplicación de este convenio deberá ser resuelta tal como lo estipula este Artículo, a menos que se indique lo contrario en este Convenio.

4.2 Toda queja formal, excepto aquellas que tengan que ver con la violación de salarios, incluyendo contribuciones a los fondos de beneficios de los empleados, se presentará dentro del plazo de cuarenta y cinco (45) días calendario después de que el Sindicato o el Empleador, según sea el caso, tiene o debió tener conocimiento de tal disputa, a menos que las partes estén de acuerdo en extender este plazo, o si un árbitro decide otorgar dicho aplazamiento en vista de comprobarse una buena razón.

4.3 Representantes del Empleador y del Sindicato podrán celebrar una reunión según el Paso 2 respecto a quejas no resueltas en un plazo de treinta (30) días tras la queja, excepto que exista consentimiento mutuo.

4.4 Toda queja no resuelta a través del procedimiento de quejas estará sujeta a arbitraje ante la Oficina del Árbitro del Contrato según se estipula en los términos del Artículo VI del RAB de 2008. Toda audiencia se celebrará en Nueva Jersey, a menos que el Empleador y el Sindicato acuerden otra cosa.

Artículo 5

Transición de Contratistas

5.1 Cuando se asuma o adquiera una cuenta o ubicación cubierta por el presente Convenio, se requiere que el Empleador mantenga a los empleados activos existentes y que mantenga el mismo número de empleados (y sus horarios) que estaban empleados en la cuenta/ubicación por el empleador predecesor, siempre y cuando la cantidad de personal no exceda la cantidad en vigencia 90 días antes de la adquisición, excepto en casos en los que haya habido incrementos en el número de personal durante dicho período como resultado de los requisitos de los clientes. Todo Empleador que aumente la cantidad de personal sabiendo de antemano que perderá esa cuenta estará obligado a reubicar al personal extra a su propia nómina de pagos de forma permanente. Estos empleados no reemplazarán a ningún empleado regular que ya se encuentre en la nómina del Empleador. El Empleador no puede reducir el personal tras la adquisición de una cuenta/localidad, a menos que el Empleador pueda demostrar una reducción obvia en el trabajo por hacer.

5.2 Los empleados retenidos por el empleador recibirán un crédito completo por la duración del servicio con el(los) empleado(es) anterior(es) para todo efecto, lo cual incluye, pero no está limitado a, antigüedad y derecho a vacaciones y cumplimiento del periodo de prueba. Los empleados retenidos durante una adquisición no sufrirán reducciones en sus tarifas de salarios, horas trabajadas u otros términos y condiciones.

5.3 El Empleador está obligado a notificar de inmediato y por escrito al Sindicato en cuanto el Empleador reciba una cancelación escrita de una cuenta/ubicación. Dentro del plazo de dos días hábiles a partir de dicha notificación de cancelación, el Empleador proporcionará al Sindicato una lista de todos los empleados existentes en la cuenta/ubicación, sus tarifas de salario, el número de horas trabajadas, las fechas de contratación, el número de días de baja por enfermedad, el número de días feriados, aportaciones a cuenta de los beneficios de los empleados y beneficios vacacionales.

5.4 El incumplimiento del Empleador saliente de avisar al Sindicato según se requiere en el párrafo 5.3, junto con el incumplimiento del empleador adquirente de reconocer al Sindicato y mantener los términos y condiciones del presente Convenio, obligará al Empleador a pagar daños y perjuicios a los empleados afectados salarios equivalentes a dos meses de paga.

5.5 Cuando un Empleador licite para obtener un trabajo cubierto por este Convenio, el Sindicato proporcionará de forma oportuna a todos los licitadores que efectúen la solicitud escrita oportuna, la información descrita en el parágrafo 5.3 anterior. Las imprecisiones en la información proporcionada por el Empleador corriente no excusarán ninguna obligación bajo este convenio por parte del Empleador adquiriente de esta cuenta/ubicación.

5.6 El Empleador proveerá al Sindicato, dentro de un plazo de cinco (5) días laborables de haber asumido la cuenta/localidad, los nombres de los empleados que trabajen en la cuenta/localidad, sus tasas salariales, horarios y otros beneficios provistos en la cuenta/localidad.

5.7 Si el Empleador pierde la cuenta/ubicación, todos los beneficios de vacaciones acumulados se incluirán en un cheque separado. La obligación del Empleador sucesor por lo que respecta a beneficios comenzará a acumularse en la fecha en que adquiriera la cuenta/ubicación. El Empleador sucesor deberá permitir que un empleado, tras su solicitud, tome permisos no remunerados a cuenta de las vacaciones acumuladas que el predecesor Empleador le pagó al empleado debido a la transferencia de la cuenta.

5.8 Si el Empleador pierde la cuenta/localidad, deberá suministrar un recuento al Sindicato de todas las vacaciones que los empleados hayan acumulado

tras la fecha de su respectivo aniversario, las fechas y la cantidad de vacaciones acumuladas que cada empleado utilizó después de su respectiva fecha de aniversario con anterioridad a la pérdida de la cuenta/localidad, y el saldo adeudado a cada empleado en conformidad con el Artículo 5.7 anterior. Si el Empleador no proporciona dicho recuento dentro de un plazo de treinta (30) días tras la pérdida de la cuenta/localidad, el mismo será responsable por los costos y honorarios que el Sindicato tenga que pagar en el arbitraje.

Artículo 6

Antigüedad y Desplazamientos

(en caso de reducción de personal)

6.1 Tras completar el periodo de pruebas, a todo empleado se le contará la antigüedad desde la fecha inicial de empleo. La antigüedad de todo empleado se basará en el tiempo total de servicios con el Empleador o en una localidad, la que sea mayor. ‘La localidad’ se define como el edificio o edificios ubicados en el mismo complejo, cubierto por el mismo contrato entre el Empleador y el agente administrativo o propietario.

6.2 En el caso de lay-offs debido a una reducción de personal, se seguirá el orden inverso de antigüedad según clasificación, en los casos en que resulte aplicable. Las clasificaciones no se basarán en

las horas que el empleado trabaja. En el caso de que se produzca un desplazamiento, tal acción no se producirá más de una vez. Para los lay-offs que ocurran en un edificio, la antigüedad se basará en la duración total de servicios en el edificio.

6.3 En caso de que ocurra un lay-off o una reducción de personal, después del despido o reducción de personal en la localidad (como se define en el Artículo 6.1); o en el caso de un lay-off debido a la pérdida de un edificio a un empleador que no tenga un contrato con el sindicato, noventa (90) días después del despido, los empleados que tengan una antigüedad de dieciocho (18) meses podrán desplazar al empleado con menor antigüedad dentro de su clasificación dentro del mismo Condado; o, de haber más de una progresión salarial según contrato dentro del Condado, dentro de la porción del Condado que comparta la misma progresión salarial, dentro de la cual estaban empleados.

6.4 La antigüedad seguirá acumulándose mientras un empleado se encuentre de permiso por menos de seis meses, o hasta un año en el caso de empleados en lay-off o cubiertos por un reclamo de compensación laboral.

6.5 Los derechos de antigüedad se pierden si cualquier empleado renuncia, es despedido por causa justificada, no se presenta a trabajar o no se comunica con el empleador en el plazo de cinco (5) días

después de haber sido convocado de vuelta al trabajo; o se le despido, se le da lay-off o está cubierto por un reclamo de compensación laboral por más de seis meses.

6.6 La antigüedad prevalecerá para la asignación de selecciones de vacaciones. Se ofrecerán horas extraordinarias a todos los empleados en rotación según antigüedad. Nada de lo contenido en esta disposición pretende impedir que el Empleador ofrezca horas extraordinarias a empleados a tiempo parcial en vez de a los empleados a tiempo completo, cuando estos últimos reciban compensación por horas extras por tales horas trabajadas.

6.7 Los empleados no serán transferidos de una localidad a otra sin el consentimiento del Sindicato.

6.8 Los empleados en lay-off tendrán derecho durante seis meses a ser convocados para ocupar puestos vacantes en los sitios dentro del condado en el cual estuvieron empleados antes de salir en lay-off.

Artículo 7

Carga de Trabajo/Reducciones

7.1 No se asignará a ningún empleado una carga de trabajo que no sea razonable.

7.2 El Empleador no reducirá el equipo de per-

sonal asignado a cualquier localidad, ya sea mediante contracción o lay-offs sin negociar en primer lugar con el Sindicato, negociación que tendrá lugar en forma expeditiva.

Artículo 8

Mejores Términos y Condiciones Previos

8.1 En cualquier localidad en la que el Empleador actualmente brinde mejores términos y condiciones para los empleados (o para algunos de ellos) que los estipulados para dicha localidad en el presente Convenio, dichos términos y condiciones seguirán rigiendo para los empleados afectados a menos que el Sindicato y el Empleador estipulen otra cosa.

8.2 Todos los acuerdos Anexos que estén vigentes en el momento y cuyos términos sigan vigentes después del 31 de diciembre de 2004, permanecerán vigentes, excepto que las aportaciones para los fondos estipulados en tal acuerdo Anexo, deberán realizarse en las fechas establecidas en dicho acuerdo Anexo pero a las tasas vigentes en las fechas indicadas en este Convenio.

8.3 El Empleador deberá asumir y estará obligado a cumplir cualquier Convenio Anexo al asumir las operaciones en la cuenta o localidad amparada para la cual rige el Convenio Anexo.

Artículo 9

Línea de Piquetes/Cláusula de Prohibición de Huelga

9.1 Ningún empleado cubierto por el presente Convenio estará obligado a cruzar las líneas de piquetes primarios legítimamente establecidas en una huelga autorizada, incluidas las líneas de piquetes establecidas por la Local 32BJ de conformidad con una huelga autorizada en otra localidad de trabajo. El Empleador no podrá reemplazar permanentemente ni imponer sanción alguna a cualquier empleado por rehusarse cruzar una línea de piquete.

9.2 No habrá cierres patronales ni huelgas, a menos que el Sindicato convoque a una huelga o interrumpa labores en las siguientes circunstancias: (a) después de notificar con cuarenta y ocho horas de anticipación allí donde el Empleador haya infringido lo dispuesto en el Artículo 1 de este convenio; (b) en los casos en que el Empleador no cumpla con una decisión arbitral dentro del plazo de tres semanas tras emitirse tal; o (c) tras notificar con 48 horas de anticipación en caso que el Empleador no haya proporcionado al Sindicato la información o las notificaciones estipuladas por el anterior Artículo 5.

9.3 El Empleador deberá suministrar al Sindicato información sobre el personal para cualquier trabajo que esté ejecutando, cuando éste lo

solicite, en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles después de dicha solicitud,. Si tal información no se suministra, el Sindicato tendrá el derecho de iniciar un paro laboral hasta que tal información sea suministrada.

Artículo 10

Permisos y Licencias

10.1 Los empleados pueden solicitar una licencia personal o de emergencia hasta de sesenta (60) días si tienen una antigüedad de por lo menos doce (12) meses. El empleado deberá solicitar una licencia personal por escrito treinta (30) días antes de la fecha de la licencia solicitada. El Empleador no negará injustificadamente la autorización de tal licencia, siempre y cuando esta sea compatible con la operación adecuada de la localidad. Se puede solicitar una licencia de emergencia si se presenta esta, siempre y cuando después de que el empleado regrese al trabajo el empleador pueda solicitarle la documentación que corresponda a tal emergencia. Ningún empleado tendrá derecho a una licencia personal para ausentarse más de una vez en un periodo de doce (12) meses, a menos que lo prescriba la ley

10.2 Los Empleadores proveeran a sus empleados permisos o licencias sindicales para llevar a cabo actividades relacionadas al sindicato, siempre que tal licencia no sea negada injustificadamente. El

Sindicato y el Empleador deberán discutir el número y duración de las licencias sindicales para cualquier periodo.

10.3 El Empleador cumplirá con las disposiciones de las leyes estatales y federales relativas a licencias familiares, independientemente del número de empleados contratados en una localidad cualquier por el Empleador.

10.4 Después de solicitarlo por escrito al Empleador, los empleados tendrán derecho a una licencia para ausentarse por alguna enfermedad o lesión, sin que dicha licencia exceda seis meses. Para lesiones relacionadas con la compensación laboral, se considerará que la notificación estatutaria del reclamo/lesión cumplirá el requisito de solicitud por escrito. Cuando tal empleado sea física y mentalmente capaz de reanudar su trabajo, tras notificar por escrito al Empleador con una semana de anticipación, el mismo será empleado nuevamente, sin pérdida de su antigüedad.

Artículo 11

Vacaciones

11.1 Los empleados acumularán vacaciones con goce de salario de acuerdo con la siguiente escala:

| Antigüedad | Vacaciones con goce de salario |
|------------|--------------------------------|
| 6 meses | 3 días |
| 1 año | 1 semana |
| 2 años | 2 semanas |
| 5 años | 3 semanas |
| 15 años | 4 semanas |
| 25 años | 5 semanas |

11.2 El año de vacaciones del empleado se basará en la fecha de aniversario de este, no en el año calendario.

11.3 La paga vacacional se pagará antes de las vacaciones y se basará en las horas normales del empleado en las ocho (8) semanas inmediatamente anteriores a las vacaciones.

Artículo 12

Días de Enfermedad

12.1 Comenzando con el doceavo mes de empleo, todo trabajador recibirá cuatro días pagos por enfermedad por año calendario, excepto durante el primer año de trabajo, cuando el trabajador tendrá derecho a un número prorrateado de días de enfermedad por el tiempo transcurrido de el primer día de trabajo desde su sexto mes de trabajo hasta el final del año calendario. Los días de enfermedad no utilizados al final del año no podrán usarse el siguiente año.

Artículo 13

Días pagos por duelo y por servicio como jurado

13.1 En caso de fallecimiento de un familiar cercano de los empleados (padres, cónyuge, hijos, hermano o hermana), el empleado deberá recibir tres días de licencia inmediatamente después de la fecha de la defunción y se le pagará por el tiempo que el empleado haya perdido de su turno normal como resultado de dicha ausencia.

13.2 En caso de muerte de un familiar del(a) cónyuge del trabajador (suegra, suegro, cuñada, cuñado) el empleado recibirá un día libre para que pueda asistir al funeral y se le pagará el tiempo perdido debido a dicha ausencia.

13.3 Se le podrá solicitar al empleado que suministre evidencia de defunción o prueba de que el difunto pertenecía a la categoría de pariente especificado; o prueba de que el empleado asistió al funeral.

13.4 Un empleado que haya completado su periodo de prueba y que deba reportarse a una corte para responder a una convocatoria como jurado o servir como jurado en los días que generalmente está programado para trabajar, recibirá reembolso por la diferencia entre el monto que recibe por servir como jurado y su paga normal. El Servicio como Jurado estará limitado a dos semanas de cualquier año.

Ningún empleado puede ser obligado a trabajar el día que tiene que servir como jurado.

13.5 Se le podrá solicitar a un empleado que suministre evidencia de haber servido como jurado o prueba de que asistió a servir como jurado o que recibió pago por dicho servicio.

Artículo 14

Seguro de Salud

14.1 El Empleador hará contribuciones al fondo fiduciario de salud, conocido como el “Fondo de Salud Building Service 32 BJ”, pagaderos en el momento y de la manera que determinen los agentes fiduciarios, para cubrir a los empleados amparados por el presente Convenio que trabajen por lo menos 27 horas y media (27 1/2) por semana, y a sus dependientes elegibles, con los beneficios de salud que determinen los agentes fiduciarios del Fondo de Salud. El Empleador contribuirá las siguientes tarifas mensuales:

- (a) A partir del 1º de enero de 2008, el Empleador contribuirá al Fondo \$559 mensuales por cada empleado regular de tiempo completo.
- (b) A partir del 1º de enero de 2009, el Empleador contribuirá al Fondo \$574 mensuales por cada empleado regular de tiempo completo.

- (c) A partir del 1º de enero de 2010, el Empleador contribuirá al Fondo \$589 mensuales por cada empleado regular de tiempo completo.
- (d) A partir del 1º de enero de 2011, el Empleador contribuirá al Fondo \$604 mensuales por cada empleado regular de tiempo completo.

14.2 Para todos los demás empleados, el Empleador hará contribuciones mensuales al Fondo de Salud, pagaderos en el momento y de la manera que determinen los agentes fiduciarios, para brindar tales empleados y a sus dependientes elegibles los beneficios de salud que determinen los agentes fiduciarios del Fondo de Salud. Para tales empleados, el Empleador contribuirá las siguientes tarifas mensuales:

- (a) En la Ciudad de Newark y en el condado de Hudson, el Empleador contribuirá al Fondo las tarifas siguientes:

A partir del 1º de julio de 2008
\$49.50 mensuales por cada empleado

A partir del 1º de julio de 2009
\$59.00 mensuales por cada empleado

A partir del 1º de julio de 2010
\$68.50 mensuales por cada empleado

A partir del 1º de julio de 2011
\$78.00 mensuales por cada empleado

(b) En el Condado de Essex (excluyendo la Ciudad de Newark), el Empleador contribuirá las tarifas siguientes:

A partir del 1º de julio de 2008
\$49.50 mensuales por cada empleado

A partir del 1º de julio de 2009
\$59.00 mensuales por cada empleado

A partir del 1º de julio de 2010
\$68.50 mensuales por cada empleado

A partir del 1º de julio de 2011
\$78.00 mensuales por cada empleado

(c) En el Condado de Somerset, el Empleador contribuirá las tarifas siguientes:

A partir del 1º de julio de 2008
\$34.50 mensuales por cada empleado

A partir del 1º de julio de 2009
\$49.00 mensuales por cada empleado

A partir del 1º de julio de 2010
\$63.50 mensuales por cada empleado

A partir del 1º de julio de 2011
\$78.00 mensuales por cada empleado

(d) En los Condados de Hunterdon, Middlesex, Monmouth, Morris, Passaic y Union, el Empleador contribuirá las tarifas siguientes:

A partir del 1º de julio de 2008
\$34.50 mensuales por cada empleado

A partir del 1º de julio de 2009
\$49.00 mensuales por cada empleado

A partir del 1º de julio de 2010
\$63.50 mensuales por cada empleado

A partir del 1º de julio de 2011
\$78.00 mensuales por cada empleado

(e) En los Condados de Bergen y Mercer, el Empleador contribuirá las tarifas siguientes:

A partir del 1º de julio de 2008
\$19.50 mensuales por cada empleado

A partir del 1º de julio de 2009
\$39.00 mensuales por cada empleado

A partir del 1º de julio de 2010
\$58.50 mensuales por cada empleado

A partir del 1º de julio de 2011
\$78.00 mensuales por cada empleado

14.3 A partir del 1º de enero de 2008, donde quiera que el Empleador, signatario del presente Convenio, emplee a limpiadores de ventanas, deberá hacer contribuciones al fondo de salud para todos los limpiadores de ventanas de tiempo completo según la tarifa de los empleados de tiempo completo, en conformidad con las tarifas establecidas anteriormente en el Artículo 14.1.

14.4 En todas las localidades en las que el Empleador contribuya actualmente al Fondo de Salud 32BJ para el “Plan Triestatal de Beneficios Preferenciales”, el Empleador hará contribuciones para los empleados de tiempo completo, según las tarifas mensuales siguientes: a partir del 1º de enero de 2008, \$705; a partir del 1º de enero de 2009, \$785; a partir del 1º de enero de 2010, \$864; a partir del 1º de enero de 2011, \$944. El Empleador contribuirá para todos los empleados nuevos asignados a tales localidades después del 1 de enero de 2008, según se dispone en el anterior Artículo 14.

14.5 Empleados normales de tiempo completo se definirá como aquellos empleados que laboran regularmente 27 horas y media o más por semana.

14.6 Los empleados que estén recibiendo compensación laboral o beneficios de incapacidad a corto plazo, estarán cubiertos por el Fondo de Salud 32BJ hasta que puedan estar cubiertos por Medicare, o bien durante seis (6) meses a partir de la fecha de incapacidad, lo que ocurra antes.

14.7 Si durante el plazo del presente Convenio, los agentes fiduciarios del Fondo de salud 32BJ encuentran que el pago dispuesto en el presente es insuficiente para mantener los beneficios, así como reservas adecuadas para los mismos, éstos les instruirán a las partes aumentar los montos necesarios para mantener tales beneficios y reservas. En caso que los Agentes fiduciarios no logren un acuerdo respecto a la suma que se requiere para mantener beneficios y reservas, el asunto deberá remitirse a arbitraje en conformidad con las disposiciones por entrampamiento del Convenio y Declaración de Fideicomiso.

14.8 Si se promulgara alguna legislación pertinente en el futuro, no habrá duplicación ni redundancia de cobertura, y las partes deberán negociar tal cambio como lo exija la ley.

Artículo 14A

Beneficios de pensión

14A.1 El Empleador hará contribuciones al Fondo de Pensiones Building Service Local 32BJ, para los beneficios de pensión del denominado “Programa C”, pagaderas en el momento y la manera que los agentes fiduciarios lo determinen, para los empleados que trabajen 27 horas y media o más por semana en el Hudson Waterfront (Ribera del Hudson) y en Newark, según se establece a continuación.

(a) A partir del 1º de enero de 2010, el Empleador contribuirá para todos los empleados de Newark que trabajen 27 horas y media o más por semana, \$11.50 por semana por cada empleado.

(b) A partir del 1 de enero de 2011, el Empleador contribuirá para todos los empleados de Hudson Waterfront que trabajen 27 horas y media o más por semana, \$11.50 por semana por cada empleado.

Artículo 15

Fondo Legal

15.1 El Empleador hará contribuciones al “Fondo de Servicios Legales Building Service 32BJ” para brindar a los empleados amparados por el presente Convenio los beneficios que los agentes fiduciarios determinen.

15.2 A partir del 1º de enero de 2008, la tasa de contribución al Fondo Legal será de \$199.60 al año por cada empleado.

Artículo 16

Fondo de Capacitación

16.1 El Empleador hará contribuciones a un fondo fiduciario de capacitación y becas conocido como el “Fondo de Capacitación, Becas y Seguridad Thomas Shortman” para brindar a los empleados amparados por el Convenio los beneficios que los agentes fiduciarios determinen.

16.2 A partir del 1º de enero de 2008, la tasa de contribución al Fondo Thomas Shortman será de \$169.60 por año por cada empleado.

Artículo 17

Estipulaciones Vigentes para todos los Fondos

17.1 Si el Empleador no cumple con presentar los informes o pagos requeridos a los fondos, los agentes fiduciarios podrán, a su exclusiva y absoluta discreción, tomar cualquier acción necesaria, incluidas de manera no excluyente, recurrir de inmediato a un arbitraje o demanda judicial, con el objeto de hacer cumplir tales informes y pagos, además de intereses y daños y perjuicios liquidados según establecido en los convenios fiduciarios de los fondos, más todo gasto de cobranza, incluidos de manera no excluyente los honorarios de abogados, los costos y honorarios de arbitraje, costos de corte judiciales, cargos e intereses.

17.2 Todo Empleador que no cumpla de manera periódica o sistemática con sus pagos a los fondos de salud, pensiones, legal o capacitación, podría verse obligado, a opción de los agentes fiduciarios de los fondos, generarán al fondo fiduciario correspondiente, un depósito que garantice el pago puntual de tales aportaciones.

17.3 Al aceptar efectuar los pagos requeridos a los fondos, el Empleador adopta y acepta las obligaciones generadas por el Convenio y Declaración de Fideicomiso, con sus enmiendas, y las normas y reglamentaciones ya adoptadas, o a adoptarse en el futuro por los agentes fiduciarios de cada fondo en conexión con la disponibilidad y la administración de los beneficios y el cobro de las contribuciones. Los agentes fiduciarios de los fondos harán toda enmienda al Convenio de Fideicomiso y adoptarán las reglamentaciones requeridas por leyes vigentes.

17.4 El Empleador no hará contribuciones a los Fondos en nombre de los empleados durante sus primeros seis (6) meses de empleo.

Artículo 18 **Días festivos**

18.1 Los siguientes días han sido establecidos como días de fiesta con paga para los empleados que han cumplido con el periodo de prueba: Día de Año

Nuevo, Día del Trabajo (primer lunes de septiembre), Memorial Day, Thanksgiving, Navidad, Independencia (4 de julio) y Día Flotante. Cuando estos días de fiesta asignados caigan en un sábado o domingo, serán celebrados el siguiente lunes o el viernes anterior, dependiendo de la fecha en que cierran los edificios. El pago por los días festivos será igual al pago normal del empleado por cualquier día normal. Si se le solicita a un empleado trabajar el día festivo, recibirá su pago normal más el pago por día festivo.

Artículo 19

Noticiero mural

19.1 Cuando se obtenga permiso de parte del dueño / gerente del edificio, el Empleador deberá suministrar un espacio para el noticiero mural en un lugar visible en cada localidad del Empleador y permitirá que los representantes del Sindicato, incluyendo los stewards, coloquen avisos en el noticiero acerca de los asuntos del Sindicato.

Artículo 20

Vacantes y Ascensos

20.1 El Empleador deberá publicar información sobre todas las vacantes. Se les dará preferencia a los empleados que ya estén trabajando en un edificio, basado en la antigüedad en el edificio, pero también

se considerará la pericia, habilidad y cualidades. Al abrirse y anunciarse puestos vacantes de tiempo completo, se le dará preferencia a los empleados de tiempo parcial según su antigüedad.

Artículo 21

Semana de trabajo, tiempo extra y método de pago

21.1 El Empleador establecerá el horario semanal normal de trabajo. Todas las labores ejecutadas después de las cuarenta (40) horas de trabajo en una semana, deberán pagarse a una tasa de tiempo y medio de la paga normal del empleado. En el caso de un empleado que trabaje en más de una localidad, se le sumará las horas en ambos lugares para determinar su paga por tiempo extra.

21.2 (a) En la Ciudad de Newark y en el Hudson Waterfront, para todas las localidades (o agrupaciones contiguas de localidades) de más de 400,000 pies cuadrados de superficie, el turno semanal mínimo será de 27 horas y media.

(b) En todos los demás Condados (y porciones de los mismos que cuenten con una progresión salarial contractual), para todas las localidades (o agrupaciones contiguas de localidades) establecidas a continuación, el Empleador acepta contribuir en nombre

de todos los empleados al Plan de salud del Local 32BJ para el Plan Triestatal de Beneficios según las tasas de contribución establecidas en el Artículo 14.1. correspondientes a los empleados regulares de tiempo completo:

A partir del 1º de enero de 2010, en todas las localidades de un solo inquilino (o agrupaciones contiguas de localidades) de 1,000,000 de pies cuadrados o más;

A partir del 1º de julio de 2010, en todas las localidades de múltiples inquilinos (o agrupaciones contiguas de localidades) de 1,000,000 de pies cuadrados o más;

A partir del 1º de julio de 2011, en todas las localidades (o agrupaciones contiguas de localidades) de 700,000 pies cuadrados o más;

A partir del 1º de diciembre de 2011, en todas las localidades (o agrupaciones contiguas de localidades) de 400,000 pies cuadrados o más.

Además, las partes acuerdan que el Empleador tendrá derecho de aumentar las horas de trabajo de los empleados en las localidades cubiertas por el Artículo 21.2(b) de acuerdo con las disposiciones de antigüedad, disminución de personal y lay-offs del Convenio. Sin embargo, no obstante cualquier cosa contraria mencionada arriba, el Empleador contribuirá al Fondo de Salud 32BJ para todos los empleados que trabajen 27 horas y media o más por semana según las tarifas de los empleados regulares de tiempo completo establecidas en el Artículo 14.1.

21.3 Para todas las otras localidades, el horario normal mínimo de trabajo será de cuatro (4) horas por noche.

21.4 Los empleados recibirán un mínimo de 4 horas por noche cuando se les llame a trabajar.

21.5 Todos los salarios, incluyendo tiempo extra, se deberá pagar semanalmente en efectivo o por cheque, con un comprobante detallando los descuentos realizados de acuerdo a la nómina de salarios. Si el día normal de pago cae en un día de fiesta, los empleados recibirán su paga el día anterior.

21.6 El Sindicato y los Empleadores establecerán un comité conjunto de gestión laboral con respecto a los “Edificios verdes” (*“Green Buildings”*).

Artículo 22

Autorización de Trabajo y Conflicto sobre Status

22.1 Reconociendo que es posible que surjan preguntas respecto al status inmigratorio/laboral o información personal de un empleado durante el transcurso de su empleo, y que errores en la documentación de un empleado podrían deberse a equivocaciones o circunstancias ajenas al control del empleado, el Empleador acuerda lo siguiente:

- a. En caso que surja un asunto o indagación con respecto al status inmigratorio o la elegibilidad de empleo de un empleado que ya cumplió su periodo de prueba, el Empleador notificará puntualmente al empleado, por escrito.
- b. Si la ley y/o reglamentaciones vigentes lo permiten, se le brindará al empleado afectado la oportunidad de remediar el problema identificado antes de que se tome alguna acción en su contra. Cuando sea necesario, se le permitirá al empleado, en congruencia

con las necesidades operativas del Empleador, podrá tomarse tiempo libre razonable sin goce de salario para asistir a los procedimientos correspondientes o visitar los organismos pertinentes, para corregir el problema identificado, siempre y cuando se le brinde al Empleador el aviso correspondiente respecto a las ausencias previstas, así como verificación correspondiente de las citas, audiencias u otros procedimientos para los cuales se solicite tiempo libre. El Empleador deberá conceder hasta por cuatro (4) meses de permiso para este propósito. Tras regresar al trabajo y haber remediado el problema identificado, el empleado regresará a su puesto anterior sin perder su antigüedad. Sin embargo, durante tal ausencia el empleado no acumulará antigüedad. Si el empleado no remedia el problema en cuatro (4) meses, podría ser despedido y el Empleador no tendrá mayor obligación de reservarle su puesto.

- c. Ningún cambio legítimo en la documentación, nombre o número del

seguro social del empleado podrá ser considerado como si fuera nuevo empleo o como una interrupción en su tiempo de servicios, ni será causa para tomar ninguna acción adversa.

- d. A menos que lo prescriba la ley o una reglamentación, una carta proveniente de la Administración del Seguro Social que indique que el número provisto por el empleado no corresponde a su nombre no constituirá asidero para tomar represalias contra un empleado ni podrá exigírsele a un empleado que vuelva a verificar su autorización para trabajar. El Empleador deberá enviar con prontitud al Sindicato una copia de toda carta que reciba.

Artículo 23

Sucesores, Asignados y Subcontratistas

23.1 El Empleador no subcontratará, transferirá, arrendará ni cederá, ni en todo ni en parte, a ninguna otra entidad, persona, firma, corporación, sociedad o trabajadores ajenos a la unidad, ningún trabajo de la unidad negociadora que se esté realizando en la actualidad o que se asigne en el futuro a empleados de la unidad negociadora, excepto en la medida en que lo

exijan las reglamentaciones gubernamentales respecto a las empresas propiedad de minorías o de mujeres, en cuyo caso el Empleador se asegurará de que tales empresas empleen a trabajadores de la unidad negociadora con los salarios y beneficios establecidos en el Convenio.

23.2 En caso que el Empleador venda o transfiera todo o parte de sus negocios o cuentas que están sujetas a este Convenio, el Empleador deberá solicitar al Empleador adquiriente que asuma este Convenio.

23.3 En la medida que lo permita la ley, este convenio será de cumplimiento obligatorio para cualquier otra entidad que el Empleador administre o controle a través de sus ejecutivos, directores, socios, dueños o accionistas, ya sea directa o indirectamente (incluyendo pero sin limitarse a miembros de la familia), siempre que tal entidad o entidades ejecuten trabajos sujetos a este Convenio.

Artículo 24

Sin Discriminación

24.1 No deberá existir ninguna discriminación contra ningún empleado en virtud de su raza, credo, color, edad, incapacidad, origen, sexo, orientación sexual, afiliación sindical o cualquier característica amparada por la ley.

24.2 Se observará todo estatuto y reglamentación válida respecto a la readmisión y empleo de veteranos de guerra.

Artículo 25

Salarios

25.1 Condados de Bergen y Mercer

La tarifa salarial mínima para los limpiadores en la fecha de vigencia del presente convenio será de \$9.75 por hora.

A partir del 1º de abril de 2008, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$9.95 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2008, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$10.20 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinticinco centavos (\$0.25) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de abril de 2009, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$10.40 por hora. Todos los limpiadores

recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2009, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$10.60 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de abril de 2010, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$10.80 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2010, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$11.05 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinticinco centavos (\$0.25) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de abril de 2011, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$11.25 por hora. Todos los limpiadores

recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2011, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$11.50 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinticinco centavos (\$0.25) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

25.2 Condados de Hunterdon, Middlesex, Monmouth, Morris, Passaic y Union

La tarifa salarial mínima para los limpiadores en la fecha de vigencia del presente convenio será de \$10.10 por hora.

A partir del 1º de abril de 2008, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$10.35 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinticinco centavos (\$0.25) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2008, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$10.60 por hora. Todos los limpiadores

recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinticinco centavos (\$0.25) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de abril de 2009, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$10.85 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinticinco centavos (\$0.25) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2009, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$11.10 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinticinco centavos (\$0.25) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de abril de 2010, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$11.30 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2010, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$11.55 por hora. Todos los limpiadores

recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinticinco centavos (\$0.25) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de abril de 2011, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$11.75 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2011, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$12.00 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinticinco centavos (\$0.25) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

25.3 Condado de Somerset

La tarifa salarial mínima para los limpiadores en la fecha de vigencia del presente convenio será de \$ 10.10 por hora.

A partir del 1º de abril de 2008, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$10.35 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima

indicada anteriormente, o bien un aumento de veinticinco centavos (\$0.25) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2008, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$10.60 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinticinco centavos (\$0.25) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de abril de 2009, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$10.85 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinticinco centavos (\$0.25) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2009, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$11.10 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinticinco centavos (\$0.25) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de abril de 2010, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será

de \$11.30 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2010, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$11.55 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinticinco centavos (\$0.25) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de abril de 2011, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$11.75 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2011, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$12.00 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinticinco centavos (\$0.25) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

25.4 Condado de Essex (excluyendo la Ciudad de Newark)

La tarifa salarial mínima para los limpiadores en la fecha de vigencia del presente convenio será de \$10.30 por hora.

A partir del 1º de abril de 2008, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$10.50 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2008, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$10.75 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinticinco centavos (\$0.25) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de abril de 2009, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$10.95 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2009, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$11.20 por hora. Todos los limpiadores

recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinticinco centavos (\$0.25) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de abril de 2010, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$11.40 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2010, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$11.60 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de abril de 2011, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$11.80 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2011, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$12.00 por hora. Todos los limpiadores

recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

25.5 West Hudson y Meadowlands

La tarifa salarial mínima para los limpiadores en la fecha de vigencia del presente convenio será de \$10.50 por hora.

A partir del 1º de abril de 2008, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$10.70 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2008, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$10.90 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de abril de 2009, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$11.10 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima

indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2009, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$11.30 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de abril de 2010, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$11.45 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de quince centavos (\$0.15) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2010, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$11.65 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de abril de 2011, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$11.80 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima

indicada anteriormente, o bien un aumento de quince centavos (\$0.15) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2011, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$12.00 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

25.6 Hudson Waterfront (Ribera del Hudson)

La tarifa salarial mínima para los limpiadores en la fecha de vigencia del presente convenio será de \$11.50 por hora.

A partir del 1º de abril de 2008, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$11.80 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de treinta centavos (\$0.30) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2008, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$12.10 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima

indicada anteriormente, o bien un aumento de treinta centavos (\$0.30) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de abril de 2009, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$12.40 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de treinta centavos (\$0.30) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2009, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$12.70 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de treinta centavos (\$0.30) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de abril de 2010, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$12.90 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2010, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$13.10 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima

indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de abril de 2011, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$13.30 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2011, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$13.50 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de diciembre de 2011, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$14.00 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de cincuenta centavos (\$0.50) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

25.7 Newark

La tarifa salarial mínima para los

limpiadores en la fecha de vigencia del presente convenio será de \$12.50 por hora.

A partir del 1º de abril de 2008, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$12.70 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2008, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$12.90 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de abril de 2009, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$13.10 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2009, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$13.30 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima

indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de abril de 2010, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$13.50 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2010, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$13.70 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de veinte centavos (\$0.20) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de abril de 2011, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$13.85 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de quince centavos (\$0.15) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2011, la tarifa salarial mínima para los limpiadores será de \$14.00 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima

indicada anteriormente, o bien un aumento de quince centavos (\$0.15) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

25.8 Líderes y Handypersons (Utileros de mantenimiento)

Los líderes y utileros de mantenimiento deberán recibir \$2.00 por hora más que la tarifa salarial mínima asignada a los limpiadores en el condado correspondiente (o porción del mismo); o deberán recibir los aumentos según la escala indicada arriba si es que tales aumentos resultan en un salario más alto.

25.9 Limpiadores de ventanas

La tarifa salarial mínima para los limpiadores de ventanas en la fecha de vigencia del presente convenio será de \$15.83 por hora.

A partir del 1º de abril de 2008, la tarifa salarial mínima para los limpiadores de ventanas será de \$16.15 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de treinta y dos centavos (\$0.32) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2008, la tarifa salarial mínima para los limpiadores de ventanas será de \$16.47 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de treinta y dos centavos (\$0.32) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de abril de 2009, la tarifa salarial mínima para los limpiadores de ventanas será de \$ 16.80 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de treinta y tres centavos (\$0.33) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2009, la tarifa salarial mínima para los limpiadores de ventanas será de \$17.13 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de treinta y cinco centavos (\$0.35) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de abril de 2010, la tarifa salarial mínima para los limpiadores de ventanas será de \$17.48 por hora. Todos los

limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de treinta y cuatro centavos (\$0.34) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2010, la tarifa salarial mínima para los limpiadores de ventanas será de \$17.83 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de treinta y cinco centavos (\$0.35) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de abril de 2011, la tarifa salarial mínima para los limpiadores de ventanas será de \$18.18 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de treinta y cinco centavos (\$0.35) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

A partir del 1º de octubre de 2011, la tarifa salarial mínima para los limpiadores de ventanas será de \$18.55 por hora. Todos los limpiadores recibirán ya sea la tarifa por hora mínima indicada anteriormente, o bien un aumento de treinta y siete centavos (\$0.37) por hora, lo que resulte en una tarifa salarial más alta.

25.10 Aumento en salario mínimo legal.

La tarifa de salario mínimo para todos los limpiadores será, en toda circunstancia, cincuenta centavos (\$0.50) por encima de la tarifa de salario mínimo legal para limpiadores en ese condado o parte del mismo.

Artículo 26 **Naciones más favorecidas**

26.1 Si el Sindicato acepta otros términos y condiciones en una localidad cualquiera que resulten más favorables para el Empleador, tales términos y condiciones regirán para cualquier otro Empleador que se haga cargo de esa localidad durante la vigencia del convenio sindical con el Empleador anterior.

26.2 En caso que el Sindicato celebre un contrato el 1º de diciembre de 2011 o más adelante para un edificio de oficinas comerciales Clase A o B, cuyos términos o condiciones económicas resultan más favorables para tal Empleador que los términos contenidos en este convenio con respecto a ese edificio, todo Empleador tendrá derecho a recibir la totalidad de términos más favorables para cualquiera edificio similar a su cargo dentro de la misma zona, tras notificar al Sindicato. Esta cláusula no será válida para ningún contrato celebrado antes del 1º de diciembre de 2011, aun cuando los términos y condiciones de tal

contrato tal se extienden más allá de esa fecha, siempre y cuando tales cláusulas adicionales establezcan un programa de aumentos salariales y de beneficios.

Artículo 27

Vigencia

27.1 Este convenio tendrá vigencia del 1º de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2011.

27.2 Al vencimiento de este convenio, tal como lo establece el párrafo anterior, éste seguirá vigente y válida durante cualquier extensión que se requiera hasta que se haya ejecutado un convenio sucesor. Durante el tal extensión, todos los términos y condiciones establecidos en este documento seguirán vigentes, sujeto a las estipulaciones de este párrafo. Durante dicha extensión, el Empleador deberá negociar un convenio sucesor retroactivo a la fecha de vencimiento; y todos los beneficios y mejoras de dicho convenio sucesor serán retroactivos, en caso que dicho convenio lo establezca. En caso que las partes no puedan acordar los términos del convenio sucesor, el Sindicato, después de tres (3) días de notificación oral o escrita al Empleador, podrá convocar una huelga o paro de labores sin que esto invalide cualquier estipulación de este convenio, hasta que el convenio sucesor se haya concluido.

Artículo 28

Verificación de antecedentes de seguridad

28.1 Todos los empleados están sujetos a una verificación de sus antecedentes de seguridad en cualquier momento, si un cliente así lo solicita por escrito. Un empleado cooperará con un Empleador según sea necesario para realizar dichas verificaciones de antecedentes de seguridad. Todo empleado que se niegue a cooperar podría ser despedido. Los empleados que cuya verificación de antecedentes de seguridad resulte adversa serán despedidos.

28.2 Para efectos de la presente disposición, solamente existirá una causa justificada para despedir a un empleado cuya verificación de antecedentes de seguridad resulte adversa, siempre que se establezca que uno o más de los hallazgos hechos durante la verificación de antecedentes de seguridad comprometen sus funciones o responsabilidades laborales; o si es que su continuación en el empleo conlleva un riesgo excesivo para la propiedad o la seguridad o el bienestar de personas específicas o el público en general, o constituyera una violación de alguna norma o reglamentación gubernamental vigente. Si el cliente determina que el empleado no ha pasado una indagación de antecedentes de seguridad, pero el Empleador carece de un motivo válido para despedir al empleado en virtud de esta disposición, se aplicarán los términos del Artículo 29 (Transferencia Involuntaria).

28.3 Toda verificación de antecedentes de seguridad será confidencial y sólo se podrá revelar los hallazgos al Sindicato, según lo requiera la administración del presente Convenio y/o como lo exija la ley. El Empleador pagará todo costo de verificación de antecedentes de seguridad. El Empleador no podrá descontar de los cheques salariales el costo de las indagaciones hechas antes de contratar al empleado.

Artículo 29

Transferencia involuntaria

29.1 Si se elimina a un empleado de una localidad tras la solicitud por escrito de un cliente, el Empleador podrá eliminar al empleado de cualquier empleo futuro en esa localidad, siempre y cuando haya una razón en buena fe que justifique tal eliminación, independiente de la solicitud en sí. El Empleador brindará al Sindicato una copia de toda solicitud por escrito. A menos que el Empleador tenga un motivo legítimo para despedir al empleado, el Empleador colocará al empleado en un empleo similar en otra instalación dentro del mismo Condado cubierto por el presente Convenio, o si existe más de una progresión salarial contractual dentro del Condado, dentro de la porción del Condado que comparta la misma progresión salarial, a menos que el Sindicato y el Empleador acuerden colocar al empleado en un empleo similar en un Condado diferente cubierto por el presente Convenio, o dentro de la porción del Condado con una diferente

progresión salarial contractual, sin la pérdida de derechos de antigüedad ni reducción de sus salarios o beneficios, y le pagará una indemnización por desplazamiento a tal empleado por los montos establecidos a continuación:

| <u>Empleados con:</u> | <u>Indemnización por desplazamiento:</u> |
|--------------------------|--|
| Menos de 12 años | 2 semanas de salario |
| 12 años pero menos de 15 | 3 semanas de salario |
| 15 años pero menos de 17 | 6 semanas de salario |
| 17 años pero menos de 20 | 7 semanas de salario |
| 20 años pero menos de 25 | 8 semanas de salario |
| 25 años o más | 10 semanas de salario |

29.2 En caso que un empleado sea transferido a otro edificio y no esté llenando una plaza vacante, el Empleador buscará voluntarios basándose en la antigüedad dentro de la clasificación del puesto correspondiente. Si no hubiera ningún voluntario, se seleccionará al empleado más reciente para transferirlo, el cual recibirá la Indemnización por desplazamiento correspondiente, así como las mismas protecciones otorgadas al empleado transferido.

Artículo 30

Derechos de la gerencia

30.1 El Sindicato reconoce el derecho del Empleador de dirigir y controlar sus políticas, sujetándose a las disposiciones del presente Convenio.

30.2 El Sindicato y sus afiliados cooperarán con el Empleador dentro de los parámetros del presente Convenio, para facilitar la eficiencia de las operaciones en trabajo.

Artículo 31

Salud y seguridad

31.1 El Empleador brindará y mantendrá un centro de labores seguro y saludable para todos los empleados, y el Empleador cumplirá con todas las leyes federales, estatales y locales relacionadas con la salud y la seguridad. El Empleador proporcionará todos los suministros y equipos protectores necesarios sin cargo alguno. El Empleador proporcionará toda la ropa y equipo para nieve apropiada a todos los empleados que deban limpiar la nieve.

CARTA ADJUNTA SOBRE LOS SISTEMAS DE PAGO QUINCENALES

Las partes acuerdan que los Empleadores que en la actualidad se rigen por sistemas de pago quincenales no tendrán que convertir sus cuentas ni localidades existentes al sistema de pago semanal hasta el 31 de diciembre de 2011. Ningún Empleador que, hacia el 1 de diciembre de 2007, se rija por el sistema de pagos semanales estará obligado a pagarles a sus empleados en dicha localidad o cuenta de manera quincenal.

CARTA ADJUNTA SOBRE LA NO
CORRESPONDENCIA DEI SEGURO SOCIAL

La presente es para confirmar nuestro entendimiento durante nuestras negociaciones recientes, de que ningún Empleador podrá invocar el Artículo 28 (verificación de antecedentes de seguridad) en relación con una “no correspondencia” del Seguro Social.