

**CONVENIO ESTÁNDAR DE
CONTRATISTAS**

Y

**EL LOCAL 1 DE LA UNIÓN INTERNACIONAL
DE EMPLEADOS DE SERVICIO**

**DEL 5 DE ABRIL DE 2021
HASTA EL 7 DE ABRIL DE 2024**

CONTENIDO

Parte I	<u>Número de página</u>
Artículo I - Unidad de Negociación	1
Artículo II - Afiliación a la Unión, Derechos del Empleador y Cobro de Cuotas de la Unión	1
Artículo III - Despido y Disciplina	4
Artículo IV - Salarios	5
Artículo V - Semana de Trabajo	8
Artículo VI - Días Feriados	12
Artículo VII - Vacaciones	14
Artículo VIII - Despido-Acumulación de Días de Vacaciones-Cheque Final	16
Artículo IX - Ausencia por Funeral	17
Artículo X - Condiciones de Trabajo	17
Artículo XI - Derechos de los Veteranos	20
Artículo XII - Fondo de Salud y Bienestar	20
Artículo XIII - Fondos de Pensión	22
Artículo XIV - Morosidad en los Pagos al Fondo de Salud y Bienestar y al Fondo de Pensión	24
Artículo XV - Antigüedad	25
Artículo XVI - Licencias para Ausentarse	27
Artículo XVII - Huelgas, Cierres Patronales, Piquetes	28
Artículo XVIII - Procedimiento de Resolución de Querellas y Arbitraje	28
Artículo XIX - Comité Conjunto de Seguridad y Vigilancia	30
Artículo XX - Clasificaciones e Ingresos	30
Artículo XXI - Actividades de la Unión en los Edificios	30
Artículo XXII - Servicio de Jurado	31
Artículo XXIII - Disposiciones Varias	31

CONTENIDO

		<u>Número de página</u>
Parte II	Mantenimiento de Condiciones	32
Anexo		36

CONVENIO ESTÁNDAR DE CONTRATISTAS

y

EL LOCAL 1 DE LA UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIO

DEL 5 DE ABRIL DE 2021 HASTA EL 7 DE ABRIL DE 2024

PARTE I

ESTE CONVENIO, suscrito por _____ (en adelante, el "Empleador") y el LOCAL 1 DE LA UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIO (SEIU, por sus siglas en inglés, y en adelante denominado la "UNIÓN"), abarca salarios, horas y condiciones de trabajo para los empleados de Servicios de Limpieza, empleados de Ascensores y Supervisores de Trabajo (en adelante, los "Empleados") quienes estén actualmente o que puedan ser empleados por el Empleador.

ARTÍCULO I UNIDAD DE NEGOCIACIÓN

El Empleador reconoce a la Unión como el único y exclusivo representante de todos los empleados de limpieza, empleados de ascensores y supervisores de trabajo empleados en los edificios que reciben actualmente o pueden recibir en adelante servicios por parte del Empleador dentro de la jurisdicción de la Unión.

El Empleador y los empleados no negociarán independientemente de la Unión con respecto a sueldos, horas o condiciones de trabajo como se establece en este Convenio; el derecho a negociar en representación de todos los empleados está concedido solamente a la Unión. Todo el trabajo de la unidad de negociación que se efectúe en los edificios amparados bajo este Convenio habrán de llevarlo a cabo exclusivamente los empleados dentro de la unidad de negociación establecida por este Convenio.

ARTÍCULO II AFILIACIÓN A LA UNIÓN, DERECHOS DEL EMPLEADOR Y COBRO DE CUOTAS DE LA UNIÓN

Sección 1. El Empleador conviene en no discriminar a los miembros de la Unión ni emplear prácticas injustas de trabajo. El derecho de contratar y despedir por causa justificada estará concedido solamente al Empleador. Dentro de treinta y un (31) días de suscribirse este Convenio, todos los empleados actuales habrán de hacerse miembros de esta Unión, y todos los empleados nuevos habrán de hacerse miembros de la Unión dentro de treinta y un (31) días después de la fecha de su contratación, o en la fecha de vigencia de este Convenio, la fecha que sea más tardía de las dos.

La Unión conviene en aceptar empleados como miembros bajo los mismos términos y condiciones bajo los que se admite a otros miembros a esta Unión. Sujeto a la disposición anterior, todos los empleados habrán de hacerse miembros de la Unión y continuar siendo miembros vigentes durante el término de este Convenio, como condición

de empleo. El término miembro vigente o miembros vigentes habrá de limitarse al pago de las cuotas de admisión y de afiliación que se requieren regularmente como condición para adquirir o retener la afiliación y serán solo una obligación financiera.

Sección 2. El Empleador acuerda deducir mensualmente, (y antes del 20º día de ese mes) de la paga de todos los empleados, que hayan ejecutado y hecho entregar al Empleador una asignación por escrito, las cuotas mensuales regulares y la cuota de admisión a la Unión, que estén pendientes de pago, que sean necesarias para mantener al empleado como miembro vigente de acuerdo con la Constitución y los Estatutos de la Unión, según lo certificara la Unión al Empleador. Cuando el empleado, que haya acordado la deducción de las cuotas, no tenga suficientes ingresos durante el primer mes, el Empleador habrá de efectuar las deducciones del siguiente pago de salario de acuerdo con las facturas provistas por la Unión.

Las partes reconocen y acuerdan que el término “asignación por escrito” según se estipula en este Convenio incluye las autorizaciones creadas y mantenidas con el uso de registros electrónicos y firmas electrónicas, incluyendo llamadas telefónicas registradas electrónicamente, en consistencia con las leyes estatales y federales. Por lo tanto, la Unión puede usar registros electrónicos para verificar la membrecía en la Unión, la autorización para la deducción voluntaria de las cuotas y cargos de la Unión de los salarios para remitirse a la Unión, y la autorización para la deducción voluntaria de los salarios para remitirse a los Fondos de COPE, sujeto a los requisitos de las leyes estatales y federales. El Empleador habrá de aceptar confirmaciones de la Unión de que esta posee registros electrónicos de dicha membrecía y les otorgará plena validez y efecto a dichas autorizaciones como una “autorización” para fines de este Convenio. El Empleador habrá de aceptar la confirmación electrónica de la Unión mensualmente con una hoja de cálculos comercialmente disponible con respecto a las nuevas inscripciones.

El Empleador remitirá dichos montos en su total al Tesorero Secretario del Local 1 a más tardar diez (10) días después de haberse hecho las deducciones. Cuando el empleado, que haya acordado la deducción de cuotas, no tenga suficientes ingresos durante el primer período de pago, el Empleador habrá de efectuar las deducciones del siguiente pago de salario de acuerdo con las facturas provistas por la Unión. Conjuntamente con el registro mensual de deducción de cuotas, el Empleador habrá de proveer, por edificio, los nombres, la dirección donde trabaja el empleado, tarifa salarial, horas trabajadas a la semana, dirección, teléfono principal o móvil (el que se haya provisto), dirección de correo electrónico (si está disponible), números de seguro social (últimas cuatro (4) cifras), y fechas de contratación de todos los empleados del Empleador que desempeñaron servicios de limpieza en el edificio durante el mes anterior incluyendo, si se conoce, su situación como empleados temporales, adicionales, sustitutos o regulares. El Empleador habrá de proveer, trimestralmente, los nombres de los empleados dados de baja, números de seguro social (últimas cuatro (4) cifras) y su último día trabajado.

El Empleador conviene en que tales deducciones habrán de constituir Fondos de Fideicomiso y serán remitidos por el Empleador a la Unión dentro de diez (10) días después de efectuarse dichas deducciones. A todo Empleador que, sin una razón válida, deje intencionalmente de remitir dichas deducciones dentro de treinta (30) días en dos (2)

ocasiones dentro de cualquier período de doce (12) meses, se le requerirá pagar, en caso de otro incumplimiento, además del monto en mora, interés a una tasa del dos por ciento (2%) mensual sobre el monto, y por daños estimados a una tasa del cinco por ciento (5%) mensual sobre el monto, así como todos los costos en que incurra la Unión para recuperar dichos montos en mora, incluyendo honorarios de abogados y auditores y costos del juzgado.

La Unión conviene en indemnizar y exonerar al Empleador de cualquier responsabilidad en que se incurra por motivo de todo proceso enunciado en la Sección 2 de este Convenio.

Sección 3. El Empleador habrá de despedir a un empleado por no pagar las cuotas de admisión o de afiliación a la Unión dentro de los diez (10) días después que el Empleador reciba aviso por escrito de la Unión de que la afiliación de dicho empleado no está vigente. El aviso habrá de explicar que el empleado ha recibido previamente aviso por escrito con quince (15) días de anticipación: (a) de su retraso; (b) del monto y método de calcularse este; (c) de que la afiliación del empleado no está vigente; y (d) que será despedido al cabo del período de quince (15) días si no pone al día los montos en mora. La Unión indemnizará, defenderá y exonerará al Empleador de toda responsabilidad, daños, reclamaciones y costos en que el Empleador incurra incluyendo, sin limitarse a estos, costos del juzgado, sentencias y honorarios y gastos de abogados, por motivo del cumplimiento del Empleador con esta Sección. La Unión se reserva el derecho, a opción suya y por gasto propio, de comparecer y defender todas las reclamaciones en caso que se presente una demanda contra el Empleador. Las protestas de los empleados debido a su despido por presunta falta de pago de las cuotas de admisión y de afiliación a la Unión no estarán sujetas al procedimiento de resolución de querellas o arbitraje.

Sección 4. COBRO DE CUOTAS DE COPE

El Empleador conviene en deducir y remitirle mensualmente al LOCAL 1 de SEIU las contribuciones a COPE de SEIU que se deduzcan de los salarios de los empleados que voluntariamente autoricen dichas deducciones en los formularios provistos por la Unión para ese propósito. Dichas remisiones habrán de estar acompañadas de una lista de los nombres de dichos empleados a quienes se haya hecho las deducciones y el monto deducido a cada empleado.

Sección 5. El Empleador, durante la vida de este Convenio, no habrá de contratar todo o parte del trabajo desempeñado por los empleados en la unidad de negociación amparados bajo este Convenio, excepto en caso que todos los empleados contratados actualmente sean contratados por el contratista o subcontratista como condición de cualquier contrato o subcontrato otorgado o permitido por el Empleador; sin embargo, siempre que el contratista seleccionado por el Empleador habrá de tener derecho a establecer y aplicar criterios razonables de contratación y negarse a contratar a cualquier individuo que no satisfaga dichos criterios; además, siempre que el contratista seleccionado por el Empleador habrá de tener derecho a ajustar las asignaciones de trabajo de los empleados y/o reducir la fuerza de trabajo para reflejar los cambios en las especificaciones de limpieza y ocupación dentro del edificio y/o para lograr verdaderas eficiencias de operación, siempre que (1) dichos cambios o ajustes hayan sido aprobados

por el Empleador; (2) dichos cambios o ajustes no resulten en la imposición de cargas excesivas de trabajo sobre los empleados del contratista que trabaje en el edificio; (3) se le provea a la Unión al menos 10 días de previo aviso sobre cualquier reducción planeada de la fuerza de trabajo; y (4) tras un ajuste, toda descripción sobre el ajuste habrá de proveerse en polaco o en español si el empleado no habla inglés, y que la Unión acuerde que, cuando se hayan satisfecho esas condiciones, esta no intentará impedir ni limitar el ejercicio de esos derechos por parte del contratista seleccionado por el Empleador en el edificio amparado bajo este Convenio.

En caso que, durante la vida de este Convenio, el Empleador haya de contratar todo o parte del trabajo desempeñado por los empleados en la unidad de negociación amparados bajo este Convenio, este habrá de incluir en su convenio con el contratista una disposición que obligue al contratista a observar los términos y las condiciones económicas de este Convenio, tales como salarios, horas y beneficios suplementarios, y a hacer los arreglos razonables para garantizar el pago de las contribuciones que dicho contratista tenga que pagar a los Fondos de Salud y Bienestar y de Pensión.

Sección 6. Al delegado de la Unión habrá de proveérsele un período de quince (15) minutos de su tiempo de trabajo para reunirse con los nuevos empleados para orientarlos sobre la Unión y el convenio de negociación colectiva, dentro de un período de treinta (30) días de la fecha de comienzo del nuevo empleado.

ARTÍCULO III DESPIDO Y DISCIPLINA

Sección 1. Excepto en caso que se estipule lo contrario bajo este Convenio, no podrá despedirse, suspenderse, disciplinarse o castigarse de otra manera a ningún empleado sin causa justificada. El Empleador acuerda que todas las medidas disciplinarias deberán ser progresivas, excepto en caso que existan circunstancias apremiantes que justifiquen un despido inmediato o la aceleración de castigos disciplinarios.

En adición a las circunstancias mencionadas en cualquier otra parte de este Convenio, las circunstancias de causa justa para despido habrán de incluir, entre otras, las siguientes: el uso ilegal o la posesión ilegal de sustancias controladas, embriaguez, insubordinación grave, robo, negligencia extrema, violencia en el centro de trabajo, acoso sexual o de otro tipo que sea ilegal, posesión de armas de fuego, y trato irrespetuoso de un inquilino, visitante o empleado.

Sección 2. En casos en que el Empleador considere que el desempeño del empleado en su empleo ha sido insatisfactorio, tal como cuando se considera que el empleado es descuidado o falta o llega tarde un número excesivo de veces, el Empleador notificará a la Unión, por escrito, de la situación y la Unión y el Empleador habrán de cooperar en la investigación de los asuntos y en la toma de medidas correctivas, si se justifica. Si el Empleador considera tomar medidas disciplinarias graves más fuertes que una reprimenda, entonces el Empleador notificará a la Unión por escrito de su intención y la Unión acusará, por escrito, su recibo de dicha notificación. La Unión no tiene que acusar recibo de simples advertencias o reprimendas en las que el Empleador no

mencione que considera tomar medidas disciplinarias graves. Ninguna advertencia ni reprimenda habrá de considerarse para fines de medidas disciplinarias después de que transcurra un período de veinticuatro (24) meses de la fecha de la advertencia o reprimenda.

ARTÍCULO IV SALARIOS

A. EMPLEADOS DE SERVICIOS DE LIMPIEZA

Sección 1. (a) Los empleados amparados bajo este Convenio que no sean aprendices habrán de recibir las siguientes tarifas de paga durante el término de este Convenio:

Durante el período del 5 de abril de 2021 hasta el 3 de abril de 2022 - \$19.20 la hora.
Durante el período del 4 de abril de 2022 hasta el 2 de abril de 2023 - \$19.65 la hora.
Durante el período del 3 de abril de 2023 hasta el 7 de abril de 2024 - \$20.15 la hora.

(b) Los empleados que estaban empleados por un edificio signatario de BOMA (siglas de la Asociación de Dueños y Administradores de Edificios) el 5 de abril de 2017 habrán de recibir las siguientes tarifas de paga durante el término de este Convenio:

Durante el período del 5 de abril de 2021 hasta el 3 de abril de 2022 - \$19.20 la hora.
Durante el período del 4 de abril de 2022 hasta el 2 de abril de 2023 - \$19.65 la hora.
Durante el período del 3 de abril de 2023 hasta el 7 de abril de 2024 - \$20.15 la hora.

(c) Los empleados que, en las fechas de vigencia arriba mencionadas, recibían tarifas de paga que excedían de las estipuladas por el convenio anterior entre las partes que suscriben este Convenio tendrán derecho a recibir el monto completo de los aumentos por hora que se incluyen en las tarifas arriba mencionadas.

(d) Todos los demás empleados en edificios signatarios de BOMA amparados bajo este Convenio habrán de recibir no menos de las siguientes tarifas de paga durante el término de este Convenio:

Durante su primer año de empleo - \$3.40 por debajo de la tarifa del párrafo (b)
Durante su segundo año de empleo - \$2.90 por debajo de la tarifa del párrafo (b)
Durante su tercer año de empleo - \$2.40 por debajo de la tarifa del párrafo (b)
Durante su cuarto año de empleo - \$1.90 por debajo de la tarifa del párrafo (b)

Después de cumplir su cuarto año de empleo, dichos empleados habrán de recibir la tarifa completa de paga que se expone en el párrafo (b) de esta Sección.

(e) El Empleador acuerda que no intentará efectuar reducciones del costo de los salarios mediante el despido de los empleados amparados bajo el párrafo (b) con el fin de contratar empleados de reemplazo amparados bajo el párrafo (d). Por lo tanto, el número total de empleados en cualquier edificio que reciba las tarifas de paga estipuladas en el párrafo (d) no habrá de aumentarse debido al despido de empleados de conformidad con la Sección 2 del Artículo III.

Sección 2. (a) Se pagará una prima de cincuenta centavos (\$0.50) por hora cuando se desempeñe el siguiente trabajo.

Trabajo en niveles elevados - 12 pies y más sobre el nivel del suelo

Empaque y desempaque de muebles

Remoción de baldosas adheridas al piso

Movimiento y almacenamiento de equipo y materiales de construcción

Pulido de metales exteriores; después de una hora en un día, a partir de la primera hora de trabajo

Carga y descarga de camiones y trabajo de embarcadero; después de dos horas en un día, a partir de la primera hora de trabajo

Movimiento de muebles; después de dos horas en un día; a partir de la primera hora de trabajo

Remoción de nieve

(b) La demolición y la limpieza inicial relacionada con esta será a una tarifa equivalente a tiempo y medio de la tarifa regular por hora.

(c) Cuando un empleado desempeña el trabajo que se describe en esta Sección durante veinte (20) minutos o menos al día, no habrá ninguna modificación en la paga. Excepto según lo que se estipula específicamente aquí, a los empleados que desempeñen el trabajo descrito en esta Sección durante más de veinte (20) minutos al día se les garantizará una paga adecuada por dicho trabajo de un mínimo de dos (2) horas. No puede hacerse una reasignación o cambio en las funciones que se desempeñen con el fin de rebajar al empleado de categoría.

Sección 3. Aprendices – Edificios no signatarios de BOMA – Los empleados que no tengan experiencia previa de trabajo en el área Central de Chicago serán aprendices durante sus primeros noventa (90) días de empleo y en edificios de oficina no signatarios del Convenio de Negociación Colectiva de Servicios de Limpieza de BOMA, a una tarifa por hora del 7% por debajo de la escala para el trabajo para el que se les está entrenando. Para poder considerársele que tiene experiencia previa de trabajo, un empleado tiene que haber cumplido el período de aprendiz.

Sección 4. Supervisores de trabajo - A los supervisores de trabajo de servicios de limpieza y mantenimiento se les pagará el monto mayor entre (1) la tarifa por hora del empleado mejor pagado que ellos supervisen o su propia tarifa de paga, si es mayor, más los centavos por hora en que ellos excedían de la escala de paga bajo el Convenio anterior; o (2) el monto mayor entre un mínimo de veinte centavos (\$0.20) por hora sobre su propia tarifa de paga, o veinte centavos (\$0.20) por hora sobre la tarifa por hora del empleado mejor pagado que ellos supervisen. Los supervisores de trabajo que perciban un sueldo tienen derecho a los diferenciales correspondientes.

Sección 5. Paga por proyectos especiales - A un empleado que no esté programado para trabajar un sábado o domingo a quien se le solicite que trabaje habrá de dársele al menos cuatro (4) horas de trabajo.

Sección 6. Período de pago - A los empleados habrá de pagárseles en su localidad de trabajo con no menos frecuencia que cada dos (2) semanas.

Sección 7. Reemplazos por vacaciones – Durante el término de este Convenio, a los reemplazos de servicios de limpieza por vacaciones, durante los meses de mayo hasta septiembre, habrá de pagárseles a las siguientes tarifas por hora:

<u>Veranos de:</u>	2021	\$17.20
	2022	\$17.65
	2023	\$18.15

8. EMPLEADOS DE ASCENSORES

Sección 8. Los empleados de ascensores amparados por este Convenio, que no sean aprendices, habrán de recibir la siguiente tarifa de paga durante el término de este Convenio:

OPERADOR DE ASCENSORES

Durante el período del 5 de abril de 2021 hasta el 3 de abril de 2022 - \$19.50 la hora.
Durante el período del 4 de abril de 2022 hasta el 2 de abril de 2023 - \$19.95 la hora.
Durante el período del 3 de abril de 2023 hasta el 7 de abril de 2024 - \$20.45 la hora.

ARRANCADOR DE ASCENSORES

Durante el período del 5 de abril de 2021 hasta el 3 de abril de 2022 - \$19.80 la hora.
Durante el período del 4 de abril de 2022 hasta el 2 de abril de 2023 - \$20.25 la hora.
Durante el período del 3 de abril de 2023 hasta el 7 de abril de 2024 - \$20.75 la hora.

ASISTENTE DE ARRANCADOR DE ASCENSORES

Durante el período del 5 de abril de 2021 hasta el 3 de abril de 2022 - \$19.70 la hora.
Durante el período del 4 de abril de 2022 hasta el 2 de abril de 2023 - \$20.15 la hora.
Durante el período del 3 de abril de 2023 hasta el 7 de abril de 2024 - \$20.65 la hora.

Los empleados que, en las fechas de vigencia arriba mencionadas, recibían tarifas de paga que excedían de las estipuladas por el convenio anterior entre las partes que suscriben este Convenio tendrán derecho a recibir el monto completo de los aumentos por hora que se incluyen en las tarifas arriba mencionadas.

Sección 9. Los empleados de ascensores que no tengan experiencia previa de trabajo los edificios de oficina en el área Central de Chicago serán aprendices durante sus primeros noventa (90) días de empleo a una tarifa por hora del 7% por debajo de la escala para el trabajo para el que se les está entrenando. Para poder considerársele que tiene experiencia previa de trabajo, un empleado tiene que haber cumplido el período de aprendiz.

Sección 10. A los operadores con turnos divididos, y aquellos a quienes se les requiera trabajar horas irregulares que hagan necesario tomar tanto el almuerzo como la cena en el centro de la ciudad, y a los empleados que trabajen la mayoría de sus horas entre las 12:00 a.m. y las 8:00 a.m. habrán de pagárseles treinta centavos (\$0.30) la hora en adición a su tarifa regular por hora pagada en el edificio de oficina en el que estén

empleados. Los empleados con turnos divididos y los empleados que trabajen horas irregulares habrán de realizar su trabajo del día en un período que no exceda de once (11) horas. A los empleados que trabajen la mayoría de sus horas entre las 4:00 p.m. y las 12:00 a.m., habrán de pagárseles veinte centavos (\$0.20) la hora en adición a su tarifa regular por hora pagada en el edificio de oficina en el que estén empleados.

Sección 11. Los empleados de relevo y sustitutos que se contraten para la época de vacaciones o como reemplazo de un empleado ausente bajo licencia para ausentarse debido a enfermedad o discapacidad según se estipula en este convenio no habrán de recibir paga por día feriado durante sus primeros noventa (90) días de empleo. A los empleados de relevo y sustitutos habrá de pagárseles en las fechas regulares de nómina o dentro de las cuarenta y ocho (48) siguientes a su cese de empleo, con la excepción de sábados, domingos y días feriados, la fecha que ocurra primero de estas.

Durante el término de este Convenio, a los reemplazos de operadores por vacaciones, durante los meses de mayo a septiembre, habrá de pagárseles las siguientes tarifas por hora:

Veranos de:	2021	2022	2023
Experiencia desde 1983 o previa	\$18.65	\$19.10	\$19.60
Experiencia desde el año de			
vacaciones 1984	\$18.15	\$18.60	\$19.10
Todos los demás:	\$17.40	\$17.85	\$18.35

Sección 12. A los empleados de ascensores habrá de pagárseles en su localidad de trabajo no con menos frecuencia que cada dos (2) semanas.

ARTÍCULO V **SEMANA DETRABAJO**

A. EMPLEADOS DE SERVICIOS DE LIMPIEZA

Sección 1. La semana de trabajo para los empleados habrá de ser de treinta y cinco (35) a cuarenta (40) horas a trabajarse en cinco días consecutivos. Un empleado cuya semana de trabajo sea entre treinta y cinco (35) y cuarenta (40) horas a la fecha de vigencia de este Convenio habrá de continuar manteniendo dicha semana de trabajo.

Sección 2. El día (o noche) de trabajo no habrá de exceder de una (1) hora sobre la jornada real de trabajo.

Sección 3. El Empleador garantiza treinta y cinco (35) horas de trabajo a los empleados que se empleen regularmente y que estén listos, dispuestos y capacitados para trabajar esas horas; sin embargo, siempre que los Empleadores que mantengan semanas regulares de trabajo de menos de cuarenta (40) horas a la fecha de vigencia de este Convenio puedan continuar manteniendo dichas semanas de trabajo. Esta Sección es inaplicable en caso que no haya trabajo disponible debido a una fuerza mayor u otras circunstancias fuera del control del Empleador que incluyen, entre otras, un incendio, una tormenta de nieve, una inundación o un acto de terrorismo.

Sección 4. Todo el trabajo que exceda de cuarenta (40) horas en una semana de trabajo o todo el trabajo que exceda del horario semanal regular del empleado habrá de considerarse horas extra y habrá de pagarse a razón de tiempo y medio (1½) de la tarifa regular por hora del empleado.

Sección 5. Si se requiere a un empleado de limpieza que un día trabaje más de sus horas regularmente programadas, no se requerirá que este tome tiempo libre de compensación excepto que el Empleador y la Unión acuerden lo contrario, y se le pagará por el tiempo adicional, excepto que no se requiere el pago de horas extra a menos que el total de horas de trabajo del empleado en esa semana de trabajo exceda de cuarenta (40) horas, o exceda del horario semanal regular del empleado.

Sección 6. El Empleador no habrá de solicitar irrazonablemente trabajo que exceda de las horas regularmente programadas de cualquier empleado y el hecho de que un empleado se niegue a trabajar más de veinte (20) horas de dicho tiempo adicional en cualquier mes no habrá de constituir motivo para despedir a dicho empleado.

Sección 7. Con el consentimiento de la Unión, el Empleador puede usar una semana de seis (6) días, de lunes a sábado.

Sección 8. Durante el término de este Convenio, las horas de los empleados individuales actualmente programadas no habrán de reducirse sin el consentimiento escrito de la Unión, pero aquellos empleados que actualmente trabajen más de cuarenta (40) horas pueden, a elección del Empleador, reducirse a cuarenta (40) horas semanales.

Sección 9. Todo el trabajo realizado el domingo habrá de pagarse a razón de tiempo y medio (1½) de la tarifa regular por hora del empleado.

Sección 10. El trabajo de horas extra habrá de distribuirse de manera equitativa entre los empleados que estén dispuestos y capacitados para efectuar el trabajo requerido de horas extra.

B. EMPLEADOS DE ASCENSORES

Sección 11. La semana de trabajo para los empleados de ascensores habrá de ser de treinta y cinco (35) a cuarenta (40) horas a trabajarse en cinco días consecutivos, de lunes a viernes, en días de trabajo que no excedan de una (1) en exceso del tiempo de trabajo real. El Empleador puede requerirles hasta al 25% de los empleados, pero, en todo caso, al menos un (1) empleado que trabaje de martes a sábado, Con el consentimiento de la Unión, la semana de trabajo puede programarse de manera que ciertos días excedan de ocho (8) horas y otros sean de menos de ocho (8) horas. Un empleado cuya semana de trabajo sea de treinta y cinco (35) a cuarenta (40) horas a la fecha efectiva de este Convenio habrá de continuar manteniendo esa semana de trabajo.

Sección 12. Todo el trabajo que exceda de cuarenta (40) horas en una semana de trabajo, y en los domingos, o todo el trabajo que exceda del horario semanal regular del empleado habrá de considerarse horas extra y habrá de pagarse a razón de tiempo y medio (1½) de la tarifa regular por hora del empleado.

El Empleador garantiza treinta y cinco (35) horas de trabajo a los empleados que se empleen regularmente y que estén listos, dispuestos y capacitados para trabajar esas horas; sin embargo, siempre que los Empleadores que mantengan semanas regulares de trabajo de menos de cuarenta (40) horas a la fecha de vigencia de este Convenio puedan continuar manteniendo dichas semanas de trabajo. La garantía semanal que se estipula en esta sección no habrá de aplicar en ninguna semana de trabajo en que el Empleador tenga que cerrar un edificio amparado bajo este Convenio durante parte o durante todo un día de trabajo programado debido a una fuerza mayor u otras circunstancias fuera del control del Empleador que incluyen, entre otras, un incendio, una tormenta de nieve, una inundación o un acto de terrorismo.

Si se requiere a un empleado de ascensores que un día trabaje más de sus horas programadas regularmente, a este habrá de pagársele por esto y no habrá de requerírsele que tome tiempo libre de compensación. A los empleados a quienes se les requiera trabajar los sábados habrán de dárseles al menos cuatro (4) horas de trabajo, y a los empleados a quienes se les requiera trabajar los domingos habrán de dárseles al menos cinco horas y media (5-½) de trabajo. Todo el trabajo que realicen los sábados los empleados regulares de ascensores cuya semana regular de trabajo sea de lunes a viernes habrá de pagarse a razón de tiempo y medio. Todo el trabajo que realicen los lunes los empleados regulares de ascensores cuya semana regular de trabajo sea de martes a sábado habrá de pagarse a razón de tiempo y medio. Las disposiciones de esta Sección no habrán de aplicar en caso que el empleado de ascensores haya estado ausente durante su semana regular de trabajo por un motivo obviamente no justificado.

Sección 13. Los empleados de ascensores habrán de recibir dos (2) períodos de descanso con goce de sueldo de veinte (20) minutos cada uno, uno en la mañana y otro en la tarde, y dichos períodos de descanso con goce de sueldo habrán de constituir tiempo trabajado.

Sección 14. En la medida de lo posible, los recién contratados no habrán de realizar más de su proporción justa del trabajo de domingos, días feriados y de horas extra.

Sección 15. A los operadores de ascensores no habrá de asignárseles funciones que no sean el manejo de los ascensores en el edificio en el que trabajan.

Sección 16. En caso que un Empleador convierta más adelante uno o más ascensores en su edificio a ascensores automáticos y, por lo tanto, se eliminen el trabajo o los trabajos de uno o más empleados regulares de ascensores, dicho Empleador habrá de pagarles al empleado o empleados de ascensores cuyos trabajos fueron eliminados paga de conversión en un monto y en los términos y condiciones siguientes:

(a) El empleado de ascensores debe haber prestado al menos cinco (5) años de servicio en el edificio;

(b) Los empleados de ascensores con cinco (5) o más años, pero menos de quince (15) años de servicio en el edificio, recibirán una paga de conversión por un monto de \$200.00, más \$75.00 por cada año adicional de servicio que supere los cinco (5);

- (c) Los empleados de ascensores con quince (15) o más años, pero menos de veinte (20) años de servicio en el edificio, recibirán una paga de conversión por un monto de \$1,000.00 más \$125.00 por cada año adicional de servicio que supere los quince (15);
- (d) Los empleados de ascensores con veinte (20) o más años de servicio en el edificio recibirán una paga de conversión por un monto de \$1,750.00, más \$175.00 por cada año adicional de servicio que supere los veinte (20), siempre y cuando los años de servicio prestados después de que el empleado haya alcanzado la edad de setenta (70) años no se computen en la paga de conversión;
- (e) Una fracción mayor de un año de servicio se contará como un año completo;
- (f) Los años de servicio en el edificio se computarán sin tener en cuenta los cambios en la propiedad o la administración del edificio;
- (g) Un empleado regular de ascensores en el sentido de esta Sección es un empleado de ascensores de más de noventa (90) días de servicio en el edificio;
- (h) Dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de ejecución de un contrato para la instalación de uno o más ascensores automáticos, el Empleador deberá notificar por escrito a la Unión, indicando el número de ascensores que se convertirán y la fecha aproximada en que se completará la conversión. Se recomienda que el Empleador consulte con los funcionarios de la Unión y con el arrancador de ascensores del edificio sobre el número de cabinas que se eliminarán y la revisión de los horarios de los ascensores durante el período de conversión.
- (i) Cuando se vaya a eliminar un puesto de trabajo por conversión a ascensores automáticos, el derecho a aceptar la paga de conversión y a jubilarse del empleo del Empleador se determinará por antigüedad, es decir, la paga de conversión y la jubilación se ofrecerán al empleado de ascensores más antiguo en punto de servicio en el edificio, luego al siguiente más antiguo en punto de servicio en el edificio, luego al siguiente más antiguo en punto de servicio y así sucesivamente hasta que se acepte la oferta. Si ningún empleado de ascensores acepta la oferta, el último o los últimos empleados de ascensores en antigüedad serán jubilados del empleo del Empleador y recibirán la paga de conversión, si la hubiera, a la que dicho empleado o empleados tienen derecho;
- (j) El Empleador deberá notificar a cada empleado de ascensores cuyo puesto de trabajo será eliminado por la conversión a ascensores automáticos, con un mínimo de treinta (30) días de antelación, la fecha en que los servicios de dicho empleado ya no serán necesarios. Esta fecha se denominará en lo sucesivo fecha de cese. Para tener derecho a la paga de conversión, el empleado de ascensores debe haber trabajado en el edificio hasta la fecha de cese, salvo que dicho empleado pueda renunciar a su trabajo durante el período de dos semanas anterior al cese para aceptar otro empleo y salvo, como se establece en el presente documento, por enfermedad, discapacidad o muerte.

En caso que un empleado de ascensores fallezca dentro de los seis (6) meses siguientes a su fecha de cese y deje un cónyuge superviviente o uno o varios hijos menores de edad, la paga de conversión que le correspondería a dicho empleado, si viviera, se pagará a dicho cónyuge superviviente o, si no hay cónyuge superviviente, a su hijo o hijos menores

de edad. Si la fecha de cese cae dentro de la licencia de un empleado de ascensores por enfermedad o discapacidad según lo dispuesto en el presente documento, dicho empleado recibirá la paga de conversión, aunque no estuviera trabajando en el edificio en la fecha de cese;

(k) Por acuerdo entre el Empleador, el empleado de ascensores y la Unión, se puede renunciar a la paga de conversión en su totalidad o en parte en consideración a otro empleo en el edificio o con la agencia que administra el edificio, o por cualquier otra razón mutuamente satisfactoria para ellos;

(l) Si un Empleador tiene un plan de indemnización por despido aplicable a un empleado de ascensores cuyo puesto de trabajo se elimina por la conversión a ascensores automáticos, el empleado de ascensores podrá elegir entre recibir la paga de conversión prevista en esta Sección o la indemnización por despido, pero no tendrá derecho a recibir ambas.

Sección 17. Las disposiciones de este Acuerdo sustituyen a los derechos y beneficios previstos en la Ordenanza de Semana Laboral Justa de la Ciudad de Chicago. Las partes acuerdan expresamente que se renuncia a todos los derechos, requisitos y beneficios previstos en la Ordenanza de Semana Laboral Justa de Chicago.

ARTÍCULO VI **DÍAS FERIADOS**

Sección 1. Se observarán los siguientes días como días feriados para todos los empleados excepto los aprendices que estén en los primeros noventa (90) días de su período de entrenamiento de empleo:

Día de Año Nuevo	sábado, 1/1/22	domingo, 1/1/23	lunes, 1/1/24
Día de Conmemoración de los Caídos	lunes, 5/31/21	lunes, 5/30/22	lunes, 5/29/23
Cuatro de Julio	domingo, 7/4/21	lunes, 7/4/22	martes, 7/4/23
Día del Trabajo	lunes, 9/6/21	lunes, 9/5/22	lunes, 9/4/23
Día de Acción de Gracias	jueves, 11/25/21	jueves, 11/24/22	jueves, 11/23/23
Día siguiente al Día de Acción de Gracias o algún otro día que sea mutuamente aceptable al Empleador y la Unión			
½ Día de Nochebuena*	viernes, 12/24/21	sábado, 12/24/22	domingo, 12/24/22
Día de Navidad	sábado, 12/25/21	domingo, 12/25/22	lunes, 12/25/23
½ Día de Víspera de Año Nuevo*	viernes, 12/31/21	sábado, 12/31/22	domingo, 12/31/23

El Día de Cumpleaños de Martin Luther King, Día de los Presidentes, Día de Cumpleaños de Lincoln, Viernes Santo, o cualquier otro día que sea mutuamente aceptable para el Empleador y la Unión.

[*] En lugar de medios días feriados el Día de Nochebuena y la Víspera de Año Nuevo, el Empleador puede optar por programar días feriados completos para algunos o todos sus

empleados de la unidad de negociación el Día de Nochebuena y la Víspera de Año Nuevo.

Todo empleado amparado bajo este Convenio que haya completado uno (1) o más años completos de servicio con el Empleador habrá de recibir, en cada año de empleo, cuatro (4) días feriados personales/de enfermedad, uno de ellos en un día que sea mutuamente aceptable para el Empleador y el empleado, y el otro en el día del cumpleaños del empleado u otro día que el empleado necesite debido a enfermedad, siempre que el empleado haya notificado al Empleador de su necesidad de ausentarse del trabajo con al menos dos (2) horas de anticipación de la hora programada de entrada del empleado.

Sección 2. A cada empleado regular habrá de acreditársele el número normal de horas de jornada laboral normal en su turno en cada uno de dichos días feriados y, en caso que dichos días feriados coincidan con lo que hubiese sido el día regular de trabajo del empleado, dichas horas habrán de acreditársele como horas trabajadas para calcular las horas extra.

Sección 3. Cuando un día feriado coincide con el día libre del empleado, a este habrán de acreditársele ocho (8) horas de jornada laboral normal (cuatro (4) horas en caso de medios días feriados). Para los empleados que regularmente trabajen menos de cuarenta (40) horas a la semana, las horas acreditadas habrán de ser el número de horas del turno diario regular del empleado (la mitad de ese número en el caso de medios días feriados), excluyendo sábados o turnos de menos horas. A cada empleado regular a tiempo parcial habrá de pagársele por los días feriados antes mencionados de manera prorrateada; es decir, el porcentaje que las horas semanales de dicho empleado representan para una semana de cuarenta (40) horas.

Sección 4. A los empleados a quienes se requiera trabajar los días feriados habrá de pagárseles adicionalmente por las horas trabajadas a razón de tiempo y medio (1-½) de su tarifa regular por hora, además de la paga por día feriado. El Empleador puede programar turnos regulares de noche al comienzo o al final (pero no ambos) de un día calendario designado como día feriado. A los empleados que trabajen uno de esos turnos regulares no se les considerará que hayan trabajado un día feriado, incluso si algunas de las horas trabajadas corresponden al día calendario del día feriado. A los empleados del turno de noche que trabajen un turno regular de noche que sea al comienzo del día calendario feriado se les considerará que celebran su día feriado al final de ese día, y viceversa.

Sección 5. Para tener derecho a recibir paga por día feriado, el empleado habrá de haber estado empleado por el Empleador durante al menos noventa (90) días calendario antes del día feriado y haber trabajado todas sus horas programadas en su último día de trabajo programado antes y su día de trabajo programado después del día feriado, siempre que un retraso de llegada hasta de una hora o la salida temprano (con aprobación del Empleador) en cualquiera de esos días no descalifique al empleado para recibir la paga por el día feriado. Los empleados con licencia aprobada para ausentarse o en suspensión temporal que, por otra parte, tengan derecho a recibir paga por el día feriado habrán de recibir, al regresar al trabajo, la paga por los días feriados que ocurran dentro de noventa (90) días a partir de su último día trabajado previamente. Los

empleados que sean sustitutos de empleados con licencia aprobada para ausentarse no tendrán derecho a recibir paga por día feriado durante los primeros noventa (90) días de dicha licencia para ausentarse. Los empleados que estén disfrutando de vacaciones aprobadas, días personales aprobados con dos semanas de anticipación, o bajo ausencia por funeral, que terminen o comiencen el día antes o después de un día feriado, tienen derecho a compensación de conformidad con esta disposición.

Sección 6. Un empleado que, por motivos evidentemente no justificados, habitualmente tome un día libre adicional en conexión con los días feriados que se estipulan en este Artículo estará sujeto a una advertencia o reprimenda y, en adelante, a medidas disciplinarias progresivas por parte del Empleador.

Sección 7. La Unión, mediante sus medios usuales de comunicación y de sus delegados, habrá de exhortar a todos los empleados a que le provean al Empleador no menos de dos (2) semanas calendario de previo aviso de la fecha de cumpleaños del empleado.

Sección 8. Si un día regular de cobro coincide con un día feriado, se les pagará a los empleados el día antes del día feriado y los cheques de nómina llevarán la fecha que corresponde.

Sección 9. Las disposiciones de este Convenio son en lugar de los derechos y beneficios que estipulan la Ordenanza del Condado Cook sobre Días de Enfermedad Acumulados y la Ordenanza de la Ciudad de Chicago sobre Días de Enfermedad con Goce de Sueldo. Las partes acuerdan expresamente que por este medio se renuncia a todos los derechos, requisitos y beneficios bajo la Ordenanza del Condado Cook sobre Días de Enfermedad Acumulados y la Ordenanza de la Ciudad de Chicago sobre Días de Enfermedad con Goce de Sueldo.

ARTÍCULO VII **VACACIONES**

Sección 1. Los empleados regulares que han prestado servicios en cualquier edificio de manera continua durante:

Un año, recibirán vacaciones anuales de una semana con paga;
Dos años, recibirán vacaciones anuales de dos semanas con paga;
Seis años, recibirán vacaciones anuales de dos semanas y un día con paga;
Siete años, recibirán vacaciones anuales de dos semanas y dos días con paga;
Ocho años, recibirán vacaciones anuales de dos semanas y tres días con paga;
Nueve años, recibirán vacaciones anuales de dos semanas y cuatro días con paga;
Diez años, recibirán vacaciones anuales de tres semanas con paga;
Dieciocho años, recibirán vacaciones anuales de cuatro semanas con paga.
Veinticinco años, recibirán vacaciones anuales de cinco semanas con paga;

Sección 2. Se concederá un día adicional de vacaciones (o medio día en el caso de medios días feriados) a un empleado cuyo período de vacaciones incluya uno de los días feriados enumerados en este Convenio.

Sección 3. El servicio prestado por el empleado se considerará continuo sin tomar en cuenta las licencias para ausentarse por enfermedad, maternidad u otros motivos aprobados por el Empleador.

Sección 4. Se les permitirá a los empleados que tomen vacaciones en el mismo año en que las acumulen, que significa que los empleados tienen derecho a tomar vacaciones durante el primer año de empleo y cada año subsiguiente, con base en la cantidad prorrateada de vacaciones que acumulen ese año. En el primer año de empleo, a los empleados no se les permitirá tomar vacaciones hasta que hayan llegado a una fecha en que les falten seis (6) meses para llegar a su fecha de antigüedad. Si un empleado ha trabajado menos de cincuenta y dos (52) semanas, las vacaciones habrán de basarse en las horas programadas durante el número total de semanas que el empleado haya trabajado. Los empleados no pueden trasladar los días de vacaciones acumulados y no usados más allá del final del año siguiente al año en que acumulen las vacaciones. Todos los días de vacaciones acumulados y no usados se perderán al final del año siguiente al año en que se acumulen las vacaciones, *salvo que haya un acuerdo por escrito acordado por ambas partes para trasladar días de vacaciones debido a una emergencia así designada por el Empleador.*

Sección 5. Al empleado regular habrá de proveérsele acumulación de días de vacaciones siempre que dicho empleado esté en la nómina del Empleador (aunque no se le pague compensación). No habrá de acreditarse acumulación de días de vacaciones a un empleado temporal, adicional, sustituto, provisional o que sustituya a alguien que esté de vacaciones; sin embargo, siempre que un empleado temporal, adicional, sustituto, provisional o que sustituya a alguien que esté de vacaciones que haya estado empleado por el Empleador o por el contratista de servicios de limpieza que efectúe trabajo de la unidad de negociación para el Empleador durante más de doce (12) meses consecutivos habrá de tener derecho a recibir paga de vacaciones.

La acumulación de días de vacaciones para dicho empleado temporal, adicional, sustituto, provisional o que sustituya a alguien que esté de vacaciones comienza solo en aquel momento en que el empleado regular se elimine de la nómina o después de doce (12) meses consecutivos de empleo por el Empleador o por el contratista de servicios de limpieza que efectúe trabajo de la unidad de negociación para el Empleador, de las dos situaciones la que ocurra primero. Un empleado que esté ausente durante 180 días o más no tendrá derecho a vacaciones con paga hasta que haya regresado a empleo activo durante al menos 90 días, excepto en caso que el empleado esté permanentemente discapacitado.

Sección 6. Los derechos a vacaciones de los empleados no se afectarán debido a un cambio de propiedad o administración del edificio, siempre que estos permanezcan al empleo de los nuevos propietarios y administradores. Un empleado que haya sido contratado por un contratista a quien se despidió de su empleo debido a un cambio de contratista durante el primer año de empleo del empleado en un edificio y a quien el nuevo contratista retenga en el mismo edificio, una vez cumpla su primer año de empleo en el edificio, habrá de tener derecho a vacaciones completas con goce de sueldo por parte del nuevo contratista, menos toda paga de vacaciones que este pueda haber recibido del contratista desplazado.

Sección 7. Para fines de programar vacaciones, un empleado habrá de recibir sus vacaciones de acuerdo con su antigüedad y de acuerdo con la programación normal de vacaciones del edificio o en cualquier otro momento que sea mutuamente aceptable para el Empleador y para el empleado.

Sección 8. Los cheques de vacaciones solo para el tiempo de vacaciones devengado y aprobado que el empleado haya solicitado con quince (15) días o más de previo aviso habrán de pagarse al empleado a más tardar el último día de trabajo programado antes del comienzo de las vacaciones programadas del empleado.

Sección 9. A cada empleado regular habrá de acreditársele el número normal de horas de jornada laboral normal en su turno en cada uno de dichos días de vacaciones y, en el caso de los días de vacaciones que coincidan con lo que hubiese sido el día de trabajo regular del empleado, el tiempo habrá de acreditársele como tiempo trabajado cuando se calculen las horas extra.

A los empleados a quienes se requiera trabajar en días de vacaciones programados habrá de pagárseles por las horas trabajadas en dichos días a razón de tiempo y medio de su tarifa regular por hora además de la paga de vacaciones; sin embargo, siempre que lo anterior no habrá de aplicar si el Empleador y el empleado acuerdan reprogramar los días de vacaciones programados previamente.

ARTÍCULO VIII

DESPIDO-ACUMULACIÓN DE DÍAS DE VACACIONES-CHEQUE FINAL

Sección 1. A un empleado que haya prestado servicios a un Empleador durante más de 1 año y que sea despedido de su empleo por cualquier motivo habrá de compensársele de manera prorrateada, tomando en cuenta los días de vacaciones acumulados por el empleado, si corresponde, y el período trabajado desde la fecha del primer aniversario de empleo en comparación con los días de vacaciones a los que el empleado hubiese tenido derecho si este hubiese trabajado el año completo.

Sección 2. El Empleador habrá de proveerles al empleado y a la Unión aviso escrito del motivo del despido diez (10) días antes de la fecha de vigencia del despido, o paga por diez (10) días, además de todos los otros beneficios que el empleado haya acumulado hasta la fecha del despido. El día en que se provea dicho aviso habrá de excluirse del período de diez (10) días. El empleado puede renunciar si le provee un aviso similar al Empleador. Los empleados habrán de recibir su cheque de cobro final completo en el momento del despido, de ser posible, pero en cualquier caso dentro de cinco (5) días o en el siguiente día regular de pago, de las dos situaciones la que ocurra primero.

Sección 3. Un empleado cuyo empleo en un edificio se termine después de un (1) año o más de servicio como resultado directo de la demolición de dicho edificio o su conversión a servicio de ascensores automáticos y a quien posteriormente (dentro de un período de 90 días) se emplee en otro edificio habrá de tener derecho a dos (2) semanas de vacaciones después de un (1) año de servicio en dicho segundo edificio, y tres (3) semanas de vacaciones después de cinco (5) años de servicio en dicho segundo edificio. Las disposiciones anteriores no habrán de afectar los diez (10) años de servicio continuo

en el edificio anterior requeridos para tener tres (3) semanas de vacaciones o dieciocho (18) años para tener cuatro (4) semanas de vacaciones. La Unión habrá de notificar al Empleador sobre los requisitos de vacaciones de esos empleados antes de que se les contrate.

ARTÍCULO IX **AUSENCIA POR FUNERAL**

El Empleador acuerda pagarles a los empleados amparados bajo este Convenio por la ausencia necesaria debido al fallecimiento de un familiar cercano, hasta un máximo de tres (3) días de trabajo programados de la jornada laboral normal, siempre que el empleado asista al funeral.

El término “familiar cercano” habrá de incluir: cónyuge actual, padres, padrastros, hijos, hijastros, hermanos, suegros actuales, abuelos o nietos. En caso que el empleado no pueda asistir al funeral, se le concederá un día de jornada laboral normal. Se concederá la paga de un día de jornada laboral normal por el fallecimiento de un cuñado, yerno o nuera del empleado. A solicitud del Empleador, el empleado habrá de proveerle al Empleador un certificado de defunción u otra forma aceptable de verificación del fallecimiento y una prueba aceptable del parentesco.

Si un empleado está disfrutando de un día feriado personal o día de vacaciones programado y con goce de sueldo en el momento de un fallecimiento que califique para ausencia por funeral con goce de sueldo, al empleado se le acreditará el número de días de ausencia con goce de sueldo equivalente a los días de ausencia por funeral con goce de sueldo que tome realmente, siempre y cuando el empleado notifique al Empleador dentro de un período de diez días laborables de la fecha del fallecimiento.

ARTÍCULO X **CONDICIONES DE TRABAJO**

Sección 1. En caso que se requieran uniformes, se acuerda que el Empleador habrán de proveerlos y mantenerlos, por cuenta y gasto de este. Los empleados, por su parte, acuerdan cuidar dichos uniformes y usarlos solamente al desempeñar sus funciones durante horas de trabajo y durante su hora de almuerzo. El Empleador habrá de proveer botas de caucho a aquellos empleados cuyas funciones les requieran regularmente caminar en áreas con agua. Si el Empleador provee los uniformes, el Empleador también habrá de proveer ropa adecuada para tareas de remoción de nieve o de otro tipo que se desempeñen a la intemperie. Los empleados de ascensores y de seguridad podrán retirarse sus abrigos durante los meses de verano, cuando así lo apruebe el arrancador de los ascensores o, si no existe esa posición, cuando así lo apruebe la administración del edificio.

Sección 2. El Empleador habrá de proveer taburetes a los empleados de ascensores y de seguridad en momentos razonablemente convenientes (que excluyan los períodos pico) durante el día de trabajo o, en su lugar, habrán de proveer a dichos empleados de ascensores y de seguridad tiempo de descanso adicional de veinte (20)

minutos al día. Dicho tiempo de descanso adicional habrá de ser en adición al Descanso provisto a los empleados de ascensores en la Sección 13 del Artículo V.

Sección 3. El Empleador habrá de proveer un área de ropero y casillas de ropero limpias, con instalaciones para higiene personal, jabón y toallas, en la medida que existan esas instalaciones. Cada edificio habrá de proveer y mantener un botiquín de primeros auxilios en la oficina del edificio o en otra localidad central.

Sección 4. El Empleador habrá de proveer productos de limpieza en suficiente cantidad y mantener todo el equipo en el mejor estado posible que se requiera para desempeñar el trabajo asignado.

Sección 5. El Empleador habrá de mantener condiciones de trabajo cómodas y temperaturas razonables para todos los empleados, incluyendo a los equipos de trabajo nocturno en edificios sellados. El Empleador habrá de funcionar los equipos de calefacción y de aire acondicionado y/o ventiladores, que tenga bajo su control, de manera que se mantengan temperaturas agradables de trabajo que sean consistentes con la disposición anterior. Habrá de proveerse iluminación adecuada en las áreas públicas para permitirles a los empleados acceso a las áreas en que deben prestar servicios.

Sección 6. Se acuerda que no habrá limitación del tipo de trabajo desempeñado actualmente por los empleados.

Sección 7. Los empleados de servicios de limpieza tendrán derecho a veinte (20) minutos de tiempo al día sin trabajar, con paga, que habrán de tomarse en dos (2) períodos de descanso.

Sección 8. El Empleador no habrá de imponer una carga de trabajo excesiva a ningún empleado ni agregar obligaciones a una carga de trabajo razonable. En caso que un empleado falte al trabajo, los demás empleados pueden asignarse temporalmente a hacer parte de las tareas del empleado ausente pero no habrá de esperarse que estos desempeñen sus cargas de trabajo regulares completas además del trabajo adicional. No habrá de solicitarse a los empleados que hagan parte de las tareas de los empleados ausentes excepto y hasta que primero se les haya dado instrucciones escritas (y en español y/o polaco, si es razonablemente práctico hacerlo), sobre qué partes de su tarea regular no habrá de hacerse para poder desempeñar el trabajo adicional. Habrán de proveerse copias de dichas instrucciones al delegado y al administrador del edificio. En caso que no se provean las instrucciones por escrito o que no se provean copias de estas al delegado, las medidas disciplinarias impuestas a los empleados por no desempeñar el trabajo adicional quedarán anuladas. El Empleador habrá de contratar a un reemplazo temporal o asignar cobertura de relevo (que no sean los empleados de limpieza regularmente asignados) para desempeñar las funciones de un empleado de limpieza regularmente asignado cuyas responsabilidades recurrentes de trabajo no puedan posponerse y que esté ausente durante más de cinco (5) días laborables consecutivos; siempre que, en aquellos edificios que tengan personal regular de limpieza general nocturna de cuarenta (40) o más empleados, el Empleador habrá de contratar reemplazos temporales o asignar cobertura de relevo si más del veinte por ciento (20%) o doce (12)

empleados (la cantidad que sea menor) del personal de limpieza general nocturna regularmente asignado esté fuera debido a ausencias previamente programadas.

Sección 9. No se requerirá a ningún empleado que desempeñe ningún trabajo bajo condiciones extremadamente peligrosas y el hecho de no desempeñar un trabajo bajo tales circunstancias no habrá de considerarse causa para despido o medidas disciplinarias.

Sección 10. Se acuerda que el personal de limpieza desempeñará todo el trabajo tradicional de limpieza que consiste en limpieza general en los edificios y en las áreas circundantes. Se reconoce que ciertas tareas desempeñadas por el personal de limpieza requieren esfuerzos, fortaleza o destreza físicos adicionales. Estas tareas son las siguientes:

- Limpieza pesada en conexión con construcción, pintura y reparaciones
- Remoción de basura pesada
- Pulido de muebles
- Pulido de metales
- Desempolvar las áreas altas, con escaleras
- Limpieza con mangueras y barrido de aceras exteriores
- Desmantelamiento y limpieza de accesorios eléctricos
- Funcionamiento de máquinas eléctricas de mantenimiento de pisos interiores y exteriores, aspiradoras de tipo industrial y aspiradoras para áreas mojadas
- Barrido y secado de corredores públicos que esté fuera de la asignación normal de limpieza general
- Desinfección de cuartos de baño – fregado a mano, de rodillas – (se refiere a los cuartos de baño que estén fuera de la asignación de limpieza general)
- Lavado de cortinas
- Limpieza de persianas (además de desempolvarlas)
- Limpieza con trapeador mojado – trapeador de más de 16 onzas
- Trabajos en escalera corta
- Lavado y pulido prolongado de paredes o techos
- Mantenimiento de mármol, sin incluir su lavado
- Restauración de superficies metálicas interiores
- Operación de incineradores, empacadores y compactadores
- Remoción de alfombras viejas

El personal de limpieza que hasta el momento ha estado desempeñando funciones rutinarias de limpieza no habrá de asignarse a las tareas antes mencionadas ni a las tareas que se describen en la Sección 2 del Artículo IV, excepto en casos de emergencia. Sin embargo, siempre que nada de lo que contiene este Convenio se interprete como una restricción o modificación a las prácticas existentes del edificio con respecto a la asignación del personal de limpieza.

Sección 11. El Empleador no habrá de requerir aprobación médica debido a una enfermedad o discapacidad a corto plazo hasta de cinco (5) días laborables, sin embargo, siempre que, cuando un empleado esté ausente de manera crónica, el Empleador pueda requerir dicha aprobación médica.

ARTÍCULO XI

DERECHOS DE LOS VETERANOS

Los derechos de recontractación de los empleados, que actualmente estén o puedan estar en el servicio militar y las obligaciones del Empleador en relación con estos, habrán de regirse por las disposiciones aplicables de las leyes federales y estatales.

ARTÍCULO XII

FONDO DE SALUD Y BIENESTAR

Sección 1. Con respecto al período del 10 de abril de 2021 hasta el 30 de junio de 2022, el Empleador habrá de contribuir mensualmente al Fideicomiso de Salud del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes un monto de \$923.87 (novecientos veintitrés dólares y ochenta y siete centavos) en nombre de cada empleado en su nómina activa; sin embargo, siempre que las contribuciones del Empleador se prorrodeen para aquellos meses en que los empleados comiencen a trabajar, cesen de estar empleados y/o permanezcan en licencias para ausentarse de carácter médico o personal por períodos que excedan de los que se estipulan en las Secciones 1 y 2 del Artículo XVII, y la Sección 5 de este Artículo, respectivamente. Si, a partir del 1° de julio de 2022, los Fideicomisarios del Fideicomiso de Salud del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes, después de revisar todas las demás opciones, determinan que pueden ser necesarios ciertos cambios a los beneficios, las partes acuerdan reunirse y conferir para discutir otras opciones de financiamiento.

Sección 2. Con respecto al período del 1° de julio de 2022 hasta el 30 de junio de 2023, el Empleador habrá de contribuir mensualmente al Fideicomiso de Salud del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes un monto de \$923.87 (novecientos veintitrés dólares y ochenta y siete centavos) en nombre de cada empleado en su nómina activa; sin embargo, siempre que las contribuciones del Empleador se prorrodeen para aquellos meses en que los empleados comiencen a trabajar, cesen de estar empleados y/o permanezcan en licencias para ausentarse de carácter médico o personal por períodos que excedan de los que se estipulan en las Secciones 1 y 2 del Artículo XVII, y la Sección 5 de este Artículo, respectivamente. Si, a partir del 1° de julio de 2023, los Fideicomisarios del Fideicomiso de Salud del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes, después de revisar todas las demás opciones, determinan que pueden ser necesarios ciertos cambios a los beneficios, las partes acuerdan reunirse y conferir para discutir otras opciones de financiamiento.

Sección 3. Con respecto al período del 1° de julio de 2023 hasta el 30 de junio de 2024, el Empleador habrá de contribuir mensualmente al Fideicomiso de Salud del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes un monto de \$932.53 (novecientos treinta y dos dólares y cincuenta y tres centavos) en nombre de cada empleado en su nómina activa; sin embargo, siempre que las contribuciones del Empleador se prorrodeen para aquellos meses en que los empleados comiencen a trabajar, cesen de estar empleados y/o permanezcan en licencias para ausentarse de carácter médico o personal por períodos que excedan de los que se estipulan en las Secciones 1 y 2 del Artículo XVII, y la Sección 5 de este Artículo, respectivamente.

Sección 4. El Empleador adopta las disposiciones del Convenio de Fideicomiso que establece el Fideicomiso de Salud del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes y todas las enmiendas a este, y acuerda cumplir y regirse por dichas disposiciones, y también por este medio designa irrevocablemente como sus representantes a los Fideicomisarios nombrados como Fideicomisarios del Empleador en dicho Convenio, conjuntamente con sus sucesores seleccionados en la manera estipulada en este, y además ratifica y aprueba todos los asuntos hechos hasta el momento en conexión con la creación y administración de dicho Fideicomiso y todas las medidas a ser tomadas por dichos Fideicomisarios dentro del alcance de su autoridad.

Sección 5. Los pagos al Fondo de Bienestar habrán de continuarse para los empleados elegibles cuando dichos empleados estén ausentes con licencia médica por períodos de tiempo hasta los estipulados en la Sección 1 del Artículo XVI, o más allá de ese período por motivos especiales acordados por el Empleador y la Unión. Los pagos al Fondo de Bienestar habrán de continuarse para los empleados elegibles cuando dichos empleados estén ausentes con licencia personal por un período de tiempo hasta de noventa (90) días, o ausentes con licencia de negocios de la Unión por un período hasta el plazo de tiempo aprobado, o más allá de ese período por motivos especiales acordados por el Empleador y la Unión. Más allá de ese tiempo, habrán de hacerse pagos al Fondo de Bienestar por y en nombre del empleado temporal, adicional, sustituto, provisional o que sustituya a alguien que esté de vacaciones, pero en ningún caso habrá un Empleador de incurrir en tales costos al mismo tiempo en nombre del empleado ausente con licencia y del empleado que sustituya a alguien. A cualquier empleado temporal, adicional, sustituto, provisional o que sustituya a alguien que esté de vacaciones quien haya sido contratado por el Empleador o por el contratista de servicios de limpieza que efectúe trabajo de la unidad de negociación para el Empleador durante más de doce (12) meses consecutivos habrán de hacerse contribuciones en su nombre.

Sección 6. El Empleador habrá de efectuar remesas al Fondo de Bienestar a más tardar el día calendario quinceavo (15^o) del mes siguiente al mes en que se desempeñara el trabajo.

Sección 7. Con cada informe enviado al Fondo de Bienestar, el Empleador habrá de proveer los nombres, números de seguro social y fechas de contratación de los empleados nuevos y regulares y las fechas de despido de los empleados regulares.

Sección 8. Los pagos al Fondo de Bienestar habrán de efectuarse en los formularios de remesa listados previamente enviados por la Oficina del Fondo, o registros reproducidos que provean toda la información requerida en un formato que sea aceptable para el Fondo. El hecho de no remitir la información requerida en un formato aceptable para el Fondo resultará en que se considere que el Empleador está en mora.

ARTÍCULO XIII **FONDOS DE PENSIÓN**

Sección 1. Existen dos Fondos de Pensión, uno que es conocido como el Fideicomiso de Pensión del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes (en adelante denominado el "Fideicomiso de Pensión del Local 1 de SEIU y Empleadores

Participantes"). El otro es conocido como el Fondo Nacional de Pensión de la Industria de SEIU (en adelante denominado el "Fondo Nacional de Pensión de la Industria") **para ciertos empleados de ascensores que han permanecido en servicio continuo con el mismo Empleador desde 1975**. Los Empleadores habrán de contribuir en nombre de un empleado individual solo a un Fondo. Los empleados que se contraten a partir de la fecha efectiva de este Convenio habrán de tener sus contribuciones hechas al Fideicomiso de Pensión del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes.

Sección 2. Fideicomiso de Pensión del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes

Con respecto al período del 5 de abril de 2021 hasta el 7 de abril de 2024, los Empleadores habrán de contribuir al Fideicomiso de Pensión del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes a razón de cincuenta y dos dólares (\$52.00) por semana por cada empleado programado regularmente para trabajar treinta (30) horas o más por semana que realmente trabaje al menos el 50% de la semana de trabajo programada del empleado. En caso que dicho empleado no trabaje al menos el 50% de su semana de trabajo programada, el Empleador habrá de hacer contribuciones a razón de un dólar y treinta centavos (\$1.30) por hora con respecto a todas las horas realmente trabajadas. Para los empleados que no satisfagan las condiciones antes mencionadas, habrán de hacerse contribuciones a razón de un dólar y treinta centavos (\$1.30) por hora trabajada para aquellos empleados que realmente trabajaran menos de 30 horas por semana. Los días feriados con paga, las vacaciones con paga y las ausencias por funeral (hasta tres días laborables) se consideran tiempo trabajado para fines de contribución a la pensión. La Unión y el Empleador habrán de esforzarse para que los Fideicomisarios del Fondo de Pensión se ocupen de que se notifique al último Empleador del empleado cuando un empleado solicita la pensión. En caso que un empleado trabaje durante su día feriado o de vacaciones, un pago al Fondo de Pensión es todo lo que se requiere.

Sección 3. Fondo Nacional de Pensión de la Industria de SEIU

Con respecto al período del 5 de abril de 2021 hasta el 7 de abril de 2024, los Empleadores habrán de contribuir al Fondo Nacional de Pensión de la Industria a razón de cincuenta y dos dólares (\$52.00) por semana para **ciertos empleados de ascensores que hayan permanecido en servicio continuo con el mismo Empleador desde 1975** y que estén programados regularmente para trabajar treinta (30) horas o más por semana que realmente trabajen al menos el 50% de la semana de trabajo programada del empleado. En caso que dicho empleado no trabaje al menos el 50% de su semana de trabajo programada, el Empleador habrá de hacer contribuciones a razón de un dólar y treinta centavos (\$1.30) por hora con respecto a todas las horas realmente trabajadas. Para los empleados que no satisfagan las condiciones antes mencionadas, habrán de hacerse

contribuciones a razón de un dólar y treinta centavos (\$1.30) por hora trabajada para aquellos empleados que realmente trabajaran menos de 30 horas por semana. Los días feriados con paga, las vacaciones con paga y las ausencias por funeral (hasta tres días laborables) se consideran tiempo trabajado para fines de contribución a la pensión. La Unión y el Empleador habrán de esforzarse para que los Fideicomisarios del Fondo de Pensión se ocupen de que se notifique al último Empleador del empleado cuando un empleado solicita la pensión. En caso que un empleado trabaje durante su día feriado o de vacaciones, un pago al Fondo de Pensión es todo lo que se requiere.

Sección 4. El Empleador adopta las disposiciones del Convenio de Fideicomiso que establece dicho Fideicomiso de Pensión del Local 1 de SEIU y de Empleadores Participantes, y todas las enmiendas a este, y acuerda cumplir y regirse por dichas disposiciones, y también por este medio designa irrevocablemente como sus representantes a los Fideicomisarios nombrados como Fideicomisarios del Empleador en dichos Convenios, conjuntamente con sus sucesores seleccionados en la manera estipulada en este, y además ratifica y aprueba todos los asuntos hechos hasta el momento en conexión con la creación y administración de dichos Fideicomisos y todas las medidas a ser tomadas por dichos Fideicomisarios dentro del alcance de su autoridad, incluyendo la autoridad de los Fideicomisarios a restringir las disposiciones sobre los beneficios con respecto a un nuevo grupo de Empleadores, según lo estipulan los Convenios de Fideicomiso.

Sección 5. El Empleador habrá de efectuar remesas al Fondo de Pensión a más tardar el día calendario quinceavo (15^o) del mes siguiente al mes en que se desempeñara el trabajo.

Sección 6. Con cada informe enviado al Fondo de Pensión, el Empleador habrá de proveer los nombres, números de seguro social y fechas de contratación de los empleados nuevos y regulares y las fechas de despido de los empleados regulares.

Sección 7. Los pagos al Fideicomiso de Pensión habrán de efectuarse en los formularios de remesa listados previamente enviados por la Oficina del Fondo, o registros reproducidos que provean toda la información requerida en un formato que sea aceptable para el Fondo. El hecho de no remitir la información requerida en un formato aceptable para el Fondo resultará en que se considere que el Empleador está en mora.

Sección 8. Los pagos al Fideicomiso de Pensión habrán de continuarse para los empleados elegibles cuando dichos empleados estén ausentes con licencia médica por períodos de tiempo hasta los estipulados en la Sección 1 del Artículo XVI, o más allá de ese período por motivos especiales acordados por el Empleador y la Unión.

Los pagos al Fideicomiso de Pensión habrán de continuarse para los empleados elegibles cuando dichos empleados estén ausentes con licencia personal por un período de tiempo hasta de noventa (90) días, o ausentes con licencia de negocios de la Unión

por un período hasta el plazo de tiempo aprobado, o más allá de ese período por motivos especiales acordados por el Empleador y la Unión.

Más allá de ese tiempo, habrán de hacerse pagos al Fondo de Pensión por y en nombre del empleado temporal, adicional, sustituto, provisional o que sustituya a alguien que esté de vacaciones, pero en ningún caso habrán de hacerse contribuciones de manera concurrente tanto para el empleado ausente bajo licencia como para el empleado temporal, adicional, sustituto, provisional o que sustituya a alguien que esté de vacaciones; sin embargo, siempre que se hayan de hacer contribuciones en nombre de cualquier empleado temporal, adicional, sustituto, provisional o que sustituya a alguien que esté de vacaciones quien haya sido contratado por el Empleador o por el contratista de servicios de limpieza que efectúe trabajo de la unidad de negociación para el Empleador durante más de doce (12) meses consecutivos.

ARTÍCULO XIV **MOROSIDAD EN LOS PAGOS AL FONDO DE** **SALUD Y BIENESTAR Y AL FONDO DE PENSIÓN**

Sección 1. Resolución de cobertura. Cualquier incertidumbre sobre la obligación del Empleador de efectuar contribuciones al Fondo de Bienestar o el Fideicomiso de Pensión correspondiente con respecto a nuevos edificios o nuevos empleados habrán de solucionarla las partes que suscriben.

Sección 2. Derecho a la huelga. Los Empleadores reconocen la necesidad de efectuar oportunamente las contribuciones de Salud y Bienestar y de Pensión para preservar la continuidad de los beneficios de los empleados y garantizar un financiamiento adecuado de los beneficios. En caso que un Empleador continúe atrasado en los pagos al Fondo de Bienestar o al Fideicomiso de Pensión correspondiente durante un período de 10 días después de proveerse aviso por escrito de la morosidad al Empleador, o si este rehúsa presentar los registros de nómina de acuerdo con las disposiciones de auditoría de nómina de la política de cobro de los Fideicomisarios, la Unión puede concertar una huelga en el edificio del Empleador para exigir el cumplimiento de los pagos o la presentación de los registros sin tener en cuenta la cláusula contra las huelgas en el Artículo XVII o el procedimiento de resolución de querellas y arbitraje que se estipula en el Artículo XVIII. El Empleador atrasado en sus pagos habrá de ser responsable además de reembolsar a los empleados los salarios que dejaron de ganar debido a las medidas de huelga tomadas por la Unión bajo este Artículo.

Sección 3. Morosidad, interés y daños estimados. Si los Fideicomisarios no reciben el monto completo de la contribución que se requiere del Empleador al Fondo de Bienestar o al Fideicomiso de Pensión y el formulario de remesa adjunto a más tardar en las fechas expuestas en la Sección 6 del Artículo XII, y la Sección 5 del Artículo XIII, con respecto a las contribuciones por pagar, se requerirá al Empleador que pague, además del monto de dicha contribución, interés y daños estimados a las tasas estipuladas en los Convenios de Fideicomiso sobre el monto sin pagar, así como honorarios de contadores y abogados y costos del juzgado, si corresponde, en que se incurra para lograr el cobro. El Empleador reconoce haber recibido los Convenios de Fideicomiso y representa a la Unión y a los Fondos que ha leído las disposiciones sobre el interés y los daños estimados y que

la disposición sobre los daños estimados es una aproximación razonable de los daños a los Fondos que son difíciles de determinar. El Empleador reconoce además que cualquier derecho de los Fideicomisarios de anular el interés o los daños estimados, de conformidad con la política de cobro que se describe en la siguiente Sección 4, no habrá de modificar el acuerdo del Empleador de que el monto máximo de estimación de daños estipulado en el Fideicomiso es una aproximación razonable de los daños sufridos bajo todas las circunstancias en que el Empleador esté atrasado.

Sección 4. Política de cobro. El Empleador reconoce que los Fideicomisarios de los Fondos tienen la obligación fiduciaria bajo la Ley de 1974 de Seguridad de Ingresos de Retiro de Trabajadores (“ERISA”, por sus siglas en inglés), según se ha enmendado, de garantizar el cobro oportuno de las contribuciones del Empleador y la solución de los retrasos de pago mediante el uso de auditorías de nómina y otros procedimientos de cumplimiento. Por lo tanto, el Empleador designa irrevocablemente por este medio como sus representantes a los Fideicomisarios nombrados como Fideicomisarios del Empleador de los Fondos y sus sucesores en conexión con la adopción, enmienda y administración de una política de cobro que establezca procedimientos de auditoría de nómina y de cobro de acuerdo con los términos y condiciones de la exención 76-1 a las clases de transacciones prohibidas por ERISA. El Empleador consiente por este medio y reconoce su obligación bajo las disposiciones de dicha política de cobro, según se ha enmendado, como si estuviese expuesta en su totalidad en este Convenio. Se adjunta una copia de la política de cobro actual según fue adoptada por los Fideicomisarios, como Anexo A.

Sección 5. Asignación de pagos al Fideicomiso. El Empleador asigna por este medio a los Fondos una parte de su compensación por los servicios prestados a los administradores de los edificios, equivalente a las contribuciones mensuales del Empleador a los Fondos de acuerdo con el informe de remesa más reciente en los archivos de las oficinas de los Fondos (en adelante, la “Contribución Mensual”). Si los fideicomisarios de alguno de los Fondos determinan que un Empleador está atrasado en hacer las contribuciones completas a los Fondos con respecto a tres meses (que pueden ser consecutivos o no), entonces, además de todos los demás remedios disponibles a los Fondos, los Fondos pueden presentar una copia de este convenio suscrito de negociación colectiva a los administradores y solicitar el pago directo a los administradores de la Contribución Mensual completa. El pago de todas las Contribuciones Mensuales a los Fondos continuará haciéndola de manera directa a los Fondos el administrador hasta que el Empleador entregue un pago por separado a los Fondos para satisfacer todos los atrasos e intereses acumulados y daños estimados.

ARTÍCULO XV **ANTIGÜEDAD**

Sección 1. El término “antigüedad” habrá de significar la duración del servicio de un empleado regular en un edificio; siempre que los nuevos empleados habrán de considerarse empleados en período de prueba durante los primeros cuarenta y cinco (45) días calendario de empleo. Durante su período de prueba, los empleados no habrán de tener antigüedad y podrán quedar suspendidos temporalmente o despedidos a discreción exclusiva del Empleador y esa medida no habrá de estar sujeta al procedimiento de resolución de querellas de este Convenio. Los derechos de antigüedad de un empleado

no habrán de afectarse debido a un cambio de propiedad o de administración del edificio siempre que dicho empleado permanezca al empleo de los nuevos propietarios o administradores. El Empleador acuerda notificar a la Unión, por escrito, oportunamente al consumarse algún cambio en la propiedad o la administración del edificio. La antigüedad no se interrumpe excepto por despido con causa, renuncia o suspensión temporal de más de un año (dos años en el caso de empleados que tengan diez (10) años de servicio o más). El Empleador habrá de publicar una lista de antigüedad en cada edificio en un lugar accesible a todos los empleados. Dicha lista habrá de contener los nombres de todos los empleados que tengan antigüedad según se estipula en este documento y su fecha respectiva de antigüedad; y habrá de actualizarse trimestralmente incluyendo una fecha previa a la programación de vacaciones. Una copia de la lista de antigüedad habrá de hacerse disponible a la Unión, si la solicita.

Sección 2. Cuando se haga necesario reducir la fuerza de trabajo, la última persona contratada habrá de suspenderse temporalmente primero siempre que los empleados que se hayan de retener tengan la capacidad de entrenarse para desempeñar el trabajo disponible; y el empleado cuya asignación de trabajo se haya eliminado o combinado habrá de colocarse en la asignación de trabajo que tenía el empleado con menos antigüedad cuya asignación de trabajo pueda desempeñar el empleado impactado con un entrenamiento mínimo. Si el empleado desplazado por dicha reasignación no es el que tiene menos antigüedad en el edificio, a este habrá de colocársele en la asignación de trabajo que tenía el empleado con menos antigüedad en el edificio, siempre que este pueda desempeñar esa asignación de trabajo con un entrenamiento mínimo. Aquellos empleados que no puedan colocarse en asignaciones de trabajo activo de acuerdo con lo anterior habrán de suspenderse temporalmente. En caso que se aumente posteriormente la fuerza de trabajo, los empleados que tengan antigüedad serán recontratados en orden inverso a como fueron suspendidos, sujeto a las calificaciones del empleado para desempeñar el trabajo para el que se le recontracte. El Empleador no habrá de proveer menos de una (1) semana de aviso de recontractación por escrito a la dirección conocida más reciente del empleado. El hecho de no presentarse a trabajar antes del vencimiento del período de dicho aviso habrá de resultar en la pérdida de todos los derechos de antigüedad bajo este Convenio. No se requiere enviar aviso de recontractación en casos en que el Empleador y la Unión acuerden no enviarlo debido a que sea aparente para ellos que el empleado no regresará.

Sección 3. Cuando ocurra una vacante en cualquier trabajo amparado bajo este Convenio, dicho trabajo se anunciará en un lugar prominente para que se sometan ofertas y todos los empleados pueden presentar solicitudes para el trabajo. El anuncio habrá de contener una descripción completa de las funciones del trabajo, la hora de entrada y la tarifa de paga. La antigüedad será el factor determinante para llenar la vacante siempre que el empleado tenga la capacidad para ser entrenado para desempeñar el trabajo. Con respecto a cualquier vacante que no se llene de conformidad con el procedimiento de anuncio mencionado, el Empleador habrá de ofrecer la posición a empleados de reemplazo calificados que se encuentren trabajando en el edificio del Empleador antes de contratar a nuevos empleados para llenar la vacante.

Sección 4. La selección y la preferencia sobre el tiempo de tomar vacaciones habrá de concederse a los empleados de acuerdo con su antigüedad, excepto que un edificio

puede no considerar la antigüedad para programar las vacaciones cuando esto se requiera para poder mantener las operaciones normales del edificio, en cuyo caso habrá de notificarse a la Unión lo antes posible del cambio de consideración de la antigüedad.

Sección 5. Los delegados de la Unión habrán de tener antigüedad preferencial para fines de despido temporal y recontractación bajo este Artículo.

ARTÍCULO XVI **LICENCIAS PARA AUSENTARSE**

Sección 1. El Empleador habrá de conceder una licencia para ausentarse por escrito, debido a enfermedad o discapacidad, justificada con aprobación médica, de acuerdo con el siguiente programa: antigüedad de menos de un año, no se concede licencia; antigüedad de un (1) año a tres (3), se conceden seis meses de licencia; antigüedad de tres (3) años a cinco (5), se conceden nueve (9) meses de licencia; antigüedad de más de cinco (5) años, se concede un (1) año de licencia. Mediante acuerdo entre el Empleador y la Unión, puede suspenderse permanentemente el empleo de un empleado que esté ausente con licencia. Al regresar cuando se venza la licencia, el empleado habrá de regresar a la asignación que este desempeñaba previamente o, en caso que dicha asignación ya no exista, una posición sustancialmente comparable que sea consistente con la antigüedad del empleado que regresa en relación con la antigüedad de los empleados que trabajan en el edificio en el momento de su regreso de la licencia. Una vez que un empleado agote la licencia de conformidad con el programa expuesto arriba, este no tendrá derecho a una licencia adicional hasta que haya trabajado de manera continua durante doce (12) meses adicionales.

Sección 2. El Empleador no habrá de negarse a conceder licencias personales de ausencia, presentadas y aprobadas por escrito por motivos aparte de enfermedad o discapacidad no relacionada con el trabajo hasta de catorce (14) días después de dos (2) años y hasta de noventa (90) días después de cinco (5) años de antigüedad. No se requerirá al Empleador que conceda una licencia personal de ausencia hasta después de pasados veintiún (21) meses desde la licencia personal previa de ausencia del empleado. El hecho de no regresar a trabajar sin causa justificable después de una licencia personal de ausencia será motivo de despido.

Sección 3. A un empleado a quien se seleccione para representar a la Unión en convenciones, conferencias, negociación colectiva, procedimientos de resolución de querellas y arbitraje u otros negocios de la Unión habrá de concedérsele licencias de la Unión para ausentarse sin paga por el período requerido para llevar a cabo plenamente dicho negocio, pero en ningún caso habrá de ser la licencia de una duración mayor de un (1) año. La Unión habrá de proveer aviso escrito de dichas licencias para ausentarse con al menos cuatro (4) días laborables de anticipación, incluyendo las fechas anticipadas y la duración de las ausencias. Toda licencia para ausentarse de un (1) año bajo esta sección habrá de requerir que el empleado trabaje seis (6) meses consecutivos al regresar a su empleo antes de concedérsele otra licencia. Si la Unión requiere una prórroga de la duración de la licencia para ausentarse, esta habrá de proveer aviso de la prórroga, incluyendo su duración, una (1) semana antes de la fecha inicial de vencimiento de la licencia para ausentarse.

Sección 4. Durante todas dichas licencias para ausentarse estipuladas en este Artículo, habrá de continuarse acumulando antigüedad. Por acuerdo entre el Empleador y la Unión, es posible suspender permanentemente el empleo de un empleado con dicha licencia para ausentarse.

Sección 5. Las disposiciones de la Ley de Licencia por Asunto Médico de la Familia, si son más favorables, habrán de reemplazar las disposiciones de este Artículo.

ARTÍCULO XVII **HUELGAS, CIERRES PATRONALES, PIQUETES**

Sección 1. Durante el término de este Convenio, sin el consentimiento del Empleador, no habrá huelgas, cierres patronales o piquetes, ni tampoco habrá manifestaciones de ningún tipo dentro de los edificios, ni habrá entrega o distribución de volantes o circulares de ningún tipo en ningún área de los edificios, excepto en los salones de descanso de los empleados.

Sección 2. Ninguna acción o demanda legal de ningún tipo o descripción habrá de proceder de la Asociación o de algún miembro de esta contra la Unión, o sus funcionarios, representantes o agentes, debido a una huelga, paro laboral o piquete en violación de este Convenio si:

- (a) La Unión no ha autorizado o instigado la huelga, paro laboral o piquete, y
- (b) La Unión censura oportunamente dicha huelga, paro laboral o piquete y hace un esfuerzo serio para terminar el mismo dentro de un período de cinco (5) días.

Sección 3. El hecho de que un empleado rehúse cruzar la línea del piquete establecida o mantenida por una organización laboral reconocida no habrá de ser motivo de despido o medida disciplinaria siempre que la Unión le haya provisto al Empleador aviso escrito con al menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación de que existe una línea de piquete que es posible que se respete por los empleados de la unidad de negociación.

ARTÍCULO XVIII **PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE QUERELLAS Y ARBITRAJE**

Section 1. El procedimiento para manejar una querrela relacionada con cualquier diferencia o disputa que surja bajo este Convenio habrá de ser el siguiente.

PASO I

El empleado agraviado, acompañado por el delegado, si el empleado así lo desea, habrá de consultar con el jefe o supervisor inmediato del empleado. En caso que la querrela incluya a un grupo de empleados, el delegado habrá de representar a los empleados. En todo caso, debido a que el interés de todos los relacionados con el asunto es que se solucione la querrela de la manera más oportuna y expedita, el empleado agraviado y/o el delegado del empleado o empleados en cuestión habrán de presentar dicha querrela dentro de un período de diez (10) días laborables después del suceso que

dé lugar a la querella, o después que dicho empleado y/o el delegado del empleado o empleados en cuestión tuvieran conocimiento del suceso.

PASO II

En caso que el asunto no se solucione en el primer paso y que la Unión desee proseguir con el asunto, la querella habrá de reducirse a un escrito y presentarse al Empleador dentro de treinta (30) días de ocurrido el suceso que diera lugar a esta o después que el empleado o empleados en cuestión tuvieran conocimiento de dicho suceso. El jefe o supervisor inmediato, conjuntamente con el empleado agraviado, el delegado, y un Representante de la Unión habrán de discutir la querella con el administrador del edificio y el contratista. El administrador del edificio o el contratista habrá de responder por escrito dentro de quince (15) días calendario después de haber recibido la querella por escrito.

PASO III

Si el asunto no se soluciona en el segundo paso y la Unión desea proseguir con el asunto, la Unión, dentro de quince (15) días calendario después de recibir la respuesta escrita del administrador del edificio o del contratista al Paso II, habrá de notificarle una demanda escrita de arbitraje al Empleador o, si corresponde, al contratista. En adelante, la querella habrá de someterse a un árbitro quien habrá de seleccionarse de mutuo acuerdo entre el Empleador o, si corresponde, el contratista y la Unión del siguiente panel (al que en adelante pueden hacerse adiciones con mutuo acuerdo de las partes):

EDWIN BENN
STEVEN BIERIG
JOHN FLETCHER
LISA SALKOVITZ KOHN
DANIEL NIELSEN
MARTIN MALIN
ROBERT McALLISTER
ROBERT PERKOVICH
JEANNE VONHOF

El representante de la Unión se pondrá en contacto con el Empleador, o, si corresponde, el contratista, dentro de diez (10) días calendario de la solicitud de arbitraje y propondrá un árbitro. En caso que la Unión no lo haga, eso resultará en que se anule la querella. Si las partes no pueden ponerse de acuerdo inmediatamente sobre un árbitro, las partes pueden, por turnos, eliminar un nombre de dicha lista y el último nombre que quede habrá de ser el árbitro seleccionado para atender y decidir la resolución de la querella. Las partes habrán de seleccionar un árbitro dentro de cuarenta y cinco (45) días calendario de la solicitud de arbitraje. La compensación de dicho árbitro habrán de pagarla una mitad el Empleador o, si corresponde, el contratista, y la otra mitad la Unión.

Sección 2. El fallo o decisión del árbitro habrá de ser final y obligatorio para el Empleador y los empleados en cuestión y la Unión. El árbitro no habrá de tener autoridad para agregar, eliminar o modificar las disposiciones de este Convenio.

Sección 3. Si un Empleador que sea parte de este Convenio rehúsa acatar un fallo de arbitraje emitido bajo este Artículo o rehúsa acatar una decisión escrita firmada por los

representantes del Empleador y la Unión que solucione cualquier diferencia o disputa que surja bajo este Convenio, la Unión habrá de ser exonerada de la obligación del Artículo XVII con respecto a dicho Empleador.

Sección 4. Las querellas que no se presenten o se apelen dentro de los límites de tiempo expuestos en la Sección 1 habrán de considerarse retiradas y abandonadas. En caso de no haber una respuesta oportuna a una querella por parte del administrador del edificio o contratista en el segundo paso del procedimiento de resolución de querellas, la querella habrá de pasarse automáticamente al tercer paso.

ARTÍCULO XIX **COMITÉ CONJUNTO DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA**

El Empleador y la Unión comparten su interés por la seguridad personal de los empleados durante sus horas de trabajo en los edificios y en su trayecto de ida y vuelta entre la casa y el trabajo. Por lo tanto, se ha establecido un Comité Conjunto de Seguridad y Vigilancia que consiste en un (1) miembro de la Unión y del Empleador. Dicho Comité Conjunto trabajará en cooperación con las agencias adecuadas de la ciudad, el condado, el estado y federales en un esfuerzo por mejorar la seguridad de los empleados durante su trayecto de ida y vuelta al trabajo y dentro de los edificios en sí, con el fin de mejorar la seguridad de los empleados en el trabajo, y para mejorar la relación entre los Empleadores y la Unión para manejar los problemas de seguridad y vigilancia.

El Empleador y la Unión comparten su interés por la seguridad de todos los empleados de limpieza en caso de emergencias en los edificios en que estos trabajan. El Empleador habrá de cumplir con la Ordenanza sobre Procedimientos de Emergencia de la Ciudad de Chicago para los Edificios de Gran Altura con respecto a los procedimientos de emergencia, seguridad y evacuación.

ARTÍCULO XX **CLASIFICACIONES E INGRESOS**

Las diferencias o disputas que puedan surgir con respecto a la clasificación adecuada de ciertos empleados y los ingresos que les corresponden bajo una práctica establecida de sobre escala y este Convenio habrán de estar sujetas a determinación bajo las disposiciones de resolución de querellas y arbitraje de este Convenio.

ARTÍCULO XXI **ACTIVIDADES DE LA UNIÓN EN LOS EDIFICIOS**

Sección 1. El Empleador habrá de permitir que se coloquen boletines de la Unión en el salón de ropero de los empleados y habrá de concederles a los Delegados de la Unión libertad razonable para llevar a cabo sus funciones durante las horas de trabajo. Los representantes debidamente acreditados de la Unión habrán de tener acceso razonable a las tarjetas de control u hojas de registro para el día en curso aplicables a los empleados amparados bajo este Convenio.

Sección 2. Los representantes debidamente acreditados de la Unión pueden entrar al edificio del Empleador durante horas de trabajo para observar las condiciones de

trabajo y para consultar con los empleados bajo circunstancias que no interrumpen los horarios de trabajo. Cuando un representante de la Unión entra a un edificio después de las horas normales de negocios, este se registra y se identifica a los empleados de vigilancia del edificio, observa las reglas de vigilancia y se pone en contacto con el supervisor nocturno. En caso que no pueda ponerse en contacto con el supervisor y hayan pasado veinte (20) minutos, el representante de la Unión puede proceder a consultar con un empleado o empleados.

ARTÍCULO XXII **SERVICIO DE JURADO**

El Empleador habrá de compensar al empleado por la diferencia entre la paga que dicho empleado normalmente recibe, excluyendo horas extra, y el monto recibido por el servicio de jurado. Habrá de ser responsabilidad del empleado presentarle prueba al Empleador de su aviso para servir de jurado y del tiempo que este sirvió en dicho jurado antes de que se le compense por ello.

ARTÍCULO XXIII **DISPOSICIONES VARIAS**

Sección 1. En caso que un Empleador registre vacantes de trabajo con una agencia de empleo, dicho Empleador habrá de pagar todo el costo y los cargos de dicha agencia.

Sección 2. En caso que alguna ley que exista actualmente o que se apruebe en un futuro, o alguna proclama, reglamento o edicto de alguna agencia o funcionario nacional o estatal haya de invalidar cualquier parte de este Convenio, el Convenio completo no habrá de quedar invalidado por ello y cualquiera de las partes que suscriben, a solicitud, puede reabrir la parte invalidada para negociación. En caso que no pueda llegarse a un acuerdo sobre esto dentro de treinta (30) días, cualquiera de las partes que suscribe puede someter el asunto a arbitraje según se estipula en este Convenio.

Sección 3. Ni el Empleador ni la Unión discriminarán a los solicitantes o empleados con respecto a contratación, ocupación o cualquier otro término o condición de empleo de manera que sea en contra de las leyes aplicables. Todas las partes que suscriben este Convenio habrán de tratar a los empleados y a los representantes de la administración con respeto y dignidad.

Sección 4. Aunque este Convenio expone disposiciones esenciales que abarcan los salarios, las horas y las condiciones de trabajo que aplican a todos los empleados amparados bajo este Convenio, no expone cada privilegio, regla del centro de trabajo unionista o condición de trabajo que los empleados de un edificio en particular han disfrutado bajo el convenio anterior o las condiciones de trabajo en particular que están realmente vigentes en cada edificio de estos. Consecuentemente, se acuerda que el Empleador no habrá de usar este Convenio como motivo para reducir o eliminar una condición de trabajo, regla del centro de trabajo unionista o privilegio que sean beneficiosos sin primero obtener el consentimiento de la Unión.

Section 5. El Empleador acuerda que cada uno y todos los beneficios actualmente concedidos a los empleados o que puedan concederse en el futuro a los empleados habrán de continuarse. Ninguna disposición de este Convenio habrá de considerarse que permite una reducción en los salarios actuales o deterioro de las condiciones de trabajo actuales de ningún empleado amparado bajo este Convenio.

Section 6. El Empleador habrá de notificar de inmediato a la Unión sobre cualquier cambio de agente de administración del edificio, o la contratación a entidades externas del trabajo amparado bajo este Convenio, o cualquier cambio de contratista y la fecha de vigencia de cualquier cambio de ese tipo.

PARTE II

MANTENIMIENTO DE CONDICIONES

Sección 1. El Empleador no habrá de reducir el número de empleados, ni horas de mano de obra trabajadas o modificar la hora de entrada y/o de salida de ningún empleado en ninguna localidad de trabajo sin someter primero una solicitud por escrito al Secretario-Tesorero de la Unión para su aprobación de dichos cambios y sin obtener posteriormente el consentimiento escrito de la Unión.

LOCALIDAD DEL TRABAJO

Sección 2. El Empleador no hará ninguna de las siguientes cosas sin primero someter una solicitud por escrito al Secretario-Tesorero de la Unión para su aprobación de dichos cambios y sin obtener posteriormente el consentimiento escrito de la Unión:

- (1) Modificar la localidad o asignación de trabajo, temporal o permanentemente, de algún empleado;
- (2) Suspender temporalmente a un empleado o reducir el número de empleados o modificar las horas semanales o diarias de algún empleado;
- (3) Modificar la hora de entrada o de salida, temporal o permanentemente, en la localidad de trabajo.

SE PROHÍBE LA ACELERACIÓN

Sección 3. No habrá aceleración ni aumento en la carga de trabajo ni cambio alguno en la asignación de trabajo cuando el efecto sea disminuir la fuerza de trabajo o disminuir el número total de horas trabajadas en cualquier localidad de trabajo sin primero someter una solicitud por escrito al Secretario-Tesorero de la Unión para su aprobación de dichos cambios y sin obtener posteriormente el consentimiento escrito de la Unión. En caso que el Empleador asuma la limpieza y seguridad de cualquier espacio adicional, el Empleador no habrá de agregar ninguna parte de dicho espacio a la asignación de trabajo de ningún empleado.

SUSPENSIÓN TEMPORAL

Sección 4. En caso que el Empleador desee suspender temporalmente a algún empleado o empleados por motivos como la pérdida de un trabajo o parte de un trabajo, a

solicitud escrita del Empleador, la Unión acuerda reunirse con el Empleador y discutir la suspensión temporal de buena fe; sin embargo, si se acuerda que el Empleador no habrá de suspender temporalmente a ningún empleado sin obtener primero el consentimiento escrito de la Unión.

Además, se acuerda que el Empleador habrá de presentar la siguiente información, por escrito, a la Unión antes de cualquier discusión o de que se tome alguna medida sobre la suspensión temporal propuesta:

- (1) La localidad de trabajo en que ha de ocurrir la suspensión temporal propuesta;
- (2) Una lista de los empleados que trabajan en la localidad de trabajo y su antigüedad en el trabajo y el tipo de trabajo que desempeña cada empleado.
- (3) Una lista de los empleados que el Empleador desea suspender temporalmente;
- (4) Las fechas y los motivos de la suspensión temporal propuesta.

Sección 5.

- (1) Si la Unión ha accedido, por escrito, a la suspensión propuesta, el Empleador habrá de darle un mínimo de diez (10) días de aviso al empleado afectado, o puede pagarle un monto equivalente a la paga de una semana en vez de aviso. Dicho pago no habrá de considerarse como pago de los días de vacaciones acumulados;
- (2) No habrá de suspenderse temporalmente a ningún empleado regular a tiempo completo mientras haya un empleado temporal trabajando en la localidad de trabajo;
- (3) Los empleados que estén en suspensión temporal del trabajo habrán de tener preferencia para contratación. Todos los empleados del Empleador suspendidos temporalmente habrán de tener preferencia de acuerdo con su antigüedad.

REGISTRO DE TODAS LAS LOCALIDADES DE TRABAJO

Sección 6.

- (1) El Empleador habrá de proveerle a la Unión una lista escrita de todos los trabajos del Empleador, incluyendo la dirección exacta y localidad de cada trabajo. Las listas habrán de entregarse a la Unión dentro de diez (10) días después de suscribirse este Convenio.
- (2) Todas las adiciones o cambios en el (1) anterior habrán de presentarse a la Unión dentro de cuarenta y ocho (48) horas después de que entren en vigor;

- (3) El Empleador acuerda proveer la siguiente información para todas las localidades de trabajo:
- (a) El número de empleados y el nombre y descripción de trabajo de cada empleado;
 - (b) El número de horas de mano de obra trabajadas por día y por semana;
 - (c) La hora de entrada y de salida de cada empleado;
 - (d) La tarifa de salario de cada empleado;
 - (e) La fecha original de contratación de cada empleado en la localidad de trabajo en particular.
- (4) Al recibir dicha información, la Unión habrá de manejar la información de manera confidencial y se la entregará a otro Empleador de conformidad con las disposiciones de este Convenio solo cuando se haya determinado que se estén solicitando ofertas de buena fe.

PROCEDIMIENTOS PARA PRESENTAR OFERTAS DE TRABAJO

Sección 7. Cuando el Empleador presenta una oferta o asume la prestación de servicios en cualquier localidad de trabajo en que los empleados actuales estén trabajando bajo los términos de un Convenio de Negociación Colectiva bajo el que esta Unión sea parte que suscribe, el Empleador acuerda, por escrito, hacer lo siguiente:

(1) Ponerse en contacto con el Secretario-Tesorero de la Unión con respecto al número de empleados, el número de horas de mano de obra trabajados cada día y cada semana, la hora de entrada y de salida de cada empleado y la tarifa de salario de cada empleado en la localidad de trabajo. La Unión proveerá la información solicitada al Empleador solo por escrito.

(2) Observar todas las condiciones existentes en la localidad de trabajo y específicamente no suspender temporalmente a ningún empleado ni transferir a ningún empleado a ninguna otra localidad de trabajo ni reducir la tarifa de salario de ningún empleado, el número de empleados, el número total de horas trabajado por día y por semana, ni cambiar la hora de entrada ni de salida de ningún empleado.

(3) Reconocer que el tiempo de trabajo y el servicio general de empleo de cada empleado en la localidad de trabajo, incluyendo a aquellos que podrían estar de vacaciones o fuera del trabajo debido a enfermedad, lesión o licencia autorizada para ausentarse, habrán de considerarse como continuos para todos los propósitos incluyendo su antigüedad y beneficios de días de enfermedad y de vacaciones, de manera que ningún empleado habrá de perder sus beneficios debido al cambio de Empleador.

CAMBIO DE EMPLEADOR

Sección 8. El Empleador no habrá de suscribir ningún Convenio, escrito o verbal, de manera directa o indirecta que prohíba o limite de alguna manera el derecho de cualquier persona o compañía a contratar a los empleados del Empleador, o el derecho de cualquier

empleado a aceptar empleo, después de haberse retirado del servicio del Empleador en cualquier localidad de trabajo, edificio o establecimiento.

Este Convenio habrá de ser obligatorio no solo para las partes que suscriben, sino además para sus respectivos sucesores, administradores, albaceas y cesionarios. En caso que una operación completa o parte de esta se venda, arriende, transfiera o se adquiera su control mediante venta, transferencia, arrendamiento, cesión, sindicatura o procedimientos de quiebra, dicha operación o parte de esta habrá de continuar estando sujeta a los términos y las condiciones de este Convenio durante su término.

SUBCONTRATACIÓN

Sección 9. El Empleador no habrá de subcontratar ningún trabajo amparado bajo este Convenio a ningún empleado, persona o compañía.

INSPECCIÓN DE REGISTROS

Sección 10. La Unión habrá de tener el derecho de llevar a cabo una investigación y una auditoría de los libros y registros del Empleador, incluyendo la inspección y auditoría de los libros o registros del Empleador en cualquier localidad de trabajo, edificio o establecimiento, con el fin de determinar si existe alguna violación de alguna disposición de este Convenio.

CONTRATO OBLIGATORIO PARA EL EMPLEADOR

Sección 11. El hecho de que el Empleador que suscribe firme este Convenio constituye una obligación para dicho Empleador y otras divisiones, asociados o asociaciones o cualquier persona o firma, sociedad o corporación que desempeñe servicios de limpieza y mantenimiento o de ascensores (que es el asunto fundamental de este Convenio en el que el Empleador tenga algún interés, control o asociación o que se opere desde alguna oficina o lugar de negocios con el que el Empleador esté conectado o en que tenga un interés).

**Anexo al
Convenio Maestro Estándar de Contratistas
Que Cubre a
Diverse Facility Solutions
en los
Aeropuertos O'Hare y Midway**

Por cuanto el Local 1 de SEIU (la "Unión") y Diverse Facility Solutions (el "Empleador") son signatarios del Convenio Estándar de Contratistas (del 5 de abril de 2021 al 7 de abril de 2024) (el "Convenio");

Por cuanto el Empleador y la Unión han tenido tradicionalmente Anexos al Convenio que cubren el trabajo del Empleador en los aeropuertos O'Hare (incluido Multi-Modal Facilities (MMF)) y Midway que están bajo la jurisdicción del Convenio;

Declárese que todos los empleados que trabajan en los aeropuertos O'Hare y Midway para el Empleador habrán de estar bajo la Parte I del Convenio salvo en la medida que se modifica específicamente a continuación:

1. Los empleados tienen que proveer la documentación necesaria requerida para satisfacer las medidas de seguridad del aeropuerto.
2. El diferencial de tiempo y medio (1-½) por el trabajo realizado los domingos no habrá de aplicarse a los empleados cuyos horarios normales incluyen el domingo.
3. La progresión salarial de BOMA que se establece en el Convenio bajo la Subsección (d) de la Sección A del Artículo IV habrá de aplicarse a todos los empleados bajo este Anexo.
4. El Empleador y la Unión habrán de sostener una reapertura para cubrir específicamente los siguientes asuntos tras la concesión de los contratos de servicios de limpieza en O'Hare por parte de la Ciudad de Chicago (pero no más allá del 1° de febrero de 2022):
 - a. "Trabajadores de relevo" – con respecto a las horas regulares, derecho a vacantes a tiempo completo y beneficios después de un año.
 - b. Técnicos de proyectos especiales / piso que reciban un ajuste adicional por hora por las horas trabajadas.
 - c. Supervisores/líderes de trabajo que reciban un ajuste adicional por hora por las horas trabajadas como supervisores/líderes de trabajo.

Se conviene mutuamente el _____ de abril de 2021:



Tom Balanoff
Local 1 de SEIU



Mark Wright
Diverse Facility Solutions