

**BOMA/CHICAGO - LOCAL 1**  
**CONVENIO DE 2018 DE LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA**  
**Del 9 de abril de 2018 hasta el 4 de abril de 2021**  
**ÍNDICE**

**ARTÍCULOS/PÁGINA**

I	1	Unidad de Negociación
II	1	Afiliación a la Unión, Derechos del Empleador y Cobro de Cuotas
III	3	Despido y Disciplina
IV	3	Salarios
V	5	Cláusula del Empleador Más Favorecido
VI	5	Semana de Trabajo
VII	6	Días Feriados
VIII	8	Vacaciones
IX	9	Despido-Acumulación de Días de Vacaciones-Cheque Final
X	9	Ausencia por Funeral
XI	10	Condiciones de Trabajo
XII	12	Derechos de los Veteranos
XIII	12	Fondos de Atención Médica y Bienestar
XIV	13	Plan de Pensión
XV	15	Morosidad en los Pagos al Fondo de Atención Médica y Bienestar y al Fondo de Pensión
XVI	16	Antigüedad
XVII	17	Licencias para Ausentarse
XVIII	18	Huelgas, Cierres Patronales, Piquetes
XIX	18	Procedimiento de Resolución de Quejas y Arbitraje
XX	20	Comité Conjunto de Seguridad y Vigilancia
XXI	21	Contratistas de Servicios de Limpieza y Mantenimiento
XXII	21	Edificios de Diferentes Propósitos
XXIII	22	Actividades de la Unión en los Edificios
XXIV	22	Elección de Adoptar o Retirarse de un Contrato
XXV	22	Servicio de Jurado
XXVI	22	Disposiciones Varias
XXVII	23	Duración-Reapertura
 <b>ANEXO</b>		
"A"	23	Edificios miembro

**CONVENIO ENTRE  
LA ASOCIACIÓN DE PROPIETARIOS Y ADMINISTRADORES  
DE EDIFICIOS DE CHICAGO**

**Y**

**LA DIVISIÓN DE SERVICIOS PARA EDIFICIOS DEL LOCAL 1 DE LA  
UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIO (SEIU)**

***Del 9 de abril de 2018 hasta el 4 de abril de 2021***

ESTE CONVENIO, suscrito por la ASOCIACIÓN DE PROPIETARIOS Y ADMINISTRADORES DE EDIFICIOS DE CHICAGO, (BOMA, por sus siglas en inglés, y en adelante denominada la “Asociación”) en representación de sus edificios miembro que se enumeran en el Anexo "A" adjunto, 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 y mantenimiento y supervisores de trabajo que estén actualmente o que podrían estar en adelante representados por dicha Unión (en adelante denominados “empleados”) y quienes estén actualmente o que puedan ser empleados por dichos miembros de la Asociación que sean actualmente o que puedan ser en adelante partes de este convenio (en adelante denominados “Empleadores”).

**ARTICULO I UNIDAD DE NEGOCIACIÓN**

Los Empleadores reconocen a la Unión como el único y exclusivo representante de los empleados de servicios de limpieza y mantenimiento y los supervisores de trabajo empleados en los edificios que están actualmente o pueden estar en adelante amparados bajo este convenio. Los Empleadores 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 los empleados está concedido solamente a la Unión. Todo el trabajo de la unidad de negociación, controlado por el Empleador, y que se efectúe en un edificio amparado 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 derecho de emplear y despedir por causa justificada estará concedido solamente al Empleador. Nada de lo que contiene este Convenio habrá de interpretarse como estipulación del número de empleados que habrá de emplear cualquiera de los edificios o como restricción del derecho del Empleador a modificar las asignaciones de trabajo de los empleados o a reducir la fuerza de trabajo para reflejar los cambios en las especificaciones de limpieza y el nivel de ocupación dentro del edificio y/o para lograr verdaderas eficiencias de operación; sin embargo, siempre que el Empleador no habrá de reducir el número de empleados sin previo aviso por escrito con 10 días de anticipación a la Unión. Si la Unión considera que los cambios o las modificaciones resultaron en la imposición de cargas excesivas de trabajo sobre los empleados, ésta puede presentar una queja que será procesada de acuerdo con el Artículo XIX de este Convenio.

**Sección 2.** El Empleador conviene en no discriminar a los miembros de la Unión ni emplear prácticas injustas de trabajo. A partir del trigésimo primer día después de suscribirse este Convenio, todos los empleados que sean en ese momento miembros de la Unión habrán de continuar siendo miembros vigentes de la Unión durante el término de este Convenio, como condición de empleo. Todos los demás

empleados que no sean miembros de la Unión y todos los empleados contratados después de la fecha de este Convenio por Empleadores amparados bajo este Convenio deberán hacerse miembros de la Unión (excepto en caso que ya sean miembros) en la fecha que sea más tardía entre 31 días después de la fecha de su contratación o la suscripción de este Convenio y todos esos empleados habrán de continuar siendo miembros vigentes de la Unión 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 sólo una obligación financiera.

**Sección 3.** El Empleador acuerda deducir mensualmente de la paga de todos los empleados, que hayan ejecutado y hecho entregar al Empleador una asignación por escrito, las cuotas 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 ganancias 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 autorizaciones creadas y mantenidas con el uso de registros electrónicos y firmas electrónicas, incluyendo llamadas telefónicas grabadas electrónicamente, de conformidad con las leyes estatales y federales. Por lo tanto, la Unión puede usar registros electrónicos para verificar la membresía en la Unión, la autorización de la deducción voluntaria de las cuotas y cargos de la Unión de los salarios para remitirse a la Unión, y la autorización de las deducciones voluntarias 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 las confirmaciones de la Unión de que la Unión posee registros electrónicos de dicha membresía y otorgarles validez y efecto completos a dichas autorizaciones como “autorización” para fines de este Convenio.

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 ganancias durante el primer período de pago del mes, 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, tarifa salarial, horas trabajadas por semana, dirección, teléfono principal, números de seguro social y fecha de contratación de todos los empleados del Empleador que desempeñaron servicios de limpieza y mantenimiento en el edificio durante el mes anterior incluyendo, si se conoce, su situación como empleados temporales, adicionales, sustitutos o regulares. La Unión le proveerá a un edificio miembro, al recibir una solicitud por escrito del edificio miembro, la información que se describe en la oración anterior.

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 cualquier 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 alguno de los procesos estipulados en la Sección 3 de este Convenio.

**Sección 4.** 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 éste; (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 éstos, 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 quejas o arbitraje.

**Sección 5.** 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. La Unión acuerda indemnizar y exonerar al Empleador de toda responsabilidad en que se incurra por motivo de dichas deducciones.

**Sección 6.** Al delegado de la Unión habrá de proveérsele un período de quince (15) minutos por reloj para reunirse con algún nuevo empleado o 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 extrema, robo, negligencia extrema, violencia en el centro de trabajo, acoso sexual u otro acoso 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**

### **Sección 1.**

(a) Los empleados amparados bajo este Convenio que estaban empleados por el Empleador el 9 de abril de 2014 habrán de recibir las siguientes tarifas de paga durante el término de este Convenio:

Durante el período del 9 de abril de 2018 hasta el 7 de abril de 2019 - \$18.00 por hora.

Durante el período del 8 de abril de 2019 hasta el 5 de abril de 2020 - \$18.45 por hora.

Durante el período del 6 de abril de 2020 hasta el 4 de abril de 2021 - \$18.95 por hora.

Los empleados que, en las fechas de vigencia arriba mencionadas, recibían tarifas de pago 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.

(b) Todos los demás empleados amparados bajo este Convenio habrán de recibir no menos de las siguientes tarifas de pago durante el término de este Convenio:

Durante su primer año de empleo - \$3.40 por debajo de la tarifa del párrafo (a)

Durante su segundo año de empleo - \$2.90 por debajo de la tarifa del párrafo (a)

Durante su tercer año de empleo - \$2.40 por debajo de la tarifa del párrafo (a)

Durante su cuarto año de empleo - \$1.90 por debajo de la tarifa del párrafo (a)

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

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

### **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

Apalea nieve manualmente

(b) La demolición y la limpieza inicial relacionada con ésta será a una tarifa equivalente a tiempo y medio (1½) 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 el pago. 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. SUPERVISORES DE TRABAJO** A los supervisores de trabajo se les pagará el monto mayor entre (1) la tarifa por hora del empleado mejor pagado que ellos supervisen o su propia tarifa de pago, si es mayor, más los centavos por hora en que ellos excedían de la escala de pago bajo el convenio anterior; o (2) el monto mayor entre un mínimo de veinte centavos (\$0.20) por hora sobre su propia tarifa de pago, 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 4. PAGO POR PROYECTOS ESPECIALES** A un empleado que no esté programada para trabajar un sábado o domingo a quien se le solicite que trabaje habrá de dársele al menos cuatro (4) horas de trabajo.

**Sección 5. PERÍODO DE PAGO** A los empleados habrá de pagárseles en su localidad de trabajo no con menos frecuencia que cada dos (2) semanas.

## **ARTÍCULO V CLÁUSULA DEL “EMPLEADOR MÁS FAVORECIDO”**

En caso que, después de suscribirse este Convenio, la Unión suscriba o continúe siendo parte de algún convenio de negociación colectiva, escrito u oral, con otro empleador o grupo de empleadores que contraten a empleados en edificios no residenciales en el área central de Chicago (que se define como el área al oeste del Lago Michigan y delimitada e incluyendo a Roosevelt Road, Ashland Avenue, y North Avenue) que estipule tarifas de pago o beneficios económicos suplementarios (tales como, sin limitarse a éstos, cuidado médico y bienestar, pensiones, días feriados o vacaciones) que sean más favorables a dicho empleador que las disposiciones correspondientes de este Convenio, la partes que suscriben este Convenio enmendarán de inmediato este Convenio para incorporar dichas disposiciones más favorables. La Unión acuerda registrar con la Asociación una copia de cada convenio escrito y de cada resumen de convenio oral de negociación colectiva que suscriba con cualquier otro empleador o grupo de empleadores que contraten a empleados en edificios no residenciales en el área central de Chicago descrita más arriba dentro de treinta (30) días calendario a partir de consumarse dichos convenios. Si la Unión considera que existen circunstancias especiales, ésta puede solicitar que el Comité Laboral de la Asociación anule la aplicación de este Artículo en su totalidad o parcialmente, debido a que de lo contrario aplicaría a un convenio con otro empleador o grupo de empleadores y el Comité Laboral habrá de tener autoridad, a discreción suya, de conceder o negar esas solicitudes.

## **ARTÍCULO VI SEMANA DE TRABAJO**

**Sección 1.** La semana de trabajo para los empleados habrá de ser de 35 a 40 horas a trabajarse en cinco días consecutivos. Un empleado cuya semana de trabajo sea entre 35 y 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 que estén listos, dispuestos y capacitados para trabajar esas horas; sin embargo, siempre que los Empleadores que mantengan las semanas regulares de trabajo entre 35 y 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 un 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.

**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 de los empleados 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 que un día trabaje más de sus horas regularmente programadas, no se requerirá que éste 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 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 efectuado el domingo habrá de pagarse a razón de tiempo y medio (1-1/2) de la tarifa regular por hora de la jornada laboral normal 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.

## **ARTÍCULO VII DÍAS FERIADOS**

### **Sección 1.**

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

Día de Año Nuevo	martes, 1/1/19	miércoles, 1/1/20	viernes, 1/1/21
Día de Conmemoración de los Caídos	lunes, 5/28/18	lunes, 5/27/19	lunes, 5/25/20
Cuatro de Julio	miércoles, 7/4/18	jueves, 7/4/19	(a)
Día del Trabajo	lunes, 9/3/18	lunes, 9/2/19	lunes, 9/7/20
Día de Acción de Gracias	jueves, 11/22/18	jueves, 11/28/19	jueves, 11/26/20
Día después del Día de Acción de Gracias u otro día que sea aceptable para el Empleador y la Unión			
½ día de Nochebuena*	lunes, 12/24/18	martes, 12/24/19	jueves, 12/24/20
Día de Navidad	martes, 12/25/18	miércoles, 12/25/19	viernes, 12/25/20
½ día de Víspera de Año Nuevo*	lunes, 12/31/18	martes, 12/31/19	jueves, 12/31/20

El Día de Cumpleaños de Martin Luther King, el Día de los Presidentes, el Día del Cumpleaños de Lincoln, el Viernes Santo, u otro día similar que sea aceptable tanto para el Empleador como para la Unión.

\* En vez de ½ día feriado en Nochebuena y en Víspera de Año Nuevo, el Empleador puede optar por programar días feriados completos para algunos o todos los empleados de su unidad de negociación el Día de Nochebuena o la Víspera de Año Nuevo.

- (a) El Empleador puede designar el viernes, 3 de julio de 2020, el sábado, 4 de julio de 2020, o el domingo, 5 de julio de 2020 como el día feriado por el Cuatro de Julio para algunos o todos sus empleados de la unidad de negociación.

Cada empleado que esté amparado bajo este Convenio que haya cumplido uno (1) o más años completos de servicio con el Empleador recibirá, en cada año de empleo, cuatro (4) días libres personales, tres (3) en un día que sea mutuamente aceptable al Empleador y al empleado, y el otro en el día de cumpleaños del empleado u otro día que el empleado necesite, siempre que el empleado haya notificado al Empleador de su necesidad de ausentarse del trabajo, con al menos dos (2) horas de anticipación a la hora de entrada programada 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 éste 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, excluyendo sábados o turnos de menos horas; la mitad de esa cifra en caso de medios días feriados.

**Sección 4.** A los empleados a quienes se requiera trabajar los días feriados habrá de pagársele adicionalmente por las horas trabajadas a razón de tiempo y medio 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 pago 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 después del día feriado, siempre que un retraso de llegada de hasta una hora o la salida temprano (con aprobación del Empleador) en cualquiera de esos días no descalifique al empleado para recibir la paga por día feriado. Los empleados con licencia aprobada para ausentarse o en suspensión temporal que, por otra parte, tengan derecho a recibir paga por 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, por medio de sus formas habituales de comunicación y de sus delegados, habrá de exhortar a todos los empleados a que le provean al Empleador, con no menos de dos (2) semanas calendario de previo aviso, la fecha de cumpleaños del empleado.

**Sección 8.** Si un día regular de pago 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 sobre Días de Enfermedad Devengados del Condado Cook y la Ordenanza sobre Días de Enfermedad con Goce de Sueldo de la Ciudad de Chicago. Las partes acuerdan expresamente que por este medio se renuncia a todos los derechos, requisitos y beneficios bajo la Ordenanza sobre Días de Enfermedad Devengados del Condado Cook y la Ordenanza sobre Días de Enfermedad con Goce de Sueldo de la Ciudad de Chicago.

## **ARTÍCULO VIII 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 ½ 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 calculará una semana de vacaciones sobre las horas de trabajo semanales programadas regularmente durante las cincuenta y dos (52) semanas antes de sus vacaciones. 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.

**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 y mantenimiento que efectúe

trabajo de la unidad de negociación para el Empleador durante más de doce (12) meses consecutivos habrá de tener derecho a recibir beneficios 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 sólo 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 y mantenimiento 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 éstos permanezcan al empleo de los nuevos propietarios o administradores. Un empleado que haya sido contratado por un contratista, a quien se despida de su empleo debido a un cambio de contratista durante el primer año de empleo del empleado en un edificio y que sea retenido en el mismo edificio por el nuevo contratista, tendrá derecho, al cumplir su primer año de empleo en el edificio, a vacaciones completas con paga por parte del nuevo contratista, menos la paga de vacaciones que pueda haber recibido el empleado por parte del contratista anterior que se retiró.

**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 IX DESPIDO-ACUMULACIÓN DE DÍAS DE VACACIONES-CHEQUE FINAL**

**Sección 1.** A un empleado que haya prestado servicios a un Empleador durante más de un 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 éste hubiese trabajado el año completo.

**Sección 2.** Los empleados habrán de recibir su cheque de pago 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.

## **ARTÍCULO X 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 con paga programado o está de vacaciones en el momento en que ocurra un fallecimiento que califique para la ausencia por funeral con paga, a dicho empleado se le acreditará el número de días de ausencia con paga equivalente a los días de ausencia por funeral que este realmente tome, siempre y cuando el empleado le notifique al Empleador la fecha del fallecimiento dentro de un período de diez días laborables.

## **ARTÍCULO XI CONDICIONES DE TRABAJO**

**Sección 1.** En caso que se requieran uniformes, se acuerda que los Empleadores habrán de proveerlos y mantenerlos, por cuenta y gasto de éstos. 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.

**Sección 2.** Los Empleadores habrán de proveer un área de ropero y casillas de ropero limpias, con instalaciones para higiene personal, jabón y toallas en la medida que existan dichas instalaciones. Cada edificio habrá de proveer y mantener un botiquín de primeros auxilios en la oficina del edificio o en otra localidad central.

**Sección 3.** 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 4.** Los Empleadores habrán 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 5.** Se acuerda que no habrá limitación del tipo de trabajo desempeñado actualmente por los empleados en un edificio de oficina que sea miembro de la asociación.

**Sección 6.** Los empleados tendrán derecho a veinte (20) minutos de tiempo al día sin trabajar, con paga, que habrán de tomarse en dos períodos de descanso.

**Sección 7.** 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 éstos 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, por escrito (y en caso de ser razonablemente factible, en español y/o polaco), 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 éstas 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 general regularmente asignado cuyas responsabilidades recurrentes de trabajo no puedan posponerse y que falte al trabajo durante cinco (5) días laborales consecutivos; siempre que, en aquellos edificios que tengan personal de limpieza general nocturno regular de 40 o más empleados, el Empleador habrá de contratar reemplazos temporales o asignar cobertura de relevo si más del 20% ó 12 empleados (la cantidad menor de éstas) de los empleados del personal de limpieza general nocturno regularmente asignado están fuera debido a ausencias programadas previamente.

**Sección 8.** 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 9.** Se acuerda que el personal de limpieza y mantenimiento desempeñará todo el trabajo tradicional de limpieza y mantenimiento que consiste en limpieza general en los edificios y en las áreas circundantes.

Se reconoce que ciertas tareas desempeñadas por el personal de limpieza y mantenimiento 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 10.** El Empleador no habrá de requerir aprobación médica debido a una enfermedad o discapacidad a corto plazo de hasta cinco (5) días laborales, sin embargo, siempre que, cuando un empleado esté ausente de manera crónica, el Empleador pueda requerir dicha aprobación médica.

## **ARTÍCULO XII DERECHOS DE LOS VETERANOS**

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

## **ARTÍCULO XIII FONDOS DE ATENCIÓN MÉDICA Y BIENESTAR**

**Sección 1.** Con respecto al período del 9 de abril de 2018 hasta el 30 de junio de 2018, el Empleador habrá de contribuir \$845.87 (ochocientos cuarenta y cinco dólares y ochenta y siete centavos) cada mes en nombre de cada empleado en su nómina activa al Fideicomiso de Salud del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes; sin embargo, siempre que las contribuciones del Empleador se prorrateen 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 2.** Con respecto al período del 1° de julio de 2018 hasta el 30 de junio de 2019, el Empleador habrá de contribuir un monto de \$871.87 (ochocientos setenta y un dólares y ochenta y siete centavos) cada mes en nombre de cada empleado en su nómina activa al Fideicomiso de Salud del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes; sin embargo, siempre que las contribuciones del Empleador se prorrateen 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 2019, 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 consultar para discutir otras opciones de financiamiento.

**Sección 3.** Con respecto al período del 1° de julio de 2019 hasta el 30 de junio de 2020, el Empleador habrá de contribuir un monto de \$897.87 (ochocientos noventa y siete dólares y ochenta y siete centavos) cada mes en nombre de cada empleado en su nómina activa al Fideicomiso de Salud del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes; sin embargo, siempre que las contribuciones del Empleador se prorrateen 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 2020, 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 consultar para discutir otras opciones de financiamiento.

**Sección 4.** Con respecto al período del 1° de julio de 2020 hasta el 30 de junio de 2021, el Empleador habrá de contribuir un monto de \$923.87 (novecientos veintitrés dólares y ochenta y siete centavos) cada mes en nombre de cada empleado en su nómina activa al Fideicomiso de Salud del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes; sin embargo, siempre que las contribuciones del Empleador se prorrateen 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 5.** 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 éste, 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 éste, 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 6.** 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 XVII, 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 y mantenimiento 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 7.** El Empleador habrá de efectuar remesas al Fondo de Bienestar a más tardar el día calendario quinceavo (15°) del mes siguiente al mes en que se desempeñara el trabajo.

**Sección 8.** 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 9.** 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 estará sujeto a las disposiciones sobre arbitraje del Artículo XIX.

#### **ARTÍCULO XIV PLAN DE PENSIÓN**

**Sección 1.** Con respecto al período del 9 de abril de 2018 hasta el 7 de abril de 2019, los Empleadores habrán de contribuir al Fideicomiso de Pensión del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes a razón de cuarenta y ocho dólares (\$48.00) 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 veinte centavos (\$1.20) 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 veinte centavos (\$1.20) 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 laborales) se consideran tiempo trabajado para fines de contribución al fondo de 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 2.** Con respecto al período del 8 de abril de 2019 hasta el 5 de abril de 2020, los Empleadores habrán de contribuir al Fideicomiso de Pensión del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes a razón de cincuenta dólares (\$50.00) 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 veinticinco centavos (\$1.25) 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 veinticinco centavos (\$1.25) 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 laborales) se consideran tiempo trabajado para fines de contribución al fondo de 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.** Con respecto al período del 6 de abril de 2020 hasta el 4 de abril de 2021, 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 laborales) se consideran tiempo trabajado para fines de contribución al fondo de 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.** Cada Empleador adopta las disposiciones del Convenio de Fideicomiso que establece el Fideicomiso de Pensión del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes y todas las enmiendas a éste, 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 éste, 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, incluyendo la autoridad de los Fideicomisarios a restringir las disposiciones sobre los beneficios con respecto a un nuevo grupo de empleadores, según lo estipula el Convenio de Fideicomiso.

**Sección 5.** El Empleador habrá de efectuar remesas al Fondo de Pensión a más tardar el día calendario quinceavo (15°) 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 Fondo 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 estará sujeto a las disposiciones sobre arbitraje del Artículo XIX.

**Sección 8.** Los pagos al Fondo 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 XVII, o más allá de ese período por motivos especiales acordados por el Empleador y la Unión. Los pagos al Fondo 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 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 y mantenimiento que efectúe trabajo de la unidad de negociación para el Empleador durante más de doce (12) meses consecutivos.

## **ARTÍCULO XV MOROSIDAD EN LOS PAGOS AL FONDO DE ATENCIÓN MÉDICA Y BIENESTAR Y AL FONDO DE PENSIÓN**

**Sección 1.** Los Empleadores reconocen la necesidad de efectuar oportunamente las contribuciones de Atención Médica 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 edificio y a la Asociación, o si éste 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 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 XVIII o el procedimiento de resolución de quejas y arbitraje que se estipula en el Artículo XIX. 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 2.** 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 XIII, y la Sección 5 del Artículo XIV, 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 3 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 3.** 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.

## **ARTÍCULO XVI 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 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 quejas de este Convenio. Los derechos de antigüedad de un empleado no habrán de afectarse debido a un cambio de propiedad o 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 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.

Nada de lo contenido en este Convenio habrá de considerarse que restringe el derecho del Empleador a asignar temporalmente a empleados entre dos o más edificios amparados bajo convenios de negociación colectiva con la Unión de los que el mismo empleador sea parte que suscribe; siempre que dichas asignaciones temporales no habrán de tener efecto en la antigüedad del empleado, y los empleados,

durante el período de dichas asignaciones temporales, habrán de continuar reteniendo y acumulando elegibilidad de antigüedad y beneficios como si no hubiesen estado asignados temporalmente; en adición, siempre que dicha asignación temporal no habrá de usarse para fines de reemplazo por vacaciones durante los meses de mayo a septiembre.

**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 éste habrá de colocársele en la asignación de trabajo que tenía el empleado con menos antigüedad en el edificio, siempre que éste 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 recontractados 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 habrá de proveer no 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 pago. 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 reemplazo bajo la Sección 2 de este Artículo.

## **ARTÍCULO XVII 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 año a tres, se conceden seis meses de licencia; antigüedad de tres años a cinco, se conceden nueve meses de licencia; antigüedad de más de cinco años, se concede un 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 éste 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, éste 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 por escrito por motivos aparte de enfermedad o discapacidad 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 quejas 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, ésta 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 XVIII 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 de los servicios de limpieza y mantenimiento.

**Sección 2.** Ninguna acción o demanda legal de ningún tipo o descripción habrá de proceder de la Asociación o de algún miembro de ésta 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,
- (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 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 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 XIX PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE QUEJAS Y ARBITRAJE**

**Sección 1.** El procedimiento para manejar una queja 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 queja 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 queja de la manera más oportuna y expedita, el empleado agraviado y/o el delegado del empleado o empleados en cuestión habrán de presentar dicha queja dentro de un período de diez (10) días laborables después del suceso que dé lugar a la queja, o después que dicho empleado y/o el delegado del empleado o empleado 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 queja habrá de reducirse a un escrito y presentarse al administrador del edificio y, si corresponde, al contratista dentro de treinta (30) días de ocurrido el suceso que diera lugar a ésta 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 queja 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 queja 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, habrá de presentarle a la Asociación una solicitud escrita de que la queja se refiera a una audiencia ante un Comité de Administración Laboral compuesto de dos miembros del Comité de Relaciones Laborales de la Asociación y dos representantes de la Unión, que habrán de reunirse una vez al mes a una hora y en un lugar establecidos. La Unión puede presentar dicho aviso a la Asociación dentro de siete (7) días en el caso de quejas sobre la carga de trabajo que aleguen violaciones del Artículo XI o del Artículo XXI de este Convenio. En tales circunstancias, el Comité de Administración Laboral habrá de hacer su mejor esfuerzo para atender dichas quejas de manera expedita. Todas las quejas escritas habrán de especificar la disposición dentro de los artículos y las secciones del Convenio presuntamente violadas. La Unión habrá de proveer detalles de los hechos que respalden cada violación. El Comité de Administración Laboral habrá de reunirse con el individuo agraviado (si así lo solicita la Unión), el administrador del edificio y, si corresponde, el contratista. Después de escuchar las posiciones de las partes, el Comité de Administración Laboral habrá de esforzarse para determinar si el Empleador o, si corresponde, el contratista ha violado o no el Convenio según se alega en una queja oportuna y, si el Comité determina que lo ha hecho, cuál debe ser el remedio. El Comité de Administración Laboral, en los casos de disciplina y despido, habrá de considerar el expediente disciplinario previo del empleado, incluyendo proveer la importancia adecuada en base a la gravedad y las fechas de los acontecimientos pasados, para evaluar si existe una causa justa para disciplina o despido en el caso. El Comité de Administración Laboral, por acuerdo unánime, puede rehusar considerar los documentos que no se hayan presentado a la Asociación para distribuirse a los miembros del Comité antes de la fecha programada de

la audiencia. Todas las decisiones tomadas por el Comité de Administración Laboral habrán de requerir un acuerdo unánime de todos los miembros del Comité y dichas decisiones habrán de reducirse a un escrito y habrán de ser finales y obligatorias para el Empleador o, si corresponde, el contratista, los empleados en cuestión y la Unión. En caso que no haya un acuerdo unánime, el asunto habrá de considerarse no solucionado para fines de la Sección de 2 de este Artículo.

**Quejas sobre carga de trabajo excesiva.** En caso que no se solucionen en el Paso II dentro de siete (7) días calendario después de su presentación, las quejas sobre medidas disciplinarias debido a no desempeñar el trabajo asignado que aleguen que la falta de cumplimiento se debió a la imposición de una carga de trabajo excesiva en violación de la Sección 7 del Artículo XI pueden ser apeladas por la Unión a un Comité Especial de Carga de Trabajo compuesto de dos miembros del Comité de Relaciones Laborales de la Asociación y dos representantes de la Unión. El Comité Especial de Carga de Trabajo habrá de reunirse oportunamente con el individuo agraviado, el administrador del edificio y, si corresponde, el contratista y esforzarse por solucionar el asunto en una forma que sea aceptable para la Asociación y la Unión. Si el Comité Especial de Carga de Trabajo no soluciona la queja en esta reunión, la Unión puede exigir que el asunto sea arbitrado, en la forma expuesta en la Sección 2 de este Artículo.

**Sección 2.** Si el asunto no se soluciona en el tercer paso y la Unión desea proseguir con el asunto, la Unión, dentro de diez (10) días calendario después que el Comité de Administración Laboral sostuviera la audiencia de la queja en el tercer paso, habrá de notificarle una demanda escrita de arbitraje al Empleador o, si corresponde, al contratista. El representante de la Unión se pondrá en contacto con el Empleador o, si corresponde, el contratista, dentro de dicho período de diez (10) días y propondrá un árbitro. En caso que la Unión no lo haga, eso resultará en que se anule la queja. Las partes habrán de seleccionar un árbitro dentro de un período de cuarenta y cinco (45) días calendario de la demanda de arbitraje. En adelante, la queja habrá de someterse a un árbitro quien habrá de ser seleccionado por acuerdo mutuo del 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

Si las partes no pueden ponerse de acuerdo inmediatamente sobre un árbitro, las partes, por turnos, habrán de 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 queja. La compensación de dicho árbitro habrán de pagarla una mitad el Empleador o, si corresponde, el contratista y la otra mitad la Unión.

**Sección 3.** Habrá de requerírsele a la Unión que notifique a BOMA de todos los casos que esta lleve a arbitraje dentro de diez (10) días de hacer la demanda de arbitraje y además habrá de requerírsele que le provea a BOMA copias de todas las decisiones de arbitraje otorgadas de conformidad con este Convenio dentro de diez (10) días de recibir la decisión.

**Sección 4.** 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 5.** 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 XVIII con respecto a dicho Empleador.

**Sección 6.** Las quejas que no se presenten o se apelen dentro de los límites de tiempo expuestos en las Secciones 1 y 2 habrán de considerarse retiradas y abandonadas. En caso de no haber una respuesta oportuna a una queja por parte del administrador del edificio o contratista en el segundo paso del procedimiento de resolución de quejas, la queja habrá de pasarse automáticamente al tercer paso.

## **ARTÍCULO XX COMITÉ CONJUNTO DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA**

El Empleador y la Unión comparten su interés por la seguridad personal de los empleados de servicios de limpieza y mantenimiento 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 tres (3) miembros de la Unión y tres (3) miembros de la Asociación.

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 servicios de limpieza y mantenimiento en caso que ocurran emergencias en los edificios en que éstos trabajan. El Empleador habrá de cumplir con la Ordenanza de Procedimientos de Emergencia para Edificios de Muchos Pisos de la Ciudad de Chicago con respecto a los procedimientos de emergencia, seguridad y evacuación.

## **ARTÍCULO XXI CONTRATISTAS DE SERVICIOS DE LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO**

El Empleador, durante el término de este Convenio, no habrá de contratar todo o parte del trabajo desempeñado por los empleados de la unidad de negociación amparados bajo este Convenio, excepto en caso que todos los empleados que trabajen actualmente hayan de ser contratados por el contratista o subcontratista como condición de cualquier contrato o subcontrato concedido 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 un individuo que no satisfaga dichos criterios; y además, siempre que el contratista seleccionado por el Empleador habrá de tener derecho a modificar las asignaciones de trabajo de los empleados y/o reducir la fuerza de trabajo para reflejar los cambios en las especificaciones de limpieza y la ocupación en el edificio y/o para lograr verdaderas eficiencias de operación; siempre que (1) dichos cambios o modificaciones hayan sido aprobados por el Empleador; (2) dichos cambios o modificaciones no resulten en la imposición de cargas de trabajo excesivas a los empleados del contratista que trabajen en el edificio; (3) se provea a la Unión un aviso escrito con al menos diez (10) días de anticipación de cualquier reducción planeada de la fuerza de trabajo; y (4) al efectuarse modificaciones, cualquier descripción de la modificación se provea en polaco o en español si el empleado no habla inglés, y la Unión acuerda que, en caso que se hayan satisfecho esas condiciones, no intentará impedir o limitar el ejercicio de esos derechos por parte del contratista seleccionado por el Empleador en el edificio amparado bajo este Convenio.

El Empleador y la Unión acuerdan que en aquellas situaciones en que el contratista seleccionado desee utilizar verificaciones de antecedentes para seleccionar a los empleados existentes en el edificio, este puede hacerlo solo si las verificaciones de antecedentes las solicita el dueño o administrador del edificio y se notifica a la Unión antes de implementarse dichas verificaciones de antecedentes. Además, si se despiden a algún empleado debido a dichas verificaciones de antecedentes, su despido estará sujeto al procedimiento de resolución de querellas.

El Empleador y la Unión acuerdan que, aunque las pruebas de consumo de drogas se considerarían un criterio razonable para el empleo inicial bajo el Artículo XXI, no se consideraría que nada de lo contenido aquí le permita al contratista utilizar pruebas recurrentes de consumo de drogas a partir de entonces.

Excepto eso, el Empleador y la Unión acuerdan que en situaciones específicas en las que un inquilino del Empleador solicite por escrito que se hagan pruebas de consumo de drogas a los empleados de la unidad de negociación que vayan a limpiar el local del inquilino, el Empleador o su contratista seleccionado habrán de tener derecho a hacerles pruebas de consumo de drogas a los empleados afectados; sin embargo no se consideraría que nada de lo contenido aquí le permita al contratista utilizar pruebas recurrentes de consumo de drogas a partir de entonces. La Unión habrá de tener derecho a obtener una copia de la solicitud por escrito antes de efectuarse las pruebas.

En caso que el Empleador subcontrate a un contratista de servicios de limpieza y mantenimiento que no tenga un convenio de negociación colectiva con la Unión, el Empleador habrá de requerir que dicho contratista les provea salarios y beneficios a sus empleados de un costo al menos equivalente a los sufragados por los Empleadores de conformidad con este Convenio.

En caso que el Empleador subcontrate a un contratista que sea parte de un convenio de negociación colectiva con la Unión, los términos y las condiciones de este Convenio habrán de ser los únicos términos y condiciones aplicables a dicho contratistas y sus empleados que trabajen en el edificio del Empleador, independientemente de los términos y condiciones particulares contenidos en el convenio de negociación colectiva entre la Unión y dicho contratista. Las quejas que aleguen que un contratista no observa fielmente los términos de este Convenio habrán de procesarse de conformidad con los procedimientos de resolución de quejas y arbitraje expuestos en el Artículo XIX. Si se determina en una decisión escrita del Comité de Administración Laboral en el tercer paso o, en caso de no haber decisión, en procesos subsecuentes de arbitraje entre la Unión y el contratista que la queja está justificada y el contratista rehúsa en ese punto implementar el remedio impuesto, el contrato entre el contratista y el Empleador habrá de anularse dentro de sesenta (60) días calendario después que la Unión haya enviado aviso escrito al Empleador, excepto en caso que, en el ínterin, se demuestre que el contratista haya comenzado a proveerles salarios y beneficios a sus empleados de un costo al menos equivalente a los sufragados por los Empleadores de conformidad con este Convenio y haya compensado a sus empleados por la diferencia desde la fecha en que el contratista comenzara a proveerle servicios de limpieza y mantenimiento al Empleador.

## **ARTÍCULO XXII EDIFICIOS DE DIFERENTES PROPÓSITOS**

En los edificios que se usen para más de un propósito, este Convenio habrá de aplicar sólo a los empleados de servicios de limpieza y mantenimiento que estén empleados en la parte de edificio de oficinas de dicho edificio.

## **ARTÍCULO XXIII ACTIVIDADES DE LA UNIÓN EN LOS EDIFICIOS**

**Sección 1.** El Empleador habrá de permitir que se coloquen boletines de la Unión en las áreas de los servicios de limpieza y mantenimiento 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 Comercial de la Unión entra a un edificio después de las horas normales de negocios, éste 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 XXIV ELECCIÓN DE ADOPTAR O RETIRARSE DE UN CONTRATO**

Los miembros regulares de la Asociación, que no sean los que se enumeran en el Anexo “A”, quienes, a la fecha de vigencia o durante el término de este Convenio, decidan adoptar este Convenio, habrán de notificarle a la Asociación al efecto. Se tiene entendido que un Empleador puede ser parte que suscribe este Convenio con respecto al edificio o edificios designados por dicho Empleador sin obligación por parte de dicho Empleador hacia ningún otro edificio de su propiedad, que éste administre o controle. Los miembros de la Asociación habrán de presentar aviso por escrito de su decisión de adoptar este Convenio y la Asociación, a su vez, habrá de notificar a la Unión. Dicho aviso habrá de exponer el nombre y la localidad del edificio al que aplica la decisión y el nombre del Empleador. De la misma manera, la Asociación habrá de notificar a la Unión cuando un edificio cese de estar representado por los miembros regulares de la Asociación.

El hecho de dejar de ser miembro de la Asociación no exonera al edificio de sus obligaciones bajo este Convenio. En caso que un edificio, que le pague a sus empleados salarios más altos que los que se estipulan en este Convenio, desee adoptar este Convenio, no habrá de reducir dichos salarios más altos durante el término de este Convenio.

#### **ARTÍCULO XXV 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 XXVI 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 30 días, cualquiera de las partes que suscribe puede someter el asunto a arbitraje según se estipula en este Convenio.

**Sección 3.** Este Convenio habrá de considerarse como divisible en lo que respecta a cada edificio y el



hecho de que un edificio no se rija por los términos de este Convenio no habrá de operar o anular este Convenio en lo que respecta a ningún otro edificio. Ningún incumplimiento de este Convenio por parte de un Empleador habrá de resultar en exponer a la Asociación ni a ningún otro Empleador a ninguna responsabilidad legal.

**Sección 4.** 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 5.** Aunque este Convenio expone disposiciones esenciales que abarcan los salarios, las horas y las condiciones de trabajo que aplican a todos los empleados y edificios (Empleadores) 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 éstos. El Empleador actual 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, pero la Unión no habrá de oponerse a cualquier reducción o eliminación razonable de éstos.

#### **ARTÍCULO XXVII DURACIÓN - REAPERTURA**

Este Convenio entra en vigencia el 9 de abril de 2018 y habrá de permanecer en vigor y efecto plenos hasta el 4 de abril de 2021. Durante su término, las partes que suscriben renuncian a toda negociación colectiva adicional sobre todos los temas correspondientes de negociación, independientemente de si se mencionan aquí o no, excepto que este Convenio puede reabrirse con el propósito limitado de efectuar los cambios que se requieran según la Ley de Seguridad de Ingresos de Retiro de Trabajadores según se interprete subsecuentemente por las cortes o las agencias gubernamentales correspondientes.

Suscrito en la ciudad de Chicago, Illinois este día \_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ de 2018.

**ASOCIACIÓN DE PROPIETARIOS  
Y ADMINISTRADORES DE  
EDIFICIOS DE CHICAGO**

**DIVISIÓN DE SERVICIOS PARA EDIFICIOS,  
LOCAL 1 DE LA UNIÓN INTERNACIONAL  
DE EMPLEADOS DE SERVICIO**

\_\_\_\_\_  
Michael Cornicelli  
Vicepresidente Ejecutivo

\_\_\_\_\_  
Thomas Balanoff  
Presidente

**ANEXO "A"**

**Sección 1.** El convenio que precede habrá de aplicar en su totalidad a los siguientes edificios miembro:

Las partes que suscriben reconocen que este Anexo A forma parte del Convenio entre la Asociación y la Unión suscrito en la ciudad de Chicago, Illinois este día 9 del mes de abril de 2018.

ASOCIACIÓN DE PROPIETARIOS  
Y ADMINISTRADORES DE  
EDIFICIOS DE CHICAGO

DIVISIÓN DE SERVICIOS PARA EDIFICIOS,  
LOCAL 1 DE LA UNIÓN INTERNACIONAL  
DE EMPLEADOS DE SERVICIO

---

Michael Cornicelli  
Vicepresidente Ejecutivo

---

Thomas Balanoff  
Presidente

10 SOUTH LASALLE STREET BUILDING	10 S. LaSalle St.
10 SOUTH RIVERSIDE PLAZA	10 S. Riverside Plaza
10 SOUTH WACKER	10 S. Wacker Dr.
100 NORTH LASALLE BUILDING	100 N. LaSalle St.
100 NORTH RIVERSIDE PLAZA	100 N. Riverside Plaza
100 SOUTH WACKER	100 S. Wacker Dr.
100 WEST MONROE	100 W. Monroe St.
101 NORTH WACKER	101 N. Wacker Dr.
111 SOUTH WACKER	111 S. Wacker Dr.
111 WEST ILLINOIS STREET	111 W. Illinois St.
111 WEST JACKSON BOULEVARD BUILDING	111 W. Jackson Blvd.
120 NORTH LASALLE STREET	120 N. LaSalle St.
120 SOUTH LASALLE BUILDING	120 S. LaSalle St.
122 SOUTH MICHIGAN	122 S. Michigan Ave.
123 NORTH WACKER	123 N. Wacker Dr.
131 SOUTH DEARBORN	131 S. Dearborn St.
142 EAST ONTARIO BUILDING	142 E. Ontario St.
150 NORTH MICHIGAN AVENUE	150 N. Michigan Ave.
150 NORTH WACKER DRIVE	150 N. Wacker Dr.
150 SOUTH WACKER DRIVE	150 S. Wacker Dr.
161 NORTH CLARK	161 N. Clark St.
180 NORTH LASALLE	180 N. LaSalle St.
181 WEST MADISON	181 West Madison St.
191 NORTH WACKER DRIVE	191 N. Wacker Dr.
20 NORTH CLARK	20 N. Clark St.
20 NORTH MICHIGAN	20 N. Michigan Ave.
200 SOUTH MICHIGAN AVENUE	200 S. Michigan Ave.

**BOMA/CHICAGO - LOCAL 1 – CONVENIO DE 2018 DE SERVICIOS DE LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO**

200 SOUTH WACKER DRIVE BUILDING	200 S. Wacker Dr.
200 WEST ADAMS	200 W. Adams St.
200 WEST JACKSON	200 W. Jackson Blvd.
200 WEST MONROE BUILDING	200 W. Monroe St.
203 NORTH LASALLE/LOOP TRANSPORTATION CENTER	203 N. LaSalle St.
205 NORTH MICHIGAN AVENUE	205 N. Michigan Ave.
205 WEST WACKER DRIVE BUILDING	205 W. Wacker Dr.
208 SOUTH LASALLE	208 S. LaSalle St.
209 WEST JACKSON BUILDING	209 W. Jackson Blvd.
211 WEST WACKER DRIVE OFFICE CONDOMINIUMS	211 W. Wacker Dr.
22 WEST WASHINGTON	22 W. Washington
222 NORTH LASALLE STREET	222 N. LaSalle St.
222 SOUTH RIVERSIDE PLAZA	222 South Riverside Plaza
225 NORTH MICHIGAN AVENUE	225 N. Michigan Ave.
225 WEST WACKER DRIVE	225 W. Wacker Dr.
225 WEST WASHINGTON BUILDING	225 W. Washington St.
230 WEST MONROE	230 W. Monroe St.
231 SOUTH LASALLE	231 S. LaSalle St.
25 EAST WASHINGTON STREET	25 E. Washington St.
29 SOUTH LASALLE BUILDING	29 S. LaSalle St.
30 SOUTH WACKER	30 S. Wacker Dr.
300 SOUTH RIVERSIDE PLAZA	300 S. Riverside Plaza
300 SOUTH WACKER	300 S. Wacker Dr.
303 WEST MADISON	303 W. Madison St.
311 SOUTH WACKER DRIVE	311 S. Wacker Dr.
33 NORTH DEARBORN	33 N. Dearborn St.
33 WEST MONROE BUILDING	33 W. Monroe St.
330 NORTH WABASH AVENUE	330 N. Wabash Ave.
332 SOUTH MICHIGAN	332 S. Michigan Ave.
333 WEST WACKER	333 W. Wacker Dr.
35 WEST WACKER DRIVE	35 W. Wacker Dr.
350 EAST CERMAK	350 E. Cermak
350 WEST MART CENTER	350 W. Mart Center Dr.
360 NORTH MICHIGAN AVENUE	360 N. Michigan Ave.
39 SOUTH LASALLE BUILDING	39 S. LaSalle St.
401 NORTH MICHIGAN AVENUE	401 N. Michigan Ave.
444 NORTH MICHIGAN	444 N. Michigan Ave.
500 NORTH MICHIGAN AVENUE	500 N. Michigan Ave.
515 NORTH STATE STREET	515 N. State St.
525 WEST MONROE	525 W. Monroe St.
541 NORTH FAIRBANKS	541 N. Fairbanks Ct.

**BOMA/CHICAGO - LOCAL 1 – CONVENIO DE 2018 DE SERVICIOS DE LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO**

547 WEST JACKSON BOULEVARD	547 W. Jackson Blvd.
55 EAST MONROE BUILDING	55 E. Monroe St.
55 WEST MONROE	55 W. Monroe St.
55 WEST WACKER	55 W. Wacker Dr.
550 WEST JACKSON BUILDING	550 W. Jackson Blvd.
550 WEST WASHINGTON	550 W. Washington
567 WEST LAKE STREET	567 W. Lake St.
600 WEST CHICAGO	600 W. Chicago Ave.
600 WEST FULTON	600 W. Fulton St.
625 NORTH MICHIGAN	625 N. Michigan Ave.
645 NORTH MICHIGAN	645 N. Michigan Ave.
680 NORTH LAKE SHORE DRIVE	680 N. Lake Shore Dr.
737 NORTH MICHIGAN	737 N. Michigan Ave.
8501 WEST HIGGINS	8501 W. Higgins Road
900 NORTH MICHIGAN	900 N. Michigan Ave.
ABC, STATE LAKE BUILDING	190 N. State St.
AMERICAN DENTAL ASSOCIATION	211 E. Chicago Ave.
AON CENTER	200 E. Randolph Dr.
AT&T CORPORATE CENTER/FRANKLIN CENTER	227 W. Monroe St.
BURNHAM CENTER	111 W. Washington St.
CDW PLAZA	120 S. Riverside Plaza
CHASE TOWER	10 S. Dearborn St.
CHICAGO PUBLIC SCHOOLS CENTRAL OFFICE BUILDING	125 S. Clark St.
CHICAGO SYMPHONY ORCHESTRA	220 S. Michigan Ave.
CHICAGO UNION STATION BUILDING	210 S. Canal St.
CITIGROUP CENTER	500 W. Madison St.
CIVIC OPERA BUILDING	20 N. Wacker Dr.
CNA	333 S. Wabash Ave.
CONGRESS CENTER	525 W. Van Buren
DEARBORN PLAZA	20 W. Kinzie St.
DEPAUL UNIVERSITY-LOOP CAMPUS	25 E. Jackson Blvd.
DIGITAL PRINTERS SQUARE	700 S. Federal St.
ELEVEN SOUTH LASALLE	11 S. LaSalle St.
GENERAL GROWTH BUILDING	110 N. Wacker Drive
GEORGE W. DUNNE COOK COUNTY OFFICE BUILDING	69 W. Washington St.
HAROLD WASHINGTON LIBRARY CENTER	400 S. State St.
HYATT CENTER	71 S. Wacker Dr.
INLAND STEEL BUILDING	30 W. Monroe St.
KNIGHT BUILDING	549 W. Randolph St.
LUTHERAN CENTER	8765 W. Higgins Rd.
MERCHANDISE MART	222 Merchandise Mart Plaza

**BOMA/CHICAGO - LOCAL 1 – CONVENIO DE 2018 DE SERVICIOS DE LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO**

MONADNOCK BUILDING	53 W. Jackson Blvd.
NBC TOWER	455 N. Cityfront Plaza Dr.
O'HARE PLAZA I	8725, 8735, 8745 W. Higgins Rd.
O'HARE PLAZA II	8755 W. Higgins Rd.
OLD REPUBLIC BUILDING	307 N. Michigan Ave.
ONE EAST WACKER DRIVE	One E. Wacker Dr.
ONE FINANCIAL PLACE	440 S. LaSalle St.
ONE ILLINOIS CENTER	111 E. Wacker Dr.
ONE MAGNIFICENT MILE	980 N. Michigan Ave.
ONE NORTH DEARBORN	One N. Dearborn St.
ONE NORTH FRANKLIN	One N. Franklin
ONE NORTH LASALLE	One N. LaSalle St.
ONE NORTH STATE	1 N. State St.
ONE NORTH WACKER	One N. Wacker Dr.
ONE PRUDENTIAL PLAZA	130 E. Randolph Dr.
ONE SOUTH DEARBORN	1 S. Dearborn
PEPSICO CHICAGO PLAZA	555 W. Monroe
PRESIDENT'S PLAZA I	8600 W. Bryn Mawr Ave.
PRESIDENT'S PLAZA II	8700 W. Bryn Mawr Ave.
REALTOR BUILDING	430 N. Michigan Ave.
RICHARD J. DALEY CENTER	50 W. Washington St.
RIVER CENTER	111 N. Canal St.
ROBERT MORRIS CENTER	401 S. State St.
SANTA FE BUILDING	224 S. Michigan Ave.
SEARS TOWER	233 S. Wacker Dr.
THE ADLAKE BUILDING	320 W. Ohio
THE CHICAGO BOARD OF TRADE BUILDING	141 W. Jackson Blvd.
THE CHICAGO TEMPLE BUILDING	77 W. Washington St.
THE GARLAND BUILDING OFFICE CONDOMINIUM	111 N. Wabash Ave.
THE HARRIS BANK BUILDING	115 S. LaSalle St.
THE LASALLE WACKER	221 N. LaSalle St.
THE MARQUETTE BUILDING	140 S. Dearborn St.
THE MONROE BUILDING	104 S. Michigan Ave.
THE SHOPS AT NORTH BRIDGE	520 N. Michigan Ave.
THE UNITED BUILDING	77 W. Wacker Dr.
THREE FIRST NATIONAL PLAZA	70 W. Madison St.
TRIANGLE PLAZA	8750, 8770 W. Bryn Mawr Ave.
TWO FIRST NATIONAL PLAZA	20 S. Clark St.
TWO ILLINOIS CENTER	233 N. Michigan Ave.
TWO NORTH LASALLE	2 N. LaSalle St.
TWO NORTH RIVERSIDE PLAZA	2 N. Riverside Plaza

**BOMA/CHICAGO - LOCAL 1 – CONVENIO DE 2018 DE SERVICIOS DE LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO**

UNION TOWER	550 W. Van Buren St.
USG BUILDING	550 W. Adams
WATER TOWER PLACE	845 N. Michigan Ave.
WRIGLEY BUILDING	400-410 N. Michigan Ave.