



CONVENIO

ENTRE

Contratista de Lava Ventanas

Y

EL LOCAL 1 DE SEIU

Durante el período del

1° de agosto de 2018

hasta el

31 de julio de 2023

ÍNDICE

<u>Artículo</u>	<u>Página</u>
ARTÍCULO 1 – Condiciones generales	1, 2
ARTÍCULO 2 – Derechos de la administración	3, 4, 5, 6
ARTÍCULO 3 – Reconocimiento de la Seguridad de la Unión y cobro de cuotas	6, 7
ARTÍCULO 4 – Salarios	7, 8, 9
ARTÍCULO 5 – Horas de trabajo	9, 10, 11
ARTÍCULO 6 – Trabajo a destajo	11, 12, 13
ARTÍCULO 7 – Salud y bienestar	13, 14, 15, 16
ARTÍCULO 8 – Pensiones	16, 17
ARTÍCULO 9 – Vacaciones y días feriados	17, 18, 19
ARTÍCULO 10 – Antigüedad	19, 20, 21
ARTÍCULO 11 – Convenios individuales de trabajo	21
ARTÍCULO 12 – Aprendices	21, 22
ARTÍCULO 13 – Condiciones de trabajo	22, 23
ARTÍCULO 14 – Procedimiento de resolución de querellas	23, 24
ARTÍCULO 15 – Seguridad	24, 25
ARTÍCULO 16 – Discriminación	25
ARTÍCULO 17 – Daños o descomposturas	26
ARTÍCULO 18 – Servicio militar	26
ARTÍCULO 19 – Divisibilidad	26
ARTÍCULO 20 – No habrá huelgas ni cierres patronales	26, 27
ARTÍCULO 21 – Asignación y Duración	27, 28
APÉNDICE A	29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36
APÉNDICE B	37
APÉNDICE C	38, 39

CONVENIO DE TRABAJO

POR Y ENTRE

y

EL LOCAL 1 DE S.E.I.U.

QUE AMPARA SALARIOS, HORAS, Y

CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS LAVAVENTANAS

durante el período del

1° de agosto de 2018 hasta el 31 de julio de 2023

ESTE CONVENIO se efectúa y se suscribe el día 1° de agosto de 2018 por y entre _____, en adelante denominado el EMPLEADOR, y el LOCAL 1 de S.E.I.U., en lo sucesivo denominado la UNIÓN.

Los términos de este Convenio fueron negociados a través de un acuerdo coordinado por un grupo de Contratistas que incluyeron a American National Skyline, Inc., Millard Chicago Window Cleaning, LLC, Service One, Inc., Superior Service Solutions Inc., Donald Hamel Window Cleaning Company, ABM (en lo sucesivo denominados colectivamente la "Coalición").

ARTÍCULO 1

CONDICIONES GENERALES

1.1. Empleador. El término Empleador se define para incluir a todos los individuos, co-sociedades o corporaciones que se dedican a la industria de la limpieza de ventanas, y contratación de trabajadores.

1.2. Trabajo de la unidad de negociación. No se permitirá que más de un miembro de toda firma o corporación, ya sea dueño, socio, funcionario, accionista, o agente emplee a más de un lavaventanas para lavar las ventanas. En todos los centros de trabajo que emplean solo a una persona, el Empleador del trabajo realizará el mismo tipo de trabajo que el empleado, pero no se le permitirá trabajar más horas que su empleado. Si no hay suficiente trabajo para ambos, entonces se dará preferencia al empleado.

1.3. Derecho de la Unión de cancelar el Convenio. La Unión se reserva el derecho de rechazar o cancelar un convenio con cualquier Empleador que no cumpla con los siguientes requisitos:

- a. Mantener un centro de trabajo establecido en el cual los empleados puedan presentarse a trabajar y en el que haya instalaciones adecuadas de casilleros para todos los empleados.
- b. Tener una licencia totalmente autorizada y asegurada con la ciudad de origen.
- c. Estar totalmente amparado por un seguro de accidentes de trabajo y autorizado por la Comisión Industrial del Estado de Illinois.
- d. Tener un seguro de responsabilidad civil.
- e. Proveer prueba de responsabilidad financiera adecuada para proteger cualquier salario adeudado a los empleados.
- f. La Unión y/o el Comité de Seguridad podrán inspeccionar todo el equipo perteneciente a la limpieza de ventanas y podrán desaprobar cualquier equipo que no sea seguro.

La Unión retendrá una copia de los Certificados de Seguros que verifiquen la cobertura estipulada en 1.3 (b) (c) y (d). Todos los Certificados presentados deberán reflejar la cobertura al corriente.

1.4. Lista de antigüedad. Cada Empleador entregará a la Unión trimestralmente una lista completa de todos los lavaventanas empleados los días 16 de cada mes.

1.5. Informes sobre los empleos. El Empleador deberá notificar inmediatamente a la Unión el despido de cualquier empleado, o cuando un empleado abandone el empleo del Empleador. Todos los empleados deberán presentarse personalmente en la oficina de la Unión cuando son contratados por un Empleador. El Empleador deberá notificar a la Unión en un lapso de dos (2) días laborables si la persona no fuera empleada por el Empleador.

1.6. Contratistas sucesores. Siempre que un Empleador se encargue de un trabajo que sea atendido por un empleado amparado por los términos de este Convenio, dicho empleado mantendrá todos los derechos de antigüedad y toda la antigüedad acumulada. Sin embargo, el Empleador sucesor no será responsable de ninguna reclamación hecha por dicho empleado que derive de su empleo anterior.

1.7. Exámenes físicos. El Empleador tiene el derecho de exigir que el nuevo empleado pase un examen físico general que incluya la detección de sustancias controladas antes de contratarlo, por cuenta y gasto del Empleador.

1.8 Condiciones generales. En un lapso de 10 días a partir de la ejecución del nuevo CBA (Convenio de Negociación Colectiva), cada parte entregará a la otra el nombre, número de teléfono y dirección de correo electrónico del individuo designado para recibir todos los avisos requeridos conforme al Convenio. Cualquier cambio de la persona designada se dará dentro de tres días laborables a partir de dicho cambio.

ARTÍCULO 2

DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

2.1. Derechos del Empleador. Sin perjuicio de otras disposiciones estipuladas en este Convenio, el Empleador retendrá los derechos y funciones de la administración que tiene conforme a la ley. Sin limitar la generalidad de la anterior declaración, estos derechos incluyen:

- A. La dirección y disposición de las fuerzas laborales, incluyendo el derecho de contratar, suspender, transferir, relevar a los empleados de las tareas y despedirlos por causa justificada incluyendo, entre otras:
 - a. embriaguez;
 - b. desvío de negocios del Empleador u ofrecer negocios para su beneficio o para algún tercero durante el tiempo en que está empleado con el Empleador;
 - c. realizar trabajos para su beneficio o para algún tercero durante el tiempo que corresponde al Empleador;
 - d. no realizar correctamente el trabajo asignado;
 - e. falta de honestidad; reportar el tiempo trabajado de manera falsa o inexacta;
 - f. consumo de drogas, incluyendo el uso de fármacos ilegales;
 - g. destrucción malintencionada de las instalaciones.
 - h. rehusarse a cooperar con la prueba solicitada de fármacos o alcohol.
 - i. posesión de fármacos ilegales y/o alcohol mientras se está trabajando.
 - j. compra o venta de sustancias controladas y/o alcohol mientras se está trabajando.
 - k. no usar el equipo de protección anticaídas en los andamios o en el sistema de descenso con cuerdas (RDS)
- B. La determinación de los servicios que se van a prestar, incluyendo el derecho de implementar, modificar, o abolir reglas de trabajo. La Unión recibirá las reglas y políticas del empleado y un aviso de treinta días para informar sobre cualquier cambio de reglas y derecho de plantear una querrela.
- C. El mantenimiento de la disciplina y control y uso de las instalaciones de la compañía.
- D. Todos los despidos por causa justificada y medidas disciplinarias por causa justificada de los empleados serán derecho exclusivo de la administración.
- E. El derecho de establecer normas de calidad y juzgar la mano de obra requerida. La falta continua de un empleado en cumplir con las normas de calidad del Empleador será considerada causa justificada para aplicar medidas disciplinarias, incluso el despido.
- F. El empleado estará sujeto a despido inmediato si hubiese obtenido el empleo a través de información falsa o errónea.

- G. A discreción total de la administración, esta podrá brindar unilateralmente a los empleados ciertos beneficios que excedan de los salarios, horas, términos y conjunto de condiciones estipulados en el contrato. Brindar tales beneficios no creará ningún precedente o práctica anterior, ni se elevará al nivel de un privilegio contractual, y el Empleador podrá decidir cómo y cuándo brindar tales beneficios a algún empleado.

Se conviene, además, que no se considerará que las mencionadas enumeraciones detalladas de derechos de administración excluirán ningún otro derecho de administración que no haya sido específicamente expresado.

2.2. Prueba de detección de consumo de drogas. El Empleador tendrá el derecho de realizar a los empleados pruebas aleatorias de consumo de fármacos ilegales o alcohol. Los empleados que den positivo por consumo de fármacos ilegales podrán, a discreción del Empleador y como condición para continuar en el empleo, ser enviados a un programa obligatorio de rehabilitación, por cuenta y gasto del empleado, y que se les exija documentar la conclusión satisfactoria de todos los tratamientos requeridos. Si el empleado rechaza el tratamiento, será despedido.

2.3. Anuncio de reglas y reglamentos. Todos los empleados observarán las reglas y reglamentos razonables para la conducción del negocio, según el Empleador los considere necesarios y pertinentes, que no sean incompatibles con los términos y el espíritu de este Convenio. Tales reglas y reglamentos serán anunciados o puestos a disposición de los empleados, y el empleado acusará recibo y el Empleador guardará la copia de tal acuse de recibo.

2.4. Información de actividades ilegales. La Unión y sus miembros consienten en reportar al Empleador los actos de robo, violaciones a los reportes de horas, daños o sustracción de pertenencias, materiales o secretos de fabricación del Empleador o de sus clientes. La Unión asistirá al Empleador en la recuperación de los artículos sustraídos, que incluirá el envío de una carta certificada al miembro notificándole sobre cualquier cargo hecho por el Empleador, con una copia para el Empleador.

2.5. Mantenimiento de la calidad. Ambas partes reconocen que es por su mutuo interés y por el bien tanto del Empleador como de sus empleados cerciorarse de que se mantenga la calidad de la mano de obra. La Unión alentará a sus miembros a alcanzar estos fines.

2.6. Posición pública. Se conviene en que la Unión, los empleados y los miembros del personal de administración harán todo lo posible por conducirse individual y colectivamente de un modo que se refleje favorablemente sobre la industria y mejore la posición pública del Empleador, la Unión, y los empleados.

2.7. Comité de Relaciones Laborales. Las partes reconocen el beneficio de la exploración y el estudio de los problemas y diferencias actuales y potenciales a través de las reuniones de intercambio de impresiones e información de los representantes de las partes sin tensiones ni limitación de tiempo que pudieran presentarse en la mesa de negociaciones. En consecuencia, las partes consienten en establecer un comité que funcione durante el término del Convenio de trabajo a fin de desarrollar posibles métodos y soluciones para asuntos de vital importancia tanto para el Empleador como para la Unión. Por consiguiente, deberá establecerse un comité conjunto de estudio, como sigue:

- A. El Empleador y la Unión consienten en establecer un comité de estudio conjunto con el fin de estudiar, explorar y hacer recomendaciones a las partes durante la vida de este Convenio referentes a problemas de relaciones laborales enviados al comité por las partes.
- B. El comité consistirá en igual número de miembros de la Unión y del Empleador, número que será nombrado más tarde. El Empleador que firme este Convenio tendrá un puesto en cualquier Comité de Relaciones Laborales y se le dará aviso de cualquier reunión que lleve a cabo tal comité.
- C. Mediante acuerdo de los co-presidentes, a las reuniones del comité podrán traerse personas de una u otra parte que sean especialistas en el tema bajo discusión.
- D. La autoridad del comité se limitará a la discusión, exploración y estudio del tema enviado por las partes. Cualquier recomendación del comité a las partes deberá ser confidencial.
- E. El comité no tendrá ninguna autoridad para negociar con las partes sobre ningún asunto, ni determinará la naturaleza de las querellas que el comité pueda examinar.
- F. Cada parte pagará los gastos en que incurran los miembros permanentes de su comité.
- G. Las reuniones serán programadas una vez cada 2 meses a menos que se considere necesario reunirse con más frecuencia en caso de convenirse mutuamente.
- H. La Unión y la Coalición están de acuerdo en que, durante el mes siguiente a la aceptación y ratificación del contrato de 2015-2018, los representantes de las partes se reunirán para formular los criterios del sistema de evaluación A-B-C para todos los lavaventanas. Tanto el Empleador como el empleado deberán tomar las siguientes medidas:
 - 1. El empleador evaluará a sus propios lavaventanas.
 - 2. Si el empleado no está de acuerdo con la clasificación, tendrá el derecho de hacer las pruebas escritas, orales y prácticas desarrolladas por el Comité de Relaciones Laborales.
 - 3. Si el empleado sigue sin aceptar la evaluación, tendrá el derecho de llevar el asunto ante un árbitro cuya decisión será definitiva y obligatoria para ambas partes. Todos los costos serán sufragados a partes iguales por la Unión y el Empleador.

2.8. Responsabilidad de la Unión. Siempre que sea posible, la Unión intentará recuperar el trabajo perdido debido a que se concediera a empleadores no unionistas. La Unión enviará una copia al Empleador de todas las cartas que la Unión haya escrito a la administración.

ARTÍCULO 3 - RECONOCIMIENTO DE LA SEGURIDAD DE LA UNIÓN Y COBRO DE CUOTAS

3.1. Reconocimiento de la Unión. El Empleador reconoce a la Unión como el único y exclusivo representante de negociación colectiva de todos los lavaventanas en su empleo y el trabajo amparado por esta unidad negociadora. Este Convenio incluirá, entre otros, el lavado de las superficies tanto interior como exterior de las ventanas, vitrinas y todas las demás superficies y todos los demás trabajos tanto dentro como fuera de cualquier edificio en que trabaje el empleado y que sean incidentales a la limpieza de las superficies de las ventanas.

3.2. Reconocimiento

A. La Unión reconoce a la Coalición como empleadores individuales de lavaventanas que participan de la negociación coordinada. Ningún empleador ha delegado derechos de negociación a la Coalición y la Coalición no tiene la autoridad de actuar a nombre de ningún empleador aparte de aquellos identificados anteriormente como participantes de la Coalición.

B. **Reconocimiento de empleadores independientes.** La Unión reconoce que existen Empleadores de lavaventanas que operan dentro de la jurisdicción geográfica del Local 1 de SEIU, que no son miembros de la Coalición y que no han autorizado a la Coalición a ser su representante o a actuar en su nombre. La Unión y la Coalición reconocen que la Unión puede firmar convenios individuales con tales Empleadores independientes.

3.3. Seguridad de la Unión. También será una condición del empleo que todos los empleados amparados por este Convenio y contratados a partir de la fecha en la cual se firma este Convenio se convertirán y seguirán siendo miembros activos de la Unión al trigésimo (30) día a partir del inicio de tal empleo. La afiliación como está prevista aquí sólo requiere el pago de las cuotas de admisión y de afiliación.

3.4. Aportación de cuotas. El Empleador reconoce el derecho de los empleados de autorizar las deducciones o cobro de cuotas de sus salarios acumulados para cubrir el gasto de afiliación a la Unión. Esta autorización deberá estar en la modalidad de asignación por escrito de forma acorde con todas las leyes vigentes. El descuento de cuotas deberá ser firmado voluntariamente por cada empleado y solo podrá cubrir las cuotas de admisión y de afiliación a la Unión. Las autorizaciones de deducción de cuotas deberán ser conseguidas por la Unión y entregadas al funcionario correspondiente del Empleador.

Las partes reconocen y acuerdan que el término “asignación por escrito” según se estipula en este Convenio incluye las autorizaciones creadas y mantenidas con el uso de registros electrónicos y firmas electrónicas, incluyendo llamadas telefónicas registradas electrónicamente. La Unión habrá de ser totalmente responsable de cerciorarse de que todas dichas autorizaciones electrónicas cumplan plenamente las leyes estatales y federales. Por lo tanto, la Unión puede usar registros electrónicos para verificar la membrecía en la Unión, la autorización para la deducción voluntaria de las cuotas y cargos de la Unión de los salarios para remitirse a la Unión, y la autorización para la deducción voluntaria de los salarios para remitirse a los Fondos de COPE, sujeto a los requisitos de las leyes estatales y federales. El Empleador habrá de aceptar confirmaciones de la Unión de que esta posee registros electrónicos de dicha membrecía y le

otorgará plena validez y efecto a dichas autorizaciones como una “autorización” para fines de este Convenio.

El Empleador conviene en que descontará del sueldo de cada empleado que haya firmado una autorización de cobro de cuotas durante el primer mes de cada período trimestral, a saber: enero, abril, julio y octubre, cuotas de admisión e iniciación, e imposiciones. La remesa de estas deducciones será enviada a la Oficina de la Unión antes del día último de cada mes como se estipula arriba.

3.4(B) Informes sobre los empleos/Aviso de contratación/Omitir dar aviso.

- A. A los Empleadores que no notifiquen a la Unión sobre la contratación de nuevos empleados de conformidad con la Cláusula 3.3 de este Convenio se les enviará una advertencia por escrito por cada persona así empleada de quien no se haya dado el aviso requerido, lo cual contará como primera falta. Si el mismo Empleador omite dar el aviso requerido por un empleado diferente una segunda vez dentro del mismo año calendario, el Empleador pagará una indemnización de \$20.00 por daños y perjuicios por cada persona así empleada de quien no se haya dado el aviso requerido, y \$40.00 por cada nueva persona adicional así empleada de quien no se haya dado el aviso requerido por tercera vez dentro del mismo año calendario.
- B. En caso que la omisión de tal notificación se extienda más allá de treinta (30) días adicionales después de que reciba la advertencia por escrito por parte de la Unión, la indemnización por daños y perjuicios será de \$75.00 por cada persona así empleada de quien no se haya dado el aviso requerido. Por cada período sucesivo de treinta (30) días habrá una indemnización adicional por daños y perjuicios de \$75.00.
- C. Tales daños según sean evaluados o dictaminados deberán ser pagados dentro de diez (10) días a partir de la fecha de evaluación o dictamen.
- D. Tales daños según sean estimados o dictaminados deberán ser pagados a la Unión.

3.5. Indemnización. La Unión conviene en indemnizar y exonerar al Empleador de todas y cada una de las reclamaciones, acciones judiciales, órdenes, o juicios contra el Empleador que deriven de cualquier acción tomada por alguna persona de conformidad con 3.3 y/o 3.4.

ARTÍCULO 4 **SALARIOS**

4.1. Los salarios estarán basados en las clasificaciones A-B-C. El Empleador clasificará a sus lavaventanas con base en las seis categorías de experiencia práctica. Las clasificaciones se deberán dar a la Unión. Consulte el artículo 2.7.H 1-3 para la disputas sobre las clasificaciones.

Estas clasificaciones son:

- 1) Andamios impulsados y estrados para peatones
- 2) Sistemas de Descenso con Cuerdas (RDS) y/o Acceso con Cuerdas Industriales (IRA)

- 3) Escaleras de extensión y secciones
- 4) Elevadores para trabajadores, brazos telescópicos y andamios para torres de trabajo rodantes
- 5) Tubos de extensión
- 6) Soluciones/productos químicos para limpieza

Un empleado de tarjeta "A" deberá ser muy competente en 6 categorías.

Un empleado de tarjeta "B" deberá ser muy competente en 5 de 6 categorías.

Un empleado de tarjeta "C" deberá ser muy competente en 3 de 6 categorías.

Uno de los siguientes métodos señalados a continuación será el método aceptable del contratista para establecer la clasificación de las categorías A-B-C de los trabajadores calificados.

A. El Contratista proporcionará dentro de sus instalaciones una prueba autorizada por la Unión, la cual determinará el estado de la clasificación A-B-C. El lavaventanas también deberá ser capaz de mostrar conocimientos sobre cómo manejar el equipo.

B. El Contratista proporcionará a través de internet el estudio y los exámenes del curso del International Window Cleaners Certification Institute (IWCCI) con el propósito de establecer el estado de la clasificación A-B-C. La ruta y el curso básico se usarán para el estado de la tarjeta C, las operaciones suspendidas del RDS se usarán para el estado de la tarjeta B y el curso de andamios suspendidos se usará para el estado de la tarjeta A.

C. Si el Contratista no facilita ninguno de los mencionados métodos de pruebas, la duración del servicio continuo como trabajador calificado de la Unión determinará la clasificación como se señala a continuación:

Tarjeta "A" 8 años o más de servicio continuo con un empleador.

Tarjeta "B" 7 años de servicio continuo con un empleador.

Tarjeta "C" 1 a 3 años de servicio continuo con un empleador.

Nota: Los exámenes se basan en las prácticas de seguridad y normas de seguridad aceptables estándares de la industria. El material de estudio del curso proporcionado por el Contratista puede incluir copias de los reglamentos IWCA ANSI- I-14, ASME A-120, ANSI A-14, y los que apliquen de OSHA. La información correspondiente y los documentos gubernamentales / de las dependencias de estas pruebas serán proporcionados por cada contratista para prepararse para los exámenes.

4.2. Salarios. Para realizar el trabajo de limpieza de ventanas, los Empleadores contratarán solamente a trabajadores calificados y aprendices competentes que recibirán por su trabajo, durante los períodos que comienzan el 1º de agosto de 2018 hasta el 31 de julio de 2023, las siguientes escalas salariales:

Tipo de tarjeta	Existente en 2018	Año 1 2018-2019	Año 2 2019-2020	Año 3 2020-2021	Año 4 2021-2022	Año 5 2022-2023
A	\$20.50	\$21.25	\$22.50	\$24.25	\$25.00	\$26.00
B	\$19.50	\$20.25	\$21.45	\$22.89	\$23.80	\$24.75
C	\$18.50	\$19.20	\$20.35	\$21.70	\$22.55	\$23.45
Aprendices						
Primeros 6 meses		\$16.00	\$17.00	\$18.00	\$19.00	\$20.00
Segundos 6 meses		\$16.50	\$17.50	\$18.50	\$19.50	\$20.50
Terceros 6 meses		\$17.00	\$18.00	\$19.00	\$20.00	\$21.00
Cuartos 6 meses		\$17.50	\$18.50	\$19.50	\$20.50	\$21.50

Las nuevas tarifas salariales mínimas serán efectivas inmediatamente después de la firma del nuevo Convenio, salvo con respecto a los empleos que no han sido todavía llenados en la fecha en que el contrato quede totalmente ejecutado, en cuyo caso se aplicarán las tarifas salariales anteriores y las nuevas tarifas salariales únicamente entrarán en vigor comenzando con el siguiente trabajo asignado a cualquiera de los empleados en esa situación.

4.3. Capataces obreros. Un capataz en funciones que no tenga la facultad de contratar ni despedir recibirá al menos ocho dólares (\$8.00) al día por arriba de la escala salarial regular.

4.4. Examen de aprendices. El Empleador tendrá el derecho de exigir un examen a los aprendices antes de que pasen a ser a trabajadores calificados, en cuyo caso se convocará a un Consejo consistente en seis (6) miembros para que determinen el asunto. El Consejo consistirá en dos (2) representantes designados por la Unión, dos (2) representantes designados por el Empleador, y dos (2) representantes que serán elegidos de entre los miembros que sean trabajadores calificados sobresalientes como lavaventanas. Todo empleado dispuesto a convertirse en trabajador calificado puede ejercer el derecho de ser juzgado por un trabajador calificado, entrenador o supervisor inmediato (todos los cuales serán seleccionados por el empleador) y el Delegado unionista.

ARTÍCULO 5

HORAS DE TRABAJO

5.1. Semana de trabajo/Horas extras. El trabajo de una semana consistirá en cuarenta (40) horas divididas en días laborables de ocho (8) horas. Se pagarán una y media veces todas las horas trabajadas que excedan de cuarenta (40) horas a la semana a condición de que los empleados que opten por cobrar mediante un sistema basado en comisiones que ofrece el Empleador no estén sujetos a los términos de este artículo. Todos los empleados recibirán paga doble cuando trabajen los domingos y días feriados. El Empleador no garantiza la semana de cuarenta (40) horas, por empleado, por semana.

5.2. Detalles de la paga. Los días de pago, el Empleador entregará a los empleados un estado de cuenta que mostrará lo siguiente:

- a. el número de horas trabajadas, incluyendo las horas extras;
- b. el monto devengado;
- c. lista pormenorizada de deducciones;
- d. la semana y la fecha en los talones.

5.3. Paga de un centro de trabajo a otro. Los empleados con salario por hora deberán presentarse en el centro de trabajo unionista a menos que se haya convenido mutuamente por el Empleador y el empleado. A estos empleados, el Empleador les pagará el importe del viaje o les proporcionará el transporte para ir al sitio de trabajo.

5.4. Hora de entrada. La hora de entrada, cuando se trabaje en el camión, comenzará con la carga del camión y terminará con la descarga del camión, y se considerará como el tiempo trabajado. Esta disposición no se aplicará a los empleados que trabajan a destajo. Los empleados que trabajen por hora que se presenten tarde al trabajo sin avisar previamente al Empleador, o sin una explicación adecuada de su omisión de dar aviso de antemano, podrán ser enviados a su casa sin goce de sueldo. Llegar tarde al trabajo significará toda hora después de la hora de entrada fijada.

5.5. Tareas de horas extras. Los empleados deberán aceptar las tareas de horas extras a menos que tengan una excusa razonable o justificable para rechazar tal trabajo. El Empleador deberá dar aviso al empleado con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación para que realice tareas de horas extras.

5.6. Paga por disponibilidad. Si por motivos del clima o alguna otra causa que no sea culpa del Empleador no se puede realizar ningún trabajo, se le concederá la paga por disponibilidad de dos (2) horas del salario predominante a menos que la compensación se haga con base en el trabajo a destajo. El Empleador tendrá el derecho de exigir que cualquier empleado con derecho a paga por disponibilidad realice trabajos de naturaleza similar en el centro de trabajo unionista.

5.7. Trabajo fuera de la ciudad. En todos los trabajos realizados fuera de la ciudad de Chicago que requieran alojamiento para pasar la noche, el Empleador pagará el costo del alojamiento más \$10.00 al día para gastos de manutención. El tiempo del empleado incluirá el tiempo pasado en viajes al trabajo, y después de finalizado incluirá el tiempo requerido para volver a Chicago. El Empleador proveerá el transporte para ir al trabajo para todos los trabajos que se realicen fuera de los límites de la ciudad y también de regreso hasta una distancia

razonable para acceder al transporte adecuado dentro de los límites de la ciudad. Todos los trabajos fuera de la ciudad son voluntarios cuando se requiera alojamiento durante la noche.

5.8. Pago que exceda de la tarifa convenida. Todo empleado cuyos salarios hayan sido calculados con base en una tarifa por hora superior a la paga estipulada en este Convenio para el período de tiempo correspondiente seguirá recibiendo el mismo diferencial por hora adicional sobre la tarifa del Convenio estipulada aquí en aquellas situaciones donde la tarifa más alta haya sido establecida con regularidad y convenida por el Empleador.

5.9. Inspección por parte de la Unión de los registros de nómina. Los registros de nómina relacionados con alguna disputa referente a salarios serán presentados para su inspección al ser exigidos por el representante de la Unión después de tres días de haber dado aviso por escrito al Empleador.

5.10. Pago por descomposturas. Si el motor de una silla eléctrica o andamio se descompone y no es culpa del empleado, el Empleador pagará hasta un máximo de dos (2) horas por hombre por día del tiempo de la descompostura.

5.11. Comité de pruebas de habilidad. El Empleador y la Unión convienen en establecer un Comité de igual número de miembros del Empleador y de la Unión, en un lapso de noventa (90) días a partir de la implementación del Convenio. Este Comité desarrollará un programa de pruebas de habilidades y posibles diferencias de los salarios propuestas por los Contratistas durante las negociaciones de este Convenio. Este Comité tendrá un programa conciso formulado dentro de seis (6) meses. Esta sección se referirá únicamente a los diferenciales de A-B-C descritos en la Cláusula 4.1 de este Convenio.

5.12. Registro del tiempo. El Empleador desarrollará a su discreción un procedimiento para mantener un registro exacto de la hora de entrada y de salida del trabajo cada día. Sin embargo, no se requerirá que los empleados registren el período de entrada y salida de treinta (30) minutos para almorzar, el cual será descontado del tiempo total registrado. Esto se aplica a los empleados que se les paga por hora.

ARTÍCULO 6 **TRABAJO A DESTAJO**

6.1. Pago por trabajo a destajo. Todos los empleados, a su exclusiva elección, tendrán el derecho de recibir compensación con base en el trabajo a destajo, realizar los trabajos especificados a tarifa de trabajo a destajo de un monto especificado por ventana, por piso, o por descenso, hechos de manera eficiente, siempre y cuando la tarifa del trabajo a destajo por ventana, por piso, o por descenso, cuando se realice durante las horas extras, si corresponde, sea de una vez y media la tarifa del trabajo a destajo por el mismo trabajo realizado durante las horas regulares.

Para todos los empleos compensados con base en el trabajo a destajo, la tarifa mínima del trabajo a destajo no será menor a la tarifa del salario por hora estipulada en este Convenio bajo el Artículo 4.1. El Empleador deberá proporcionar el monto que se paga por trabajo en dólares u horas a los empleados que son compensados con base en el trabajo a destajo con un boleto de trabajo u otro registro de la compañía a petición del empleado. Todos y cada uno de los trabajos

pagados en dólares y centavos y no por hora aumentarán en dólares y centavos en el mismo porcentaje que aumente la tarifa básica por hora de los salarios.

6.2. Otros términos del Convenio. Durante el período en que cualquier tarifa de trabajo a destajo esté vigente, todos los demás términos de este Convenio (que no sea la tarifa por hora) seguirán estando en vigor y, a la terminación del arreglo de trabajo a destajo, todos los términos de este Convenio seguirán en vigor.

6.3. Disputas por trabajos a destajo. En caso de alguna disputa entre el empleado y el Empleador acerca del contrato de trabajo a destajo firmado entre el empleado y el Empleador de conformidad con este Convenio, el representante comercial de la Unión tendrá el derecho de inspeccionar todos los contratos que correspondan.

6.4. Procedimiento de resolución de disputas. En caso que ocurra alguna disputa entre el empleado y el Empleador en cuanto a si la tarifa de trabajo a destajo correspondiente a un trabajo en particular brinda una oportunidad equitativa de ingresos, la Unión podrá remitir el asunto a un Comité Conjunto que consiste en dos representantes de la Unión, uno de los cuales será un agente comercial y el otro un miembro de las bases, cuyo tiempo al servicio del Comité será pagado por la Unión, y dos representantes del Empleador. Si este Comité es incapaz de llegar a un acuerdo en cuanto a que la tarifa del trabajo a destajo para el trabajo en cuestión brinda una oportunidad equitativa de ingresos, los miembros del Comité seleccionarán a un experto neutral. Este experto neutral examinará la tarifa del trabajo a destajo en cuestión teniendo en cuenta los requisitos del trabajo y otros factores pertinentes a fin de determinar si la tarifa del trabajo a destajo brinda una oportunidad equitativa de ingresos para un empleado calificado normalmente motivado y trabajando a un ritmo incentivado. Si las partes son incapaces de llegar a un acuerdo con el experto neutral, seleccionarán a la suerte entre un panel de expertos designados por la Unión y el Empleador. Las disputas referentes a si la tarifa del trabajo a destajo aplicable a un trabajo en particular brinda una oportunidad equitativa de ingresos no se sujetarán a las disposiciones de resolución de querellas y arbitraje de este Convenio.

Continuación de tarifa. A menos que el método de desempeño o la naturaleza de un trabajo cambien, cada trabajo seguirá siendo pagado a la misma tarifa de trabajo a destajo durante el término de este Convenio. En caso que el trabajo sea realizado con un método nuevo o modificado o la naturaleza del trabajo cambie, las disputas referentes a la tarifa adecuada de ese trabajo serán resueltas de conformidad con el párrafo 6.4.

6.6. Aumento de las tarifas básicas. El Empleador deberá estipular el monto que el trabajo pagará en dólares y/u horas o puntos a los empleados que serán compensados con base en el trabajo a destajo/comisión, ya sea antes de iniciar el trabajo o dentro de las siguientes veinticuatro (24) horas después de comenzar.

6.7. Opción de pago de comisión. El Empleador, a su única y exclusiva discreción, podrá implementar una estructura de pago de comisiones que sustituya la estructura de pagos del trabajo a destajo regida por el Artículo 6 del Convenio de negociación colectiva. La implementación inicial de una estructura de pago de comisiones puede ocurrir en cualquier momento siempre y cuando, en el momento de esta implementación inicial, se les dé aviso a los empleados por lo menos catorce (14) días antes de la implementación y se les permita elegir que se les pague de conformidad con la estructura de pago de comisiones o con las tarifas por hora

entonces en efecto conforme al contenido del convenio de negociación colectiva. El Empleador podrá, a su exclusiva discreción y después de implementar la estructura de pago de comisiones, decidir terminar la estructura de pago de comisiones y volver al trabajo a destajo conforme a este Artículo 6 siempre y cuando tal cambio pueda ocurrir únicamente como parte del procedimiento de selección de empleados el primer día de febrero, de junio o de octubre de cualquier año. El Empleador podrá volver a una estructura de pago de comisiones en cualquier momento siempre y cuando tal cambio pueda ocurrir únicamente como parte del procedimiento de selección de empleados el primer día de febrero, de junio o de octubre. En cualquier momento en que el Empleador ofrezca trabajo a destajo, regirá el Artículo 6 del convenio de negociación colectiva, y en cualquier momento en que el Empleador ofrezca una estructura de pago de comisiones, se aplicará la redacción del Apéndice. En caso que un Miembro ponga en práctica una estructura de pago de comisiones, el Artículo 6 (Trabajo a destajo) del convenio de negociación colectiva será sustituido por la redacción estipulada en el Apéndice C de este Convenio que rige la estructura de pago de comisiones.

ARTÍCULO 7

SALUD Y BIENESTAR

7.1. Hospitalización. El Empleador le proporcionará a cada empleado amparado por los términos de este Convenio beneficios de hospitalización, salud y quirúrgicos cubiertos por una tabla común de beneficios y suministrados por una compañía de seguros reconocida a nivel nacional. Tal seguro seguirá en plena vigencia y efecto hasta el 31 de julio de 2023 y será pagado por el Empleador y los empleados. Esta cobertura del seguro no será aplicable a nuevos empleados hasta que hayan sido contratados de manera permanente por el mismo Empleador durante noventa (90) días. Sin embargo, cualquier empleado unionista que haya sido contratado por otra compañía de limpieza de ventanas que esté sujeta a un Convenio de Negociación Colectiva con el Local 1 de SEIU no tendrá una interrupción en el servicio para efectos del seguro médico, siempre y cuando la compañía aseguradora lo permita. Los empleados aprendices no serán elegibles para la cobertura de hospitalización hasta que hayan trabajado para el mismo Empleador durante 90 días. El Empleador no podrá despedir a un aprendiz únicamente para inhabilitar esta cláusula o el Empleador estará violando este contrato.

Para ser elegible a tales beneficios de hospitalización, el empleado deberá trabajar ciento treinta (130) horas para el mismo empleador a partir del día 1° del mes anterior al día 31 del mes para calificar. Las inclemencias del tiempo u otros motivos de retraso fuera del control del empleado no serán descontados al empleado para efectos de calificación. Si el empleado no está disponible para trabajar durante al menos ciento treinta (130) horas, este deberá pagar el costo total de la hospitalización por sí mismo. Tales pagos podrán ser efectuados por el Empleador mediante deducciones de nómina de la paga del empleado. La Unión reconoce el derecho del Empleador de descontar los depósitos del seguro por posibles violaciones a la regla de hospitalización de 130 horas. Las deducciones del Empleador a los empleados no excederán de \$75.00 (setenta y cinco dólares) por cheque de nómina para el reembolso. El pago anticipado del Empleador ocurrirá solo si el empleado firma adecuadamente un formulario de autorización de deducción de salario.

Una enfermedad legítima con el certificado o constancia de un doctor no será tomada en cuenta contra al empleado en lo que respecta a tener derecho a hospitalización.

7.2. Compañía de seguros. El seguro individual o familiar de hospitalización, médico y quirúrgico será suministrado por una compañía de seguros reconocida a nivel nacional para todos los empleadores signatarios de esta forma de convenio. Todo Empleador que no mantenga este seguro colectivo de hospitalización, médico, y quirúrgico será responsable de cualquier pérdida de los beneficios del seguro incurrida por cualquier empleado que derive de la violación de este Convenio de parte del Empleador, a menos que el empleado haya rechazado por escrito la cobertura de atención médica/discapacidad. En caso que un Arbitraje determine que el Empleador ha violado esta cláusula del Convenio, el Árbitro tendrá la facultad de determinar, además de todos los demás montos requeridos conforme a este Convenio, que el Empleador infractor pague a la Unión todos los gastos de arbitraje, incluyendo los gastos justificables de representación jurídica.

Los cambios menores en coberturas específicas serán aceptables siempre que el nivel del beneficio total siga siendo sustancialmente similar. Si hubiese dificultades para encontrar una compañía competitiva reconocida a nivel nacional dispuesta a cotizar las tarifas con base en una tabla común de beneficios, se intentará obtener tarifas con las condiciones anteriores y actuales intactas. Ya que los costos del seguro deberán ser compartidos entre el Empleador y los empleados, queda a su mutua conveniencia investigar todos los métodos posibles de obtener la adecuada cobertura de calidad a tarifas razonables.

A petición escrita después de al menos seis (6) meses a partir del 1° de noviembre de 1975, las partes de este Convenio se reunirán para considerar un programa de salud y bienestar aprobado por ambas partes. En cualquier momento durante el término de este Convenio, las partes a quienes esto compete podrán convenir mutuamente cambiar la compañía de seguros por otro plan de seguro médico, pero será una condición de cualquier cambio que la compañía del seguro médico consienta en proporcionar cobertura a todos los empleados signatarios de esta forma del Convenio con una prima uniforme por empleado y familia.

En cualquier momento mientras dure este Convenio, si el Empleador exige por escrito un cambio de compañía de seguro médico, aunque el Empleador lo esté violando, la Unión y el Empleador formarán un comité conjunto que se reunirá de buena fe e investigará la disponibilidad del seguro de hospitalización, médico y quirúrgico con normas iguales e igual aceptabilidad de su tarjeta de identificación en los hospitales de toda el área, con la finalidad de que puedan reducirse los costos de iguales beneficios e igual aceptabilidad. Si el comité está en total acuerdo y puede localizar alguna compañía de seguros de igual aceptabilidad que proporcione beneficios iguales a un costo más bajo, y se sujete a la condición de que dicha aseguradora esté de acuerdo en proporcionar cobertura a todos los empleados signatarios de esta forma del Convenio con una prima uniforme, el Comité la recomendará al Empleador y a la Unión y tal aseguradora podrá ser substituida mediante acuerdo de las partes a quienes esto compete. En caso que los miembros del Comité no estén de acuerdo en cuanto a la aseguradora de igual aceptabilidad conforme a las reglas del Servicio Federal de Mediación y Conciliación, el Árbitro determinará si la aseguradora propuesta por el Empleador para substituir a la aseguradora común es de igual aceptabilidad con respecto a que su tarjeta de identificación sea reconocida y utilizada en las salas de emergencia de los hospitales de toda el área y si los niveles de beneficios propuestos son equivalentes a los entonces vigentes en el Plan actual.

Si el Árbitro lo decide así, y en ninguna otra circunstancia, la aseguradora propuesta podrá ser substituida con la cobertura que el Árbitro encuentre equivalente. Los costos de tal arbitraje

habrán de dividirse a partes iguales entre las partes. Mientras esté pendiente el arbitraje y hasta que un Árbitro haya determinado que la nueva aseguradora propuesta sea de igual aceptabilidad y que proporcionará beneficios iguales, la aseguradora y la póliza actuales seguirán estando vigentes. La Unión reconoce el derecho del Empleador de descontar la parte del empleado por primas de hospitalización y discapacidad de los cheques de paga del empleado, y cada empleado firmará un formulario de deducción de salario si el Empleador se lo solicita. Se acusará recibo de todas las deducciones y se entregará una copia a la Unión.

Las renunciaciones de derechos firmadas serán enviadas a la Unión mediante carta certificada. La Unión verificará la autenticidad de la renuncia de derechos.

El costo del seguro de hospitalización y discapacidad asumido por el Empleador será como sigue:

	Individual	Familiar
1° de agosto de 2018	\$292.96	\$697.67
1° de agosto de 2019	\$292.96	\$697.67
1° de agosto de 2020	\$292.96	\$697.67
1° de agosto de 2021	\$317.96	\$722.67
1° de agosto de 2022	\$317.96	\$722.67

Efectivo del 1° de agosto de 2018 al 31 de julio de 2021, la aportación del Empleador seguirá siendo del 60% del costo real sin exceder de \$350.00 para la cobertura individual y de \$775.00 para la cobertura familiar.

Efectivo del 1° de agosto de 2021 al 31 de julio de 2023, la aportación del Empleador seguirá siendo del 60% del costo real sin exceder de \$375.00 para la cobertura individual y de \$800.00 para la cobertura familiar.

El empleado será responsable del resto de los costos de la prima.

7.3. Seguro de discapacidad. Los empleados amparados por este Convenio tendrán seguro de discapacidad, el cual seguirá en plena vigencia hasta el 31 de julio de 2023. Esta cobertura del seguro no será aplicable a los empleados nuevos hasta que hayan estado empleados de manera permanente con el mismo Empleador durante noventa (90) días, o como en la lista antes mencionada. Los empleados aprendices no serán elegibles para la cobertura hasta que hayan estado empleados de manera permanente con el mismo Empleador durante seis (6) meses. El Empleador no podrá despedir a un aprendiz únicamente para inhabilitar esta cláusula o el Empleador estará violando este contrato.

7.4. Regreso al trabajo – Exámenes físicos. Los empleados que sufran accidentes o contraigan una enfermedad relacionada con su empleo como lavaventanas serán empleados de nuevo por el Empleador para quien trabajaban en el momento de tal accidente o enfermedad, siempre y cuando tal empleado tenga la condición física para reanudar su tarea, y sea certificado por el médico del Empleador. En caso que no se le pueda certificar, el empleado se reserva el derecho de emplear a su propio médico. Si hubiese un desacuerdo entre los dos médicos, estos

seleccionarán a un tercer médico que será pagado por el Empleador y cuya decisión será definitiva y obligatoria para todas las partes implicadas.

7.5. Paga el día de la lesión. Siempre que un empleado se lesione durante la realización de su trabajo, este recibirá la paga del día completo a condición de que el empleado lesionado requiera de hospitalización o su médico tratante recomiende que no regrese a trabajar el mismo día.

7.6. Continuación de la prima. Un empleado que esté fuera del trabajo debido a enfermedad o lesión que no se deba a su empleo estará amparado por las cláusulas 7.2 y 7.3, y seguirá recibiendo los mismos beneficios de salud/hospitalización como si hubiese trabajado durante trece (13) semanas. Un empleado que esté fuera del trabajo debido a enfermedad o lesión incurrida durante su empleo seguirá estando amparado por las cláusulas 7.2 y 7.3 y seguirá recibiendo los mismos beneficios de salud/hospitalización como si hubiese trabajado durante dieciocho (18) meses. Además, un empleado que esté fuera del trabajo puede solicitar que el Empleador pague la prima completa durante dieciocho (18) meses. Además, un empleado que esté de baja del trabajo puede solicitar que el Empleador pague la prima completa de este período de dieciocho (18) meses tal como lo requiere la compañía de seguros del Empleador, incluyendo la parte correspondiente al empleado. En tal caso, se requerirá que el empleado firme una autorización que estipule la devolución de dichos montos adicionales pagados por el Empleador y que sean superiores a los montos que se requiere que el Empleador pague conforme a las cláusulas 7.2 y 7.3 por cobertura individual o familiar, según corresponda. Si el empleado se rehúsa a firmar una autorización o pagar puntualmente cada mes su parte de la prima, la Unión será rápidamente notificada y la Unión hará sus mejores esfuerzos por persuadir al empleado de hacerlo.

No hacerlo así ocasionará la pérdida completa del seguro de salud/hospitalización del empleado y no se le exigirá al Empleador que haga ningún pago por la cobertura individual o familiar correspondiente a favor del empleado. En tal caso, la Unión será notificada de tal acción. Esta autorización estipulará la devolución de lo adeudado ya sea como deducción al salario o por un período de tiempo razonable en caso que el empleado no regresara a trabajar (ver el formulario anexo). Cuando los doctores determinen que un empleado no podrá realizar sus tareas, el Empleador dará por terminados los pagos del seguro de hospitalización y discapacidad.

7.7. Cobertura de Medicare. El Empleador conviene en pagar el costo del seguro de Medicare de cualquier empleado mayor de 65 años amparado por este Convenio. Se requiere que los empleadores con 20 o más empleados ofrezcan a los trabajadores entre 65 y 70 años su opción ya sea del plan colectivo, como se señala anteriormente, o de Medicare como cobertura principal del seguro. Deberá obtenerse una elección por escrito referente al plan que elijan los empleados amparados por este párrafo.

7.8 Derechos conforme a COBRA. El empleado podrá decidir si seguir con la cobertura de hospitalización conforme a la ley de COBRA (Ley Federal de Conciliación del Presupuesto Colectivo Consolidado).

ARTÍCULO 8 **PENSIONES**

8.1 Aportación del Empleador. Efectiva a partir del 1° de agosto de 2018, la aportación del Empleador para las pensiones será de un dólar y diez centavos (\$1.10) como máximo por hora por cada hora de paga trabajada por cada empleado, pero sin exceder de cuarenta

(40) horas por semana, al Fondo de Pensiones de la Industria Nacional de SEIU a fin de proporcionar beneficios de jubilación de conformidad con el Plan de Pensiones de dicho Fondo.

CADA EMPLEADOR ELEGIRÁ EL HORARIO PREDETERMINADO O PREFERIDO QUE ESTARÁ ANEXADO COMO APÉNDICE B.

Las vacaciones con goce de sueldo y los días feriados con goce de sueldo estarán excluidos para el pago de pensión. El Empleador remitirá las contribuciones al Fondo antes del décimo (10º) día posterior al período de nómina mensual y a más tardar el décimo (10º) día de cada mes con respecto a las contribuciones para los períodos de nómina, los cuales finalizaron durante el mes anterior.

8.2. Convenios de fideicomiso. Por este medio, el Empleador consiente en hacerse parte y estar sujeto al Convenio de Fideicomiso del 1º de enero de 2000, que establece dicho Fondo, y acusar recibo de una copia de dicho Convenio de Fideicomiso. Además, los Empleadores por este medio designan irrevocablemente como sus representantes al Fideicomisario(s) nombrado(s) como Fideicomisario(s) del Empleador en dicho Convenio de Fideicomiso, conjuntamente con sus sucesores seleccionados en la forma prevista en el mismo.

8.3. Cumplimiento de las contribuciones. Si un Empleador miembro omite realizar los informes requeridos o el pago al Fondo, los Fideicomisarios del Fondo podrán, a su exclusiva y absoluta discreción, tomar cualquier medida necesaria que incluya, entre otras, acciones legales y arbitraje conforme al Convenio, a fin de obligar a que se entreguen tales informes o pagos y efectuar el cobro de las contribuciones, junto con un interés a razón del 10% por año (o cualquier porcentaje menor que pudiera ser, en cualquier caso particular, el máximo permitido conforme a la ley) y todos y cada uno de los gastos de cobranza, incluyendo, entre otros, honorarios por asesoría, costos y honorarios de arbitraje, y gastos del juzgado.

ARTÍCULO 9

VACACIONES Y DÍAS FERIADOS

9.1. Número de días de vacaciones. Todos los trabajadores calificados que estén empleados con el mismo Empleador de manera continua durante un (1) año tendrán derecho a una (1) semana de vacaciones de cuarenta (40) horas a la tarifa de salario básico. Cuando estén empleados durante un período de tres (3) años o más con el mismo Empleador, recibirán la paga de dos (2) semanas de cuarenta (40) horas cada una a la tarifa de salario básico. Cuando estén empleados durante un período de siete (7) años o más con el mismo Empleador, recibirán la paga de dos (2) semanas y un (1) día por un total de ochenta y ocho (88) horas a la tarifa de salario básico. Cuando estén empleados durante un período de diez (10) años o más con el mismo Empleador, recibirán la paga de tres (3) semanas de cuarenta (40) horas cada una a la tarifa de salario básico.

9.2. Situaciones especiales. Todo trabajador calificado que haya estado al servicio de un Empleador al menos un (1) año y haya recibido vacaciones, y que haya sido despedido o suspendido temporalmente durante el segundo año del empleo, deberá trabajar al menos noventa (90) días antes de ser compensado con la paga de vacaciones de manera prorrateada.

9.3. Paga de vacaciones tras desvinculación del empleo. A todo trabajador calificado que haya estado al servicio de un Empleador durante más de un (1) año se le pagarán todas las

vacaciones acumuladas que no haya usado tras su desvinculación del empleo. La paga de vacaciones se le pagará en el siguiente día de cobro programado regularmente después de la desvinculación de dicho trabajador de su empleo.

9.4. Días feriados durante las vacaciones. Siempre que caiga un día feriado dentro del período de vacaciones de un trabajador calificado, el trabajador calificado recibirá un día adicional de vacaciones con goce de sueldo.

9.5. Ausencia debido a lesión en el trabajo. No se prorrateará la paga de vacaciones del trabajador calificado que se ausente del trabajo a consecuencia de una lesión que haya ocurrido en el trabajo, si ha estado con el Empleador durante tres (3) años cuando menos. Esto será permitido una vez por año. Se prorrateará la paga de vacaciones de los trabajadores calificados empleados con un Empleador durante menos de tres (3) años. Para los trabajadores calificados que estén ausentes del trabajo a consecuencia de una lesión no ocurrida en el trabajo, se prorrateará la paga de sus vacaciones correspondientes al año en que se lesionaron. Esto no afectará la fecha de aniversario del trabajador calificado al regresar al trabajo con la aprobación del doctor.

9.6. Paga de vacaciones. Un trabajador hará una solicitud por escrito para usar sus días de vacaciones en anticipación a todas las vacaciones que solicite, de conformidad con la política del Empleador. Los días de vacaciones pueden tomarse en una fecha convenida mutuamente entre el trabajador y el Empleador. El trabajador recibirá su compensación por los días de vacaciones que tome en el próximo día de cobro programado regularmente siguiente a las vacaciones. A solicitud del trabajador, en lugar de tomar los días de vacaciones, este puede optar por que se le pague el monto total de su paga anual de vacaciones en la fecha de aniversario de su contratación; sin embargo, siempre y cuando la solicitud se haga por escrito dos (2) semanas antes de la fecha de aniversario del trabajador.

9.7. Prorrateo de la paga de vacaciones. Si un trabajador calificado tiene un promedio de menos de cuarenta (40) horas por semana de trabajo en el año antes del período de vacaciones debido a que no ha estado disponible para el trabajo, la paga de vacaciones será prorrateada como corresponde. El tiempo inculmente y las enfermedades no se le descontarán al trabajador calificado para esta determinación.

9.8. Las vacaciones no son acumulativas. Las vacaciones no son acumulativas y deberán ser tomadas dentro de los doce meses siguientes a que se hayan ganado.

9.9. Días feriados con goce de sueldo. Se observarán los siguientes días feriados con goce de sueldo: Día de Año Nuevo, Día de Conmemoración de los Caídos, Cuatro de Julio, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias y Día de Navidad. Además, cada trabajador calificado que tenga un (1) año de antigüedad recibirá un día feriado adicional que habrá de ser observado el día de su cumpleaños o un día seleccionado conjuntamente por el Empleador y el trabajador calificado. Después de diez (10) años de servicio continuo con el mismo Empleador, cada trabajador calificado recibirá un día feriado flotante adicional por año que habrá de observarse durante un día seleccionado conjuntamente por el trabajador calificado y el Empleador.

9.10. Elegibilidad para paga de días feriados. Para asegurar la paga de los días feriados, los trabajadores calificados deberán estar empleados con regularidad y continuamente con el mismo Empleador por un período de al menos tres (3) meses y deberán trabajar el día laborable

programado anterior y el día laborable programado posterior al día en el que caen los días feriados (excepto los días feriados por cumpleaños).

9.11. Días feriados en sábado/domingo. Si el día feriado cae en sábado, los trabajadores calificados que sean elegibles para recibir paga por días feriados recibirán la paga por ocho (8) horas adicionales de jornada laboral normal. Si un día feriado cae en domingo, será observado el lunes siguiente. Todos los trabajadores calificados recibirán la paga por un día completo para observar dichos días feriados independientemente del día en que caigan los días feriados.

9.12. Horas extras en semana de días feriados. Si los días feriados tienen lugar durante la semana laboral, el sexto día de la misma semana, si se trabajó, será considerado como horas extras a razón de una vez y media (1-½) la tarifa regular de paga por hora.

9.13. Ausencia debido a lesión en el trabajo. Si un trabajador calificado se lesiona en el trabajo, y está guardando cama debido a lesiones, y los días feriados tienen lugar durante la primera semana de ausencia del trabajo, a dicho trabajador calificado se le pagarán los días feriados con goce de sueldo.

9.14. Horas extras en la semana de días feriados. Siempre que tenga lugar un día feriado en una semana laboral, treinta y dos (32) horas de trabajo constituirán el trabajo de una semana. Siempre que los trabajadores calificados trabajen durante los días feriados, recibirán la paga regular de ocho (8) horas por esos días feriados y una y media (1-½) veces adicionales la tarifa regular por hora.

9.15. Limitación. Ninguna persona será suspendida temporalmente con el único propósito de omitir este Artículo.

ARTÍCULO 10 ANTIGÜEDAD

10.1. Aplicación de la antigüedad. El último empleado contratado será el primero en ser despedido temporalmente y el último en ser contratado de nuevo. La antigüedad no intervendrá para considerar el despido temporal y recontractación si un empleado de menor antigüedad tiene una habilidad especial o conocimiento inusual del trabajo o está familiarizado con los requisitos especiales del cliente relacionados con o pertenecientes a la limpieza de ventanas. Los nuevos empleados del centro de trabajo no adquieren ninguna antigüedad hasta que hayan estado empleados por un período de treinta (30) días.

10.2. Fecha de inicio. La fecha que aparece en la Carta de la Unión es la fecha de contratación oficial del empleado una vez que se haya llevado a cabo la verificación del Empleador en un lapso de una (1) semana. Esta fecha afectará su antigüedad, fecha de inicio para hospitalización, vacaciones pagadas, días feriados pagados y pensión.

10.3. Despido y recontractación. En caso de despido de un trabajador calificado que será contratado de nuevo por el mismo Empleador en un lapso de 30 días a partir de entonces, su empleo será considerado como continuo para efectos de vacaciones y derechos de antigüedad o cualquier otro beneficio conforme a este Convenio.

10.4. Regreso al trabajo después de una enfermedad o lesión. Todo empleado que se ausente del trabajo debido a enfermedad o lesión incurrida en el desempeño de su deber retendrá todos los derechos de antigüedad hasta el momento en que pueda presentarse a trabajar.

10.5. Cancelación de la antigüedad. La antigüedad y la relación laboral se romperán por los siguientes motivos:

- a. Si el empleado renuncia.
- b. Si el empleado es despedido para causa justificada.
- c. Si el empleado se ausenta durante dos (2) días laborables consecutivos sin notificar al Empleador la razón de tal ausencia, se considerará que habrá renunciado a menos que no haber dado aviso sea por causa justificada y aceptable para el Empleador.
- d. Si el empleado no regresa a trabajar en un lapso de dos (2) días laborables después de haber sido notificado de regresar al trabajo, a menos que no haber regresado se deba a una causa justificada y aceptable para el Empleador. Cualquier notificación recibida por el empleado en su dirección actual que este haya dado al Empleador será suficiente notificación.
- e. Si el empleado no regresa después de sus vacaciones o de una licencia para ausentarse, a menos que no hacerlo sea por causa justificada y aceptada por el Empleador.

10.6. Ejercer el derecho de antigüedad. Las personas con mayor antigüedad que otros empleados, y que posean la habilidad y la experiencia necesarias y estén disponibles para realizar el trabajo, tendrán el derecho de preferencia para el trabajo disponible en el taller en cualquier día determinado.

10.7. Ausencia por funeral. Cada Empleador conviene en pagar a los empleados que tengan tres (3) años de servicio continuo hasta dos (2) días por año para ausentarse debido a funeral de la familia inmediata mediante constancia de defunción y su correspondiente documentación legal. La familia inmediata se define como el padre, madre, cónyuge, hermanos (incluyendo hermanastros o medio hermanos), e hijos (incluyendo hijastros o hijos adoptados).

10.8. Licencia para ausentarse sin goce de sueldo por actividad de la Unión. Al empleado seleccionado para representar a la Unión en convenciones y conferencias se le concederá una licencia para ausentarse sin goce de sueldo durante no más de cinco (5) días por año. También se concederá licencia para ausentarse sin goce de sueldo por el tiempo que duren las sesiones de negociación colectiva referente a la limpieza de ventanas en el área de Chicago. Solo se puede conceder una licencia sin goce de sueldo a un empleado por contratista. Los contratistas con cinco (5) o menos empleados estarán excluidos de este artículo. En cada caso, la Unión notificará por escrito al Empleador con diez (10) días de anticipación y mandará a un empleado sustituto durante el periodo de licencia para ausentarse, si el Empleador así lo requiere. La antigüedad no se interrumpirá bajo este artículo.

10.9. Período de prueba. Los primeros noventa (90) días naturales de servicio continuo serán el período de prueba de los trabajadores calificados y aprendices, tiempo durante el cual el

empleado no tendrá ninguna antigüedad y estará sujeto a despido temporal o cese. Al concluir satisfactoriamente el período de prueba, el empleado será colocado en la lista de antigüedad y su antigüedad tendrá la fecha que lleve su carta de la Unión.

10.10. Discapacidad industrial. El empleado acumulará antigüedad hasta de seis meses durante una ausencia prolongada y continua debido a discapacidad industrial. Después de seis meses, retendrá su situación de antigüedad a menos que sea clasificado como total y permanentemente discapacitado conforme a las disposiciones de la Ley de Illinois de Indemnización por Accidentes de Trabajo.

La antigüedad será acumulada durante una lesión personal o enfermedad no relacionada con el trabajo hasta un máximo de 13 semanas.

ARTÍCULO 11 **CONVENIOS INDIVIDUALES DE TRABAJO**

11.1. Subcontratación. Se permitirá la subcontratación de trabajo entre los Empleadores sujetos a este Convenio cuando el propósito de tal subcontratación no excluya a los empleados de la ventaja de su empleo regular o empleo de horas extras que pudiera haber disponible.

11.2. Limitación. El Empleador puede estar sujeto a la cancelación de este Convenio en caso de violar la cláusula anterior.

11.3. Ejercicio del derecho de subcontratación. El Empleador declara que subcontratará el trabajo realizado de forma acostumbrada por sus empleados únicamente a otra firma de la Unión del Local 1 de SEIU bajo las siguientes condiciones:

- a. Que no esté disponible el equipo existente adecuado para realizar el trabajo cuando se necesite.
- b. Que el Empleador no tenga el número suficiente de empleados y/o que estos no tengan la habilidad de realizar tal trabajo.
- c. Que no pueda llevarse a cabo la subcontratación si el Empleador está en violación del Convenio de la Unión.
- d. Cuando el contrato con el cliente dicte que se deberá usar una Empresa Propiedad de Grupos Minoritarios/ Empresa Propiedad de Mujeres.

ARTÍCULO 12 **APRENDICES**

12.1. Empleo de aprendices. Los aprendices podrán ser contratados por el Empleador y estar sujetos a todas las disposiciones de este Convenio; sin embargo, ningún trabajador calificado podrá ser sustituido debido a tal empleo.

12.2. Ascenso a trabajador calificado. Los aprendices servirán un máximo de veinticuatro (24) meses y a partir de entonces serán considerados trabajadores calificados a la Tarifa "C" y serán elegibles para otras tarifas con base en su calificación para la clasificación. El Empleador tendrá el derecho de conservar la documentación sobre el progreso de aprendizaje del

oficio. Si un aprendiz recibe la escala de trabajador calificado antes del período de veinticuatro (24) meses, el Empleador lo notificará inmediatamente a la Unión. Los aprendices, después de noventa (90) días de empleo continuo para el mismo Empleador, serán elegibles para recibir los beneficios de salud y bienestar conforme a las Cláusulas 1 y 3 del Artículo 7 de este Convenio.

12.3. Consecución de nivel de trabajador calificado. Para alcanzar la clasificación de trabajador calificado, el aprendiz deberá servir el período completo de aprendizaje con un Empleador. Cualquier transferencia de servicios deberá ser aprobada por la Unión.

12.4. Proporción de aprendices. Nada más se permitirán dos (2) aprendices por cada cinco (5) trabajadores calificados.

12.5. Despido del aprendiz. En caso de racionamiento de trabajo, los aprendices serán los primeros en ser despedidos.

12.6. Paga de días feriados/vacaciones.

- A. Paga de vacaciones - 1 semana después de 2 años.
- B. Paga de días feriados - Después de 1 año y 3 meses. Los días feriados de cumpleaños están excluidos.

12.7. Proporción de aprendices en el sitio de trabajo. Deberá haber un trabajador calificado por cada aprendiz en cualquier sitio de trabajo donde se requiera protección contra caídas.

ARTÍCULO 13

CONDICIONES DE TRABAJO

13.1. Automóviles personales. El Empleador no podrá obligar a ningún empleado a usar su propio automóvil personal en el desempeño del trabajo, excepto de común acuerdo entre el Empleador y el empleado.

13.2. Trabajo de capataces. Al capataz con autoridad para contratar y despedir no se le permitirá portar una tarjeta en esta organización y deberá obtener inmediatamente una tarjeta de separación de la Unión. Sin embargo, al capataz se le podrá permitir limpiar ventanas únicamente en casos de suma urgencia, así como para instruir a los empleados, y cuando se eche a andar y se pruebe el equipo nuevo.

13.3. Herramientas. Los lavaventanas proporcionarán sus propios jaladores de hule, jaladores de tela en forma de barra en T, tubos de extensión y raspadores. Los Empleadores proporcionarán todos los jaladores de hule de 18" y 22" y cubiertas de barra en "T" de 18" y 22". Los Empleadores proporcionarán todos los demás suministros y equipo. La Unión reconoce el derecho del Empleador de descontar depósitos para otras imitaciones de herramientas y uniformes. Estas deducciones para depósitos de equipo no podrán ser mayores de trescientos dólares (\$300.00). Al devolver esas mismas herramientas en buenas condiciones de servicio, el Empleador reembolsará al empleado las sumas depositadas en un lapso de siete (7) días laborables.

13.4. Limitación de la hora de entrada. En ningún momento se le pedirá a un empleado comenzar a trabajar después de las 8:00 a.m. a menos que sea mutuamente convenido entre el Empleador y el empleado o que sea por petición o especificación del cliente.

13.5. Infracciones de estacionamiento/tránsito. Todas las violaciones de tránsito/estacionamiento del empleado debido a requisitos, peticiones o circunstancias inevitables del Empleador serán pagadas por el Empleador. Esto incluye multas emitidas en zonas donde se prohíbe estacionarse pero que es necesario para desempeñar las tareas ordenadas por el Empleador. Sin embargo, los empleados son responsables de cualquier multa de estacionamiento en zonas de remolque, paradas de autobús, o infracciones de parquímetro. El Empleador reembolsará las tarifas de estacionamiento únicamente con recibos.

13.6. Carga de los andamios. Se proporcionará una persona adicional para que ayude a cargar y descargar un andamio de 24 pies de largo o mayor del suelo al camión o viceversa en el sitio de trabajo. El empleado que retire un andamio del sitio de trabajo deberá dar aviso al Empleador con un día de anticipación.

ARTÍCULO 14

PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE QUERELLAS

14.1. Definición de querella. Una querella consistirá en toda disputa referente a la aplicación o interpretación de este Convenio o toda disputa que abarque las condiciones de trabajo de los empleados amparados por este Convenio.

14.2. Procesamiento de una querella.

Paso 1. El empleado agraviado, acompañado por el delegado unionista, si el empleado así lo desea, habrá de consultar con el jefe o supervisor inmediato del empleado. En caso de que la querella incluya a un grupo de empleados, el delegado unionista 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 querella de la manera más oportuna y expedita, el empleado agraviado y/o el delegado del empleado o empleados en cuestión habrán de presentar dicha querella dentro de quince (15) días laborables después del hecho que diera ocasión a lo sucedido. Las querellas no presentadas dentro de 15 días laborables después de que el empleado se enteró o debió haberse enterado de lo sucedido no serán consideradas válidas. En caso de hechos que se repiten, el límite de 15 días laborables se aplica al primer hecho únicamente.

Paso 2. En caso que el asunto no se solucione en el primer paso y que la Unión desee proseguir con el mismo, la querella habrá de ponerse por escrito y presentarse al Empleador dentro de treinta (30) días de ocurrido el suceso o después que el empleado o empleados en cuestión hayan tenido conocimiento de dicho suceso. El representante de la compañía, junto con el empleado agraviado, el delegado, y un Representante unionista hablarán de la querella con el Empleador e intentarán resolverla. Si no se resuelve, el Empleador habrá de responder por escrito dentro de quince (15) días laborables después de haber recibido la querella por escrito.

14.3. Arbitraje de querellas. En caso que el asunto no pueda arreglarse entre el representante de la Unión y el representante del Empleador, el mismo puede ser enviado a arbitraje conforme a las reglas del Servicio Federal de Mediación y Conciliación. Un árbitro imparcial celebrará una audiencia y determinará cualquier asunto semejante referido, y su decisión será definitiva y obligatoria para todas las partes. El costo del arbitraje correrá por

cuenta de la Unión y del Empleador a partes iguales. El árbitro no tendrá ninguna autoridad para cambiar los términos y condiciones de este Convenio de ninguna manera, y limitará la decisión a su determinación de los hechos y la interpretación y aplicación de este Convenio y la querrela.

ARTÍCULO 15 **SEGURIDAD**

15.1. Observancia de las reglas de seguridad. Todos los signatarios de este contrato aceptan las Reglas de Seguridad anexas a este contrato en el Apéndice A y adjuntan sus firmas a este Apéndice que por separado indica esta aceptación y buena disposición de cumplir con ellas.

15.2. Ninguna responsabilidad por parte de la Unión. Ni este Convenio ni tales reglas de seguridad constituirán la base de ninguna responsabilidad por parte de la Unión en caso que ocurra un deceso o lesiones en relación con algún empleado amparado por este Convenio. Este Convenio no tiene por intención ni será interpretado como la creación, imposición, o adopción de ninguna obligación del derecho común estatal.

15.3. Cumplir con las leyes de seguridad. Todos los Empleadores y los empleados deberán cumplir con las ordenanzas federales, estatales, y municipales referentes a la seguridad. La Unión hará todo esfuerzo razonable por proveer a los Empleadores las ordenanzas federales, estatales y municipales actuales referentes a la seguridad, y tener continuamente actualizados a los Empleadores en cuanto a cualquier nueva ley o cambios.

15.4. Sistemas de Descenso con Cuerdas (RDS) y andamios. El Empleador deberá proporcionar un equipo de seguridad apropiado a todos los empleados que realizan el trabajo en andamios o trabajo de RDS, y también deberá proporcionarles arneses corporales completos que deberán usar y sujetar a una cuerda de salvamento independiente por medio de un acollador de sujeción y dispositivo de agarre de cuerdas. La cuerda de trabajo y la cuerda de salvamento deberán ser ancladas a un anclaje certificado o una estructura certificada (independiente del ancla de apoyo) y las cuerdas de salvamento y de soporte deberán llegar al nivel del suelo. Todos los andamios y los sistemas RDS deberán ser colgados e inspeccionados diariamente por aquellos que trabajan con los mismos y al menos dos (2) personas, una de las cuales deberá ser un trabajador calificado, trabajarán juntos con los mismos. Los empleados inexpertos deberán trabajar en el entrenamiento práctico con andamios y con RDS con trabajadores calificados por un mínimo de tres (3) meses.

15.5. Acceso con Cuerdas Industriales (IRA). Todos los lavaventanas que realicen trabajo de IRA tienen que estar certificados por una organización aprobada por la industria. El Empleador pagará los cargos relacionados con dicha certificación. El Empleador habrá de dirigir todo trabajo de ese tipo bajo esta sección en consistencia con las leyes municipales, estatales y federales aplicables y con todas las normas aplicables. Eso incluye el requisito de que todas las cuerdas de trabajo y cuerdas de salvamento estén ancladas a un anclaje certificado o una estructura certificada (independiente del ancla de apoyo) y que las cuerdas de salvamento y de soporte tienen que llegar al nivel del suelo.

15.6. Mantenimiento de los sistemas de carros de azotea/carros de construcción. Todos los edificios con tales sistemas deberán mantenerse inspeccionados y/o probados y autorizados por un ingeniero certificado de conformidad con ASME A-120 y la Regulación 1910.66 de OSHA y todas las normativas municipales, estatales o federales. La hoja de inspección

deberá ser puesta a disposición del Empleador y de la Unión a solicitud de los mismos. Todo el trabajo realizado en un edificio que tenga una Unidad de Mantenimiento de Edificios (“BMU”) habrá de realizarse usando la BMU.

15.7. Negarse a trabajar. Cuando se trate de la seguridad del empleado o cuando no se le provea el equipo de seguridad adecuado, negarse a trabajar no constituirá causa de despido o sanción. La Unión se reserva el derecho de notificar a los miembros que rechacen el trabajo cuando sea evidente una condición de peligro.

15.8. Cumplimiento de las especificaciones de OSHA. Todos los andamios y los sistemas de descenso con cuerdas (RDS) serán montados de acuerdo con las especificaciones de los fabricantes, así como con las de OSHA. Todos los andamios deberán tener mamparas sujetas a la barandilla trasera de estribo a estribo. La barandilla trasera superior deberá tener un mínimo de 36 pulgadas de alto con un máximo de ocho (8) pies entre soportes verticales o según las especificaciones del fabricante.

15.9. Soleras. No se permitirá treparse a las soleras de las ventanas bajo ninguna circunstancia y la violación de esta cláusula puede sujetar al Empleador a la cancelación de este Convenio y/o al empleado a ser despedido.

15.10. Reuniones de seguridad. El Empleador sostendrá reuniones mensuales o trimestrales de seguridad durante las horas de trabajo en la lengua materna de los Miembros. Será obligatorio asistir a todas las reuniones. El incumplimiento por parte del empleado puede ocasionar medidas disciplinarias. El Empleador conviene en mantener registros de asistencia que proporcionará a la Unión cuando se le soliciten.

Los trabajadores calificados contribuirán hasta con dieciocho (18) horas por año para las reuniones de seguridad, la educación continua y los seminarios incluido el programa de andamios de la ciudad de Chicago. Las horas que excedan de dieciocho (18) serán pagadas a la escala salarial regular del empleado.

15.11. Participación de la Unión en los Comités de Seguridad. La Unión conviene en enviar a un representante a cada reunión y solicitar la membresía en todos y cada uno de los comités que se desarrollen de los códigos ANSI correspondientes a la limpieza de ventanas, a fin de asegurar y proteger las reglas de seguridad de la industria de limpieza de ventanas del área de Chicago. A partir de 2003, estos Comités ANSI son: Requisitos de Seguridad A-120 de Plataformas Eléctricas para Mantenimiento de Edificios, y Norma de Seguridad I-14 de Limpieza de Ventanas.

LA LISTA DE TODAS LAS REGLAS DE SEGURIDAD SE ENCUENTRA ANEXA A ESTE DOCUMENTO Y A TODOS LOS CONVENIOS FIRMADOS, Y POR ESTE MEDIO SE CONVIERTE EN PARTE INTEGRANTE DE DICHO CONVENIO FIRMADO COMO APÉNDICE A.

ARTÍCULO 16 DISCRIMINACIÓN

16.1. No habrá discriminación. El Empleador y la Unión no discriminarán a ningún empleado o solicitante de empleo por razones de raza, color, país de origen, sexo, edad, religión, impedimento, discapacidad, membresía o actividad de la Unión y cumplirán en todos los

aspectos con la ley estatal, local y federal vigente. Cualquier disputa con respecto al cumplimiento de este Artículo por parte del Empleador o de la Unión estará sujeta al procedimiento de resolución de querellas y arbitraje. Sin embargo, la decisión de la Unión con respecto al procedimiento de resolución de querellas y arbitraje no anulará ni afectará el derecho del empleado de buscar recursos adicionales conforme a la ley federal, estatal o local vigente.

ARTÍCULO 17 **DAÑOS O DESCOMPOSTURAS**

17.1. No habrá deducción de la paga a menos que exista negligencia. Los empleados no serán responsables por ningún daño o descompostura que ocurra por su causa en el transcurso de su empleo, o por daño o pérdida del equipo, a menos que se fundamente la negligencia. No se harán deducciones a los salarios de los empleados por daño o descompostura hasta que se establezca la responsabilidad y únicamente como lo autoriza la ley.

ARTÍCULO 18 **SERVICIO MILITAR**

18.1. Derechos de reemplazo. Los empleados reclutados o alistados, una vez que cumplan su período de servicio, serán empleados de nuevo, sin perder los derechos de antigüedad, siempre y cuando el empleado solicite la readmisión dentro de los cuarenta (40) días siguientes a la baja del servicio; sin embargo, a condición de que estén en buena forma física.

ARTÍCULO 19 **DIVISIBILIDAD**

19.1. Divisibilidad. En caso que alguna de las disposiciones de este Convenio no sea ejecutable debido a las leyes federales, estatales o locales que existan actualmente o que se aprueben en un futuro, tales leyes no afectarán las demás disposiciones de este Convenio ni invalidarán el Convenio.

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

ARTÍCULO 20 **NO HABRÁ HUELGAS NI CIERRES PATRONALES**

20.1. No habrá cierres patronales. El Empleador conviene en que no habrá ningún cierre patronal para sus empleados durante el término de este Convenio sin dar aviso a la Unión.

20.2. No habrá huelgas. La Unión conviene en que no autorizará ni ratificará ninguna huelga, paro laboral sorpresivo, piquete en ningún centro de trabajo de un Empleador signatario, reducción de la actividad, o paro del trabajo durante el término de este Convenio. La Unión, con al menos quince (15) días de previo aviso, habrá de tener derecho a hacer huelga durante el

término de este convenio limitado a acciones contra Empleadores específicos que estén en mora en relación con las contribuciones a los fondos de salud y bienestar y de pensión que se requieren en el Convenio o para honrar una file de piquete de una huelga sancionada en un centro de trabajo. La Unión hará su mejor esfuerzo por notificar al Empleador dentro de un período de veinticuatro (24) horas de tener conocimiento de alguna huelga sancionada en sus centros de trabajo.

20.3. El Empleador reconoce el derecho que tienen los empleados a participar en actividades de la Unión, incluyendo manifestaciones patrocinadas por la Unión durante horas que no sean de trabajo. La Unión reconoce que los empleados no tienen derecho a usar el equipo de los Empleadores para ayudarlos a asistir a dichas manifestaciones y reconoce además que todas esas actividades no habrán de interferir con el trabajo.

ARTÍCULO 21 **ASIGNACIÓN Y DURACIÓN**

21.1. Duración. Este Convenio entrará en efecto desde el 1º de agosto de 2018 hasta el 31 de julio de 2023. Seguirá en efecto año con año a menos que alguna de las partes aquí mencionadas solicite por escrito que se abra el Convenio sesenta (60) días antes de la expiración del término del Convenio.

21.2. Sucesores y cesionarios. Este Convenio será obligatorio para el sucesor y los cesionarios de las partes comprometidas ahora por este Convenio.

21.3. Terminación del Convenio por la Unión. Independientemente de cualquier otra disposición de este Convenio, la Unión podrá darlo por terminado con justificación con respecto a cualquier Empleador signatario si se determina que el Empleador ha violado los términos de este Convenio dos veces dentro de la vida de este Convenio. Además de cualquier otro recurso estipulado conforme a este Convenio, el derecho de terminación por causa justificada de parte de la Unión es y podrá ser ejercido por la Unión sin necesidad de agotar las disposiciones de querellas y arbitraje de este Convenio.

21.4. Control de salarios. Cualquier disposición de este Convenio que no pueda ser puesta en práctica debido a legislación, Orden Presidencial u otros reglamentos referentes al control de salarios y de precios entrará en vigor en tal momento, en tal monto y por tales períodos como permita la ley durante la vida de este Convenio.

21.5. Cláusula del Empleador más favorecido. La Unión conviene en que, de firmar algún convenio con un Empleador individual o grupo de Empleadores para proveer salarios o condiciones de trabajo que sean más favorables para el Empleador de los que incluye este Convenio, tales salarios y/o condiciones de trabajo más favorables podrán ser incluidos en este Convenio a opción del Empleador.

21.6. Modificación del Convenio. Independientemente de cualquier otra disposición de este Convenio, este Convenio podrá ser modificado en cualquier momento con el consentimiento mutuo de los contratistas de la Unión y la Unión únicamente por motivos de

seguridad de la industria. Todas dichas modificaciones se especificarán por escrito y serán suscritas por los representantes de todas las partes.


Por este medio, este Convenio es firmado y convenido por las siguientes partes:

Nombre del Empleador

LOCAL 1 DE S.E.I.U.

Service One INC.

By:  _____

By:  _____

Date: 3/6/2019

Date: 3-5-19

APÉNDICE A

REGLAS DE SEGURIDAD

Cinturones: Un Comité de Seguridad de los representantes del Empleador y de la Unión inspeccionará periódicamente todo el equipo en los sitios de trabajo y/o los talleres.

- 1) Todos los tornillos de ojo, los tornillos tirafondo y los pernos de mortero están proscritos y está prohibido usarlos en todos y cada uno de los trabajos con cinturón. Los anclajes asegurados a ventanas metálicas de guillotina por pernos de rosca o pernos mecanizados están proscritos y está prohibido usarlos en todos y cada uno de los trabajos con cinturón. Los anclajes New York no podrán ser usados si llevan tornillos tirafondo o pernos de mortero. Las terminales New York podrán ser usadas ÚNICAMENTE en anclajes New York. NO SE PODRÁ USAR NINGÚN OTRO TIPO DE TERMINALES.

Nota: Los pernos mecanizados anclados en marcos o ventanas de guillotina de metal atornillados en la parte posterior o dentro del marco, como los marcos livianos Detroit, quedan eximidos de esta regla.

- 2) No se permitirá a ninguna persona estar en el alféizar exterior, la cornisa o superficie similar sin el cinturón adecuado y asegurado al edificio.
- 3) Al menos una terminal deberá estar asegurada al perno de anclaje del edificio antes de salir al alféizar o cornisa.
- 4) Cuando se ingrese al edificio desde el alféizar o cornisa, al menos una terminal deberá estar asegurada al perno de anclaje del edificio hasta que el cuerpo de la persona quede asegurado dentro del edificio.
- 5) Cruzar de una ventana a otra está prohibido en todo momento, a no ser que al menos una terminal esté asegurada al perno de anclaje del edificio mientras se cruza.
- 6) Queda prohibido el aseguramiento de los cinturones de la limpieza de ventanas a cualquier dispositivo que no sea el perno de anclaje adecuado.
- 7) Deberán revisarse los cinturones con frecuencia para ver que el cuero, la cuerda o el herraje no estén desgastados o dañados. No deberán utilizarse los cinturones si el daño al cuero, la cuerda o el herraje es visible. Cualquier defecto deberá ser reparado o cambiado inmediatamente por el personal calificado.
- 8) En ningún momento deberán las herramientas o equipo de limpieza de ventanas ser colocados sobre un alféizar o cornisa mientras se esté trabajando en el exterior de un edificio.
- 9) Si es necesario un poste para el lavado de ventanas mientras se trabaja con un cinturón, es obligatorio un medio que asegure el poste al cinturón mientras se cruza.

Escaleras:

- 1) Cuando se trabaja con escaleras, es obligatorio el uso de zapatos para escaleras (sin incluir escaleras de mano). Esta regla no se aplica a zonas que tienen superficies como nieve, hierba o grava.
- 2) En cualquier superficie resbalosa como petróleo, grasa o hielo, la base de la escalera deberá quedar asegurada.
- 3) Está prohibido el uso de escaleras sobre alféizares o cornisas.
- 4) Ninguna persona estará parada (a nivel del pie) a más de 50 pies de altura mientras trabaja en una escalera extensible.
- 5) Todas las escaleras deberán colocarse sobre una superficie plana o asegurarse firmemente. Las escaleras colocadas sobre superficies desiguales deberán ser niveladas antes de usarse.
- 6) Cuando se trabaja con una escalera de gancho, deberá usarse un arnés de cuerpo entero y sujetarlo a una línea de seguridad independiente que quede sujeta a un anclaje estructuralmente sólido y que cuelgue 10 pies por debajo de la escalera. Deberá colocarse un tope (nudos adecuados, grapas para cables, etc.) en la cuerda a no menos de un pie de la base de la línea independiente. La escalera de gancho deberá ser asegurada con una línea independiente separada y sujeta a una parte estructuralmente sólida del edificio.
- 7) Está permitido el uso de cinco secciones de escaleras de madera únicamente cuando las dimensiones de los carriles laterales de la escalera sean al menos de 1-1/8" por 3-3/8".
- 8) En escaleras extensibles de dos secciones, el traslape mínimo para las dos secciones en uso será como sigue:
 - 9) Hasta e incluso 36 pies: Traslape de 3 pies
 - Más de 36 pies hasta e inclusive 48 pies: Traslape de 4 pies
 - Más de 48 pies: Traslape de 5 pies
- 10) No se usará ninguna escalera que esté dañada o visiblemente desgastada o rajada. Inspeccione todas las escaleras antes de usarlas. Las reparaciones improvisadas no están permitidas.
- 11) Las escaleras no deberán usarse en declives o ángulos extremos.
- 12) Ninguna persona deberá usar escaleras de metal, de metal reforzado o mojadas cuando sea posible que estén en contacto directo con una fuente de energía viva.

Andamios:

- 1) Todos los andamios DEBERÁN tener una línea de seguridad continua por separado hecha con material de primera de calidad y proporcionada por el Empleador a cada persona que trabaje en andamios. Estas líneas deberán estar sujetadas a una estructura permanente sobre la azotea y deberán tener la longitud suficiente para alcanzar la tierra.
- 2) Toda persona que trabaje sobre un andamio deberá usar un arnés de cuerpo entero autorizado y sujetarlo siempre a un sistema de seguridad de agarre de cuerdas autorizado sobre un sistema de líneas de seguridad independiente.
- 3) La persona deberá estar siempre enganchada a la línea de seguridad cuando desciende de la azotea al andamio y también cuando asciende del andamio a la azotea.
- 4) Queda prohibido amarrar el cordaje a cercas de madera, tubos montantes, cercas eslabonadas, escaleras de incendios, conductos de aire, trampas de azotea o cualquier otro dispositivo inseguro similar.
- 5) Todos los ganchos, vigas I, miradores y pescantes deberán estar amarrados en todo momento y asegurados de sus horquillas de carga a una parte estructuralmente sólida del edificio.
- 6) Los únicos materiales que se usarán para amarres en la azotea son aquellos que sean suministrados por los Empleadores.
- 7) Cuando se suspenden cables de alambre con el propósito de colgar una unidad de motor y andamio y/o cuando se cuelgan líneas de seguridad independientes sobre un borde y/o la esquina de un edificio, todas las líneas deberán ser colgadas lo más cerca posible de los ángulos rectos y deberán quedar protegidas colocándoles alrededor una manguera de goma o dispositivo similar para protegerlas de cortes o fricciones contra el borde o una esquina afilada del edificio.
- 8) Los únicos materiales que se usarán para el cordaje son los suministrados por los Empleadores.
- 9) Cuando se trabaja en azoteas planas o cuando sea necesario suspenderse de un muro de afrontamiento, deberá amarrarse una línea de seguridad al arnés de cuerpo entero de la persona y asegurarse a una parte estructuralmente sólida del edificio.
- 10) En ningún momento podrá atarse la palanca de control en un motor de andamio por ninguna razón.
- 11) La persona en ningún momento dejará los controles del motor del andamio mientras el andamio esté en movimiento.

- 12) Todos los andamios de oscilación o los andamios de suspensión de dos puntos deberán tener al menos dos personas y no más de tres personas (dos de las cuales deberán tener un año de experiencia en andamios) para la operación. Todas las plataformas para andamios, o andamios de suspensión de cuatro puntos deberán tener a dos personas o más. Todo uso de los andamios depende de los límites de carga y las especificaciones de los fabricantes.
- 13) Cuando sea necesario cruzar de un andamio a una cornisa o de una cornisa a un andamio, la persona deberá estar sujeta siempre a un sistema independiente de líneas de seguridad por separado. Cuando sea necesario cruzar de un andamio a un balcón que tenga un pasamanos de al menos 42 pulgadas de altura, la persona podrá desenganchar la línea de seguridad únicamente después que haya atravesado el pasamanos del balcón y tenga ambos pies firmemente sobre el suelo de balcón. La persona deberá amarrar la línea de seguridad al cable de seguridad antes de intentar cruzar el pasamanos del balcón a fin de retroceder sobre el andamio.
- 14) Deberá usarse una línea de seguridad independiente estructuralmente anclada y el arnés de cuerpo entero en todas las sillas bosun motorizadas o trabajo de canasta.
- 15) Ningún andamio excederá de los límites de carga de trabajo del fabricante para los cuales está previsto.
- 16) Todos los andamios, los cables, las líneas de seguridad, las cuerdas eléctricas, otro equipo de aparejo y el aparejo en sí mismo deberán ser inspeccionados diariamente antes de ser usados. No deberá usarse ningún equipo que se vea dañado, desgastado en exceso, o inseguro de alguna manera.
- 17) Ninguna persona deberá operar el andamio motorizado sin un conocimiento completo de los procedimientos del cordaje de azoteas y del sistema del motor.
- 18) No deberán dejarse los cables en una azotea abierta donde pueda registrarse herrumbre o corrosión, y alguna o todas las cuerdas que se usan para amarres de seguridad o como líneas de seguridad no deberán dejarse en zonas abiertas donde pueden quedar expuestas a los elementos.
- 19) Todo material aparte de enjugadores, cepillos o esponjas que se use sobre un andamio deberá ser asegurado al andamio.
- 20) Los sistemas eléctricos de todas las unidades serán desconectados y/o apagados cuando estén desatendidos.
- 21) Ninguna persona dará un paso más allá del final del andamio en un alféizar para lavar la ventana sin tener en cuenta el equipo de seguridad.

- 22) Todos los andamios serán montados de conformidad con las especificaciones de los fabricantes, así como con las de OSHA. Todos los andamios deberán tener una tela metálica sujeta al carril trasero, de estribo a estribo, con un mínimo de 36 pulgadas de altura apoyada por montantes espaciados a un máximo de 8 pies o de conformidad con las especificaciones del fabricante.

Productos químicos:

- 1) Ninguna persona deberá trabajar con ácidos o productos ácidos sin un conocimiento total de los procedimientos de limpieza, así como del manejo y el cuidado de los ácidos o productos ácidos.
- 2) El ácido o los productos ácidos no deben ser mezclados con ningún otro producto químico ni con detergentes en ningún momento.
- 3) Deberán usarse guantes de caucho y cubetas de caucho o plástico cuando se trabaje con o se manejan ácidos o productos ácidos y deberán ser revisados con frecuencia por si tienen daños o fugas.
- 4) Las instrucciones de los fabricantes deberán ser seguidas cuando se usen todos los pesticidas o repelentes para insectos.
- 5) Las hojas de datos de seguridad de materiales deberán estar disponibles para que las lean todos los hombres mediante carteles en los talleres y/o entregándoles folletos cuando transporten productos químicos.

Equipo de esnórquel o elevadores aéreos:

- 1) Mientras la persona esté trabajando en un esnórquel o elevador aéreo, deberá usar siempre un cinturón de seguridad o arnés para el cuerpo mientras se halle en la canasta o cubo y deberá tener un amarre de seguridad unido al cinturón de seguridad o al arnés para el cuerpo por uno de los extremos a un mecanismo permanente de la canasta o cubo. Excepción: no se requieren cinturones de seguridad o arneses para el cuerpo cuando se trabaja sobre un tercer carril en ubicaciones de CTA.
- 2) Cuando una persona asciende o desciende del piso del camión esnórquel o elevador aéreo, deberá usar una escalera fija unida a la carrocería o a la escalera del lavaventanas.
- 3) Cuando el esnórquel o el elevador aéreo estén en uso, los estabilizadores deberán estar extendidos y colocados sobre una superficie firme. Los estabilizadores no deberán colocarse sobre superficies como hielo, barro, grasa o tapas de alcantarillas.

- 4) Antes de operar la pluma, el camión o elevador aéreo deberá estar posicionado sobre una superficie nivelada.

Andamios o plataformas rodantes:

- 1) Ninguna persona podrá operar una torre o plataforma motorizada cuya altura extendida exceda de cuatro veces la dimensión menor de la base.
- 2) Ninguna persona podrá usar una torre o plataforma móvil a menos que haya sido apuntalada en cruz y diagonalmente para asegurar lateralmente los miembros verticales y para emparejar y alinear los miembros de modo que la unidad erigida quede a plomo, pareja y rígida.
- 3) Ninguna persona podrá trabajar sobre una torre o plataforma móvil a menos que las superficies de trabajo estén fuertemente entabladas por todo el ancho de las torres o plataformas móviles, excepto las aperturas de entrada necesarias.
- 4) Ninguna persona podrá trabajar en una torre o plataforma móvil a menos que haya instaladas barandillas no menores de 36 pulgadas sobre el perímetro de la plataforma de trabajo.
- 5) Se aplicará la fuerza necesaria lo más cerca posible de la base para mover la torre o plataforma móvil.
- 6) Ninguna persona podrá permanecer en la torre o plataforma móvil mientras esté siendo movida.
- 7) Deberán quedar seguros todas las herramientas y el equipo.
- 8) La torre o plataforma móvil descansará sobre una base adecuada, estable o equilibrada y permanecerá a plomo y pareja durante su uso.
- 9) Ninguna persona podrá usar la torre o la plataforma móvil a menos que esté provista de ruedas que contengan un dispositivo de bloqueo y nivelación. Todas las ruedas de la torre o plataforma móvil, incluidas las ruedas estabilizadoras, deberán quedar bloqueadas y niveladas antes de que alguna persona la use.

- 10) Ninguna persona podrá usar un andamio no motorizado que exceda de una altura de trabajo de 12 pies a menos que se utilicen estabilizadores que igualen las dimensiones más grandes de la base o que el andamio esté amarrado a un montaje permanente del edificio.
- 11) Ninguna persona podrá armar un andamio rodante a menos que se le hayan proporcionado pasadores, pernos, u otros sujetadores de tamaño adecuado y en cantidades suficientes.
- 12) Aparte de un poste para la limpieza de ventanas, no se podrá usar ningún medio que exceda de la altura máxima prevista de la plataforma de trabajo.
- 13) Ninguna persona podrá levantar el andamio tubular móvil por encima de la altura máxima de 36 pies.

Sistemas de descenso con cuerdas:

- 1) Los sistemas de descenso con cuerdas son sistemas de suspensión de un solo punto que requieren los mismos principios que los sistemas de suspensión de dos puntos.
 - A. Un sistema de apoyo para sostener la carga suspendida.
 - B. Un sistema suspendido o plataforma de trabajo.
 - C. Un sistema de seguridad en caso de accidente.
- 2) La línea de apoyo o la línea de carga deben estar ancladas a una parte estructuralmente sólida de la azotea. Cuando se use una viga o gancho para apoyo, deberá tenerse el cuidado de asegurar que se use el contrapeso adecuado en la viga o si el edificio o la estructura pueden soportar la carga en un gancho. Todos los sistemas de apoyo deberán tener un viento de cuerda fijado y quedar bien anclados. Todo el equipo de soporte deberá reunir o exceder de las normas de OSHA.
- 3) El equipo suspendido, la cuerda, el asiento, las correas y el aparato deberán reunir o exceder de las normas de OSHA.
- 4) Tiene que usarse el sistema de seguridad o el sistema independiente de cuerdas de salvamento. La cuerda de salvamento deberá quedar asegurada a una parte estructuralmente sólida de la azotea, independiente del anclaje de soporte. Todas las cuerdas del equipo, el arnés de cuerpo entero, el acolador de sujeción y el amarre de cuerdas deberán reunir o exceder de las normas de OSHA.

- 5) Todos los empleados deberán usar un arnés de cuerpo entero, y en todo momento estar sujetos a una cuerda de salvamento independiente por medio de un acollador y amarre de cuerdas mientras trabajan en un sistema de control de descenso o cuando descienden o ascienden desde el nivel de la azotea o de los sistemas de control de descenso.
- 6) a. No sobrecargue la cuerda. Las paradas repentinas, las tensiones o las cargas pueden causar fallas.
 - b. Evite usar cuerdas que muestren señales de envejecimiento y desgaste.
 - c. Evite todas las condiciones abrasivas. La cuerda se dañará si se somete a bordes ásperos o afilados.
 - d. Evite exponer la cuerda a productos químicos. Los vapores o el contacto con los mismos dañarán la cuerda.
 - e. Almacene la cuerda en áreas frescas, secas y bien ventiladas.
 - f. Siempre consulte al proveedor o fabricante si existen dudas. Su seguridad está en juego.
- 7) En ningún momento se podrán usar herramientas o equipo ajenos a los suministrados por el Empleador. Las excepciones son enjugadores, barras “T”, postes, y raspadores.

Deberán mantenerse los siguientes Procedimientos de Inspección:

 - a. Evitar que las líneas se expongan a alquitrán o alguna otra sustancia extraña. Inspeccionar con frecuencia.
 - b. Revisar las líneas diariamente por si hay escoriaciones y abrasiones.

Otros:

- 1) En ningún momento la persona podrá usar equipo o herramientas no suministrados por el Empleador para la limpieza de ventanas.
- 2) Todos los productos o el equipo deberán reunir o exceder de las normas de OSHA. Deberán seguirse las instrucciones y las especificaciones de todos los fabricantes.

APÉNDICE B
FONDO DE PENSIONES DE LA INDUSTRIA NACIONAL
APORTACIONES COMPLEMENTARIAS REQUERIDAS SEGÚN LAS OPCIONES
DEL EMPLEADOR AL PLAN DE REHABILITACIÓN

PROGRAMA PREDEFINIDO:

2018: 62.5%
2019: 62.5%
2020: 62.5%
2021: 62.5%
2022: 62.5%

PROGRAMA PREFERIDO:

2018: 99.9%
2019: 115.4%
2020: 132.0%
2021: 150.0%
2022: 169.4%

APÉNDICE C

ESTRUCTURA DE PAGO DE COMISIONES

La Coalición y la Unión acuerdan que todo Empleador puede implementar una estructura de pago de comisiones que reemplace la estructura de pago por trabajo a destajo regida por el Artículo 6 del convenio de negociación colectiva. La implementación inicial de una estructura de pago de comisiones puede hacerse en cualquier momento siempre que, en el momento de dicha implementación inicial, se les proporcionen a los empleados al menos catorce (14) días de previo aviso de la implementación. En todo momento en que un Empleador ofrezca trabajo a destajo, el Artículo 6 del convenio de negociación colectiva habrá de regir y en todo momento en que el Empleador ofrezca comisión, se aplicará el lenguaje incluido en el Apéndice. En caso que algún Empleador implemente una estructura de pago de comisiones, el Artículo 6 (Trabajo a destajo) del convenio de negociación colectiva habrá de reemplazarse con el lenguaje que se indica a continuación (que se incluirá como un apéndice a los convenios de negociación colectiva ejecutados por cada Empleador individual):

TRABAJO POR COMISIÓN

1. Sistema de paga por comisiones. Todos los empleados tendrán el derecho, a su exclusiva elección, de recibir su compensación a través de un sistema de comisiones por realizar trabajos especificados conforme a una tarifa de comisión de un monto especificado por ventana, por piso, por trabajo, o por descenso, hechos de manera eficiente.

2. Otros términos del Convenio. Durante el período en que esté vigente la tarifa de comisión, todos los demás términos de este Convenio (que no sea la tarifa por hora) seguirán estando en vigor y, a la terminación del acuerdo de las comisiones, todos los términos de este Convenio seguirán siendo efectivos.

3. Disputas por las comisiones. En caso que ocurra alguna disputa entre el empleado y el Empleador acerca del contrato de comisiones firmado entre el empleado y el Empleador de conformidad con este Convenio, el representante comercial de la Unión tendrá el derecho de inspeccionar todos los contratos que correspondan.

4. Procedimiento de resolución de disputas. En caso que ocurra alguna disputa entre el empleado y el Empleador en cuanto a si la tarifa de comisión correspondiente a un trabajo en particular brinda una oportunidad equitativa de ingresos, la Unión podrá remitir el asunto a un Comité Conjunto que consiste en dos representantes de la Unión, uno de los cuales será un agente comercial y el otro un miembro de las bases, cuyo tiempo al servicio del Comité será pagado por la Unión, y dos representantes del Empleador. Si este Comité es incapaz de llegar a un acuerdo en cuanto a que la tarifa de comisión del trabajo en cuestión brinda una oportunidad equitativa de ingresos, los miembros del Comité seleccionarán a un experto neutral. Este experto neutral examinará la tarifa de comisión en cuestión teniendo en cuenta los requisitos del trabajo y otros factores pertinentes a fin de determinar si la tarifa de comisión brinda una oportunidad equitativa de ingresos para un empleado calificado normalmente motivado y trabajando a un ritmo incentivado. Si las partes son incapaces de llegar a un acuerdo con el experto neutral, seleccionarán a la suerte entre un panel de expertos designados por la Unión y el Empleador. Las disputas referentes a si la tarifa de comisión aplicable a un trabajo particular brinda una

oportunidad equitativa de ingresos no se sujetarán a las disposiciones de resolución de querellas y arbitraje de este Convenio.

5. Continuación de tarifa. A menos que el método de desempeño o la naturaleza de un trabajo cambien, cada trabajo seguirá siendo pagado a la misma tarifa de comisión durante el término de este Convenio. En caso que el trabajo sea realizado con un método nuevo o modificado o la naturaleza del trabajo cambie, las disputas referentes a la tarifa adecuada de ese trabajo serán resueltas de conformidad con el párrafo 6.4.

6. Aumento de las tarifas básicas. El Empleador deberá estipular el monto que el trabajo pagará en dólares y/u horas o puntos a los empleados que serán compensados con base en el trabajo a destajo/comisión, ya sea antes de iniciar el trabajo o dentro de las siguientes veinticuatro (24) horas después de comenzar. Todos y cada uno de los trabajos pagados en dólares y centavos y no por hora aumentarán en dólares y centavos en el mismo porcentaje que aumente la tarifa básica por hora de los salarios.