

**CONVENIO ESTÁNDAR DE
CONTRATISTAS**

(ESCUELAS PÚBLICAS DE CHICAGO)

Y

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

**DEL 9 DE ABRIL DE 2018
HASTA EL 4 DE ABRIL DE 2021**

CONTENIDO

	<u>Página</u>
Artículo I	Unidad de Negociación1
Artículo II	Afiliación a la Unión, Derechos del Empleador y Cobro de Cuotas1, 2, 3, 4
Artículo III	Despido y Disciplina.....4, 5
Artículo IV	Salarios5, 6
Artículo V	Semana de Trabajo6, 7, 8
Artículo VI	Días Feriados8, 9
Artículo VII	Vacaciones9, 10, 11
Artículo VIII	Despido-Acumulación de Días de Vacaciones-Cheque Final.....11
Artículo IX	Ausencia por Funeral11, 12
Artículo X	Condiciones de Trabajo12, 13, 14
Artículo XI	Derechos de los Veteranos.....14
Artículo XII	Fondo de Atención Médica y Bienestar14, 15, 16
Artículo XIII	Fondo de Pensión.....16, 17, 18
Artículo XIV	Morosidad en los Pagos al Fondo de Atención Médica y Bienestar y al Fondo de Pensión18, 19, 20
Artículo XV	Antigüedad20, 21
Artículo XVI	Licencias para Ausentarse/Días de Enfermedad21, 22, 23
Artículo XVII	Huelgas, Cierres Patronales, Piquetes23, 24
Artículo XVIII	Procedimiento de Resolución de Querellas y Arbitraje24, 25
Artículo XIX	Comité Conjunto de Seguridad y Vigilancia25, 26
Artículo XX	Clasificaciones e Ingresos.....26
Artículo XXI	Actividades de la Unión en los Edificios.....26
Artículo XXII	Servicio de Jurado.....26
Artículo XXIII	Disposiciones Varias.....27, 28
Parte II – Mantenimiento de Condiciones.....	28, 29, 30, 31
Duración - Reapertura	32
Política de Cobro de Fondos	

**CONVENIO ESTÁNDAR DE CONTRATISTAS
(ESCUELAS PÚBLICAS DE CHICAGO)**

y

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

DEL 9 DE ABRIL DE 2018 HASTA EL 4 DE ABRIL DE 2021

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

**PARTE I
ARTÍCULO I
UNIDAD DE NEGOCIACIÓN**

El Empleador reconoce a la UNIÓN como el único y exclusivo representante de todos los Empleados de Limpieza y Supervisores de Trabajo empleados en los edificios de **Las Escuelas Públicas de Chicago e Instalaciones Auxiliares** que reciben actualmente o pueden recibir en adelante servicios por parte del Empleador dentro de la jurisdicción de la Unión.

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

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

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

La Unión conviene en aceptar empleados como miembros bajo los mismos términos y condiciones bajo los que se admite a otros miembros a esta Unión. Sujeto a la disposición anterior, todos los empleados habrán de hacerse miembros de la Unión y continuar siendo miembros vigentes durante el término de este Convenio, como condición de empleo. El término miembro vigente o miembros vigentes habrá de limitarse al pago de las cuotas de admisión y de afiliación que se requieren regularmente como condición para adquirir o retener la afiliación y serán solo una obligación financiera.

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

Las partes reconocen y acuerdan que el término “asignación por escrito” según se estipula en este Convenio incluye las autorizaciones creadas y mantenidas con el uso de registros electrónicos y firmas electrónicas, incluyendo llamadas telefónicas registradas electrónicamente, en consistencia con las leyes estatales y federales. Por lo tanto, la Unión puede usar registros electrónicos para verificar la membresía 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 membresía y le otorgará plena validez y efecto a dichas autorizaciones como una “autorización” para fines de este Convenio.

El Empleador remitirá dichos montos en su total al Tesorero Secretario del Local 1 a más tardar diez (10) días después de haberse hecho las deducciones. Cuando el empleado, que haya acordado la deducción de cuotas, no tenga suficientes ingresos durante el primer período de pago, el Empleador habrá de efectuar las deducciones del siguiente pago de salario de acuerdo con las facturas provistas por la Unión. Conjuntamente con el registro mensual de deducción de cuotas, el Empleador habrá de proveer por edificio los nombres, números de seguro social y fecha de contratación de todos los empleados del Empleador que desempeñaron servicios de limpieza en el edificio durante el mes anterior incluyendo, si se conoce, su situación como empleados temporales, adicionales, sustitutos o regulares.

El Empleador conviene en que tales deducciones habrán de constituir Fondos de Fideicomiso y serán remitidos por el Empleador a la Unión dentro de diez (10) días

después de efectuarse dichas deducciones. A cualquier Empleador que, sin una razón válida, deje intencionalmente de remitir dichas deducciones dentro de treinta (30) días en dos (2) ocasiones dentro de cualquier período de doce (12) meses, se le requerirá pagar, en caso de otro incumplimiento, además del monto en mora, interés a una tasa del dos por ciento (2%) mensual sobre el monto, y por daños estimados a una tasa del cinco por ciento (5%) mensual sobre el monto, así como todos los costos en que incurra la Unión para recuperar dichos montos en mora, incluyendo honorarios de abogados y auditores y costos del juzgado.

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

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

Sección 4. COBRO DE CUOTAS DE COPE

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

Sección 5. El Empleador, durante la vida de este Convenio, no habrá de contratar todo o parte del trabajo desempeñado por los empleados en la unidad de negociación amparados bajo este Convenio, excepto en caso que todos los empleados contratados actualmente sean contratados por el contratista o subcontratista como condición de cualquier contrato o subcontrato otorgado o permitido por el Empleador; sin embargo, siempre que el contratista seleccionado por el Empleador habrá de tener derecho a establecer y aplicar criterios razonables de contratación y negarse a contratar a cualquier individuo que no satisfaga dichos criterios; además, siempre que

el contratista seleccionado por el Empleador habrá de tener derecho a ajustar las asignaciones de trabajo de los empleados y/o reducir la fuerza de trabajo para reflejar los cambios en las especificaciones de limpieza y ocupación dentro del edificio y/o para lograr verdaderas eficiencias de operación, siempre que (1) dichos cambios o ajustes hayan sido aprobados por el Empleador; (2) dichos cambios o ajustes no resulten en la imposición de cargas excesivas de trabajo sobre los empleados del contratista que trabajen en el edificio; (3) se le provea a la Unión al menos 10 días de previo aviso sobre cualquier reducción planeada de la fuerza de trabajo, y que la Unión acuerde que, cuando se hayan satisfecho esas condiciones, esta no intentará impedir ni limitar el ejercicio de esos derechos por parte del contratista seleccionado por el Empleador en el edificio amparado bajo este Convenio.

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

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

ARTÍCULO III **DESPIDO Y DISCIPLINA**

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

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

Sección 2. En casos en que el Empleador considere que el desempeño del empleado en su empleo ha sido insatisfactorio, tal como cuando se considera que el empleado es descuidado o falta o llega tarde un número excesivo de veces, el Empleador notificará a la Unión, por escrito, de la situación y la Unión y el Empleador

habrán de cooperar en la investigación de los asuntos y en la toma de medidas correctivas, si se justifica. Si el Empleador considera tomar medidas disciplinarias graves más fuertes que una reprimenda, entonces el Empleador notificará a la Unión por escrito de su intención y la Unión acusará, por escrito, su recibo de dicha notificación. La Unión no tiene que acusar recibo de simples advertencias o reprimendas en las que el Empleador no mencione que considera tomar medidas disciplinarias graves. Ninguna advertencia ni reprimenda habrá de considerarse para fines de medidas disciplinarias después de que transcurra un período de veinticuatro (24) meses de la fecha de la advertencia o reprimenda.

ARTÍCULO IV **SALARIOS**

Sección 1. (a) Los empleados amparados bajo este Convenio que estaban empleados el 9 de abril de 2014 habrán de recibir las siguientes tarifas de pago durante el término de este Convenio:

Durante el período del 9 de abril de 2018 hasta el 7 de abril de 2019 - \$18.00 por hora.
Durante el período del 8 de abril de 2019 hasta el 5 de abril de 2020 - \$18.45 por hora.
Durante el período del 6 de abril de 2020 hasta el 4 de abril de 2021 - \$18.95 por hora.

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

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

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

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

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

(e) El personal a tiempo parcial (de acuerdo con un período regular de dos (2) semanas de cuarenta (40) horas o menos):

Vigente del 9 de abril de 2018 al 7 de abril de 2019 \$14.60 por hora.

Vigente del 8 de abril de 2019 al 5 de abril de 2020 \$15.05 por hora.
Vigente del 6 de abril de 2020 al 4 de abril de 2021 \$15.55 por hora.

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

Trabajo en niveles elevados - 12 pies y más sobre el nivel del suelo
Empaque y desempaquete de muebles
Remoción de baldosas adheridas al piso
Movimiento y almacenamiento de equipo y materiales de construcción
Pulido de metales exteriores; después de una hora en un día, a partir de la primera hora de trabajo
Carga y descarga de camiones y trabajo de embarcadero; después de dos horas en un día, a partir de la primera hora de trabajo
Movimiento de muebles; después de dos horas en un día; a partir de la primera hora de trabajo
Remoción de nieve

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

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

Sección 3. Supervisores de trabajo - A los supervisores de trabajo de servicios de limpieza y mantenimiento se les pagará el monto mayor entre (1) la tarifa por hora del empleado mejor pagado que ellos supervisen o su propia tarifa de paga, si es mayor, más los centavos por hora en que ellos excedían de la escala de paga bajo el Convenio anterior; o (2) el monto que sea mayor entre un mínimo de veinte centavos (\$0.20) por hora sobre su propia tarifa de paga, o veinte centavos (\$0.20) por hora sobre la tarifa por hora del empleado mejor pagado que ellos supervisen. Los supervisores de trabajo que perciban un sueldo tienen derecho a los diferenciales correspondientes.

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

Sección 5. Período de pago - A los empleados habrá de pagárseles en su localidad de trabajo no con menos frecuencia que cada dos (2) semanas.

ARTÍCULO V

SEMANA DE TRABAJO

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

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

Sección 3. El Empleador garantiza treinta y cinco (35) horas de trabajo a los empleados que se empleen regularmente y que estén listos, dispuestos y capacitados para trabajar esas horas; sin embargo, siempre que los Empleadores que mantengan semanas regulares de trabajo de menos de 40 horas a la fecha de vigencia de este Convenio puedan continuar manteniendo dichas semanas de trabajo. La garantía semanal que se estipula en esta sección no habrá de aplicar en ninguna semana de trabajo en que el Empleador tenga que cerrar un edificio amparado bajo un Convenio durante parte o durante todo un día de trabajo programado debido a una fuerza mayor u otras circunstancias fuera del control del Empleador que incluyen, entre otras, un incendio, una tormenta de nieve, una inundación o un acto de terrorismo.

Sección 4. Todo el trabajo que exceda de cuarenta (40) horas en una semana de trabajo o de ocho (8) horas en un día, todo el trabajo que exceda del horario semanal regular del empleado habrá de considerarse horas extra y habrá de pagarse a razón de tiempo y medio (1½) de la tarifa regular por hora del empleado.

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

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

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

Sección 8. Durante el término de este Convenio, las horas de los empleados individuales actualmente programadas no habrán de reducirse sin el consentimiento escrito de la Unión, pero aquellos empleados que actualmente trabajen más de

cuarenta (40) horas pueden, a elección del Empleador, reducirse a cuarenta (40) horas semanales.

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

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

Sección 11. Los empleados a tiempo parcial pueden constituir hasta el quince por ciento (15%) de la fuerza laboral total, pero no más, en cualquier momento dado.

Sección 12. A los empleados a quienes se les asigne a diferentes centros de trabajo durante su turno habrá de pagárseles por ocho horas por turno que habrán de incluir una (1) hora de tiempo de viaje con goce de sueldo entre un centro de trabajo y otro.

ARTÍCULO VI **DÍAS FERIADOS**

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

Día de Año Nuevo
Cumpleaños del Dr. Martin Luther King, Jr.
Día de los Presidentes
Día de Conmemoración de los Caídos
Cuatro de Julio
Día del Trabajo
Día de Colón
Día del Veterano
Día de Acción de Gracias
Día después del Día de Acción de Gracias
Día de Navidad

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

Sección 3. Cuando un día feriado coincide con el día libre del empleado, a este habrán de acreditársele ocho (8) horas de jornada laboral normal (cuatro (4) horas en caso de medios días feriados). Para los empleados que regularmente trabajen menos de cuarenta (40) horas a la semana, las horas acreditadas habrán de ser el

número de horas del turno diario regular del empleado (la mitad de ese número en el caso de medios días feriados), excluyendo los sábados o turnos de menos horas. A cada empleado regular a tiempo parcial habrá de pagársele por los días feriados antes mencionados de manera prorrateada; es decir, el porcentaje que las horas semanales de dicho empleado representan para una semana de cuarenta (40) horas.

Sección 4. A los empleados a quienes se requiera trabajar los días feriados habrá de pagárseles adicionalmente por las horas trabajadas a razón de tiempo y medio (1-1/2) de su tarifa regular por hora, además de la paga por día feriado. El Empleador puede programar turnos regulares de noche al comienzo o al final (pero no ambos) de un día calendario designado como día feriado. A los empleados que trabajen uno de esos turnos regulares no se les considerará que han trabajado un día feriado, incluso si algunas de las horas trabajadas corresponden al día calendario del día feriado. A los empleados del turno de noche que trabajen un turno regular de noche que sea al comienzo del día calendario feriado se les considerará que celebran su día feriado al final de ese día, y viceversa.

Sección 5. Para tener derecho a recibir paga por día feriado, el empleado habrá de haber estado empleado por el Empleador durante al menos noventa (90) días calendario antes del día feriado y haber trabajado todas sus horas programadas en su último día de trabajo programado antes y su día de trabajo programado después del día feriado, siempre que un retraso de llegada hasta de una hora o la salida temprano (con aprobación del Empleador) en cualquiera de esos días no descalifique al empleado para recibir la paga por el día feriado. Los empleados con licencia aprobada para ausentarse o en suspensión temporal que, por otra parte, tengan derecho a recibir paga por el día feriado habrán de recibir, al regresar al trabajo, la paga por los días feriados que ocurran dentro de noventa (90) días a partir de su último día trabajado previamente. Los empleados que sean sustitutos de empleados con licencia aprobada para ausentarse no tendrán derecho a recibir paga por día feriado durante los primeros noventa (90) días de dicha licencia para ausentarse. Los empleados que estén disfrutando de vacaciones aprobadas, días personales aprobados con dos semanas de anticipación, o bajo ausencia por funeral, que terminen o comiencen el día antes o después de un día feriado, tienen derecho a compensación de conformidad con esta disposición.

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

Sección 7. Si un día regular de pago coincide con un día feriado, se les pagará a los empleados el día antes del día feriado y los cheques de nómina llevarán la fecha que corresponde.

ARTÍCULO VII **VACACIONES**

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

Un año, recibirán vacaciones anuales de una semana con paga;

Dos años, recibirán vacaciones anuales de dos semanas con paga;

Seis años, recibirán vacaciones anuales de dos semanas y un día con paga;

Siete años, recibirán vacaciones anuales de dos semanas y dos días con paga;

Ocho años, recibirán vacaciones anuales de dos semanas y tres días con paga;

Nueve años, recibirán vacaciones anuales de dos semanas y cuatro días con paga;

Diez años, recibirán vacaciones anuales de tres semanas con paga;

Dieciocho años, recibirán vacaciones anuales de cuatro semanas con paga.

Veinticinco años, recibirán vacaciones anuales de cinco semanas con paga.

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

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

Sección 4. Se calculará una semana de vacaciones sobre las horas de trabajo semanales del empleado programadas regularmente durante las cincuenta y dos (52) semanas antes de sus vacaciones. Si un empleado ha trabajado menos de cincuenta y dos (52) semanas, las vacaciones habrán de basarse en las horas programadas durante el número total de semanas que el empleado haya trabajado.

Sección 5. Al empleado regular habrá de proveérsele acumulación de días de vacaciones siempre que dicho empleado esté en la nómina del Empleador (aunque no se le pague compensación). No habrá de acreditarse acumulación de días de vacaciones a un empleado temporal, adicional, sustituto, provisional o que sustituya a alguien que esté de vacaciones; sin embargo, siempre que un empleado temporal, adicional, sustituto, provisional o que sustituya a alguien que esté de vacaciones que haya estado empleado por el Empleador o por el contratista de servicios de limpieza que efectúe trabajo de la unidad de negociación para el Empleador durante más de doce (12) meses consecutivos habrá de tener derecho a recibir paga de vacaciones. La acumulación de días de vacaciones para dicho empleado temporal, adicional, sustituto, provisional o que sustituya a alguien que esté de vacaciones comienza solo en aquel momento en que el empleado regular se elimine de la nómina o después de doce (12) meses consecutivos de empleo por el Empleador o por el contratista de servicios de limpieza que efectúe trabajo de la unidad de negociación para el Empleador, de las dos situaciones la que ocurra primero. Un empleado que esté ausente durante 180 días o más no tendrá derecho a vacaciones con paga hasta que haya regresado a empleo activo durante al menos 90 días, excepto en caso que el empleado esté permanentemente discapacitado.

Sección 6. Los derechos a vacaciones de los empleados no se afectarán debido a un cambio de propiedad o administración del edificio, siempre que estos

permanezcan al empleo de los nuevos propietarios y administradores. A un empleado que haya sido contratado por un contratista a quien se despida de su empleo debido a un cambio de contratista durante el primer año de empleo del empleado en un edificio y que sea retenido en el mismo edificio por el nuevo contratista, tendrá derecho, al cumplir su primer año de empleo en el edificio, a vacaciones completas con paga por parte del nuevo contratista, menos la paga de vacaciones que pueda haber recibido el empleado por parte del contratista anterior que se retiró.

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

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

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

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

ARTÍCULO VIII

DESPIDO-ACUMULACIÓN DE DÍAS DE VACACIONES-CHEQUE FINAL

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

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

cinco (5) días o en el siguiente día regular de paga, de las dos situaciones la que ocurra primero.

ARTÍCULO IX **AUSENCIA POR FUNERAL**

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

El término “familiar inmediato” habrá de incluir: cónyuge actual, padres, padrastros, hijos, hijastros, hermanos, suegros actuales, abuelos o nietos. En caso que el empleado no pueda asistir al funeral, se le concederá un (1) día de jornada laboral normal. Se concederá la paga de un (1) día de jornada laboral normal por el fallecimiento de un cuñado, yerno o nuera del empleado. A solicitud del Empleador, el empleado habrá de proveerle al Empleador un certificado de defunción u otra forma aceptable de verificación del fallecimiento y una prueba aceptable del parentesco.

ARTÍCULO X **CONDICIONES DE TRABAJO**

Sección 1. En caso que se requieran uniformes, se acuerda que el Empleador habrán de proveerlos y mantenerlos, por cuenta y gasto de este. Los empleados, por su parte, acuerdan cuidar dichos uniformes y usarlos solamente al desempeñar sus funciones durante horas de trabajo y durante su hora de almuerzo. El Empleador habrá de proveer botas de caucho a aquellos empleados cuyas funciones les requieran regularmente caminar en áreas con agua. Si el Empleador provee los uniformes, el Empleador también habrá de proveer ropa adecuada para tareas de remoción de nieve o de otro tipo que se desempeñen a la intemperie.

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

Sección 3. El Empleador habrá de proveer productos de limpieza en suficiente cantidad y mantener todo el equipo en el mejor estado posible que se requiera para desempeñar el trabajo asignado.

Sección 4. El Empleador habrá de mantener condiciones de trabajo cómodas y temperaturas razonables para todos los empleados, incluyendo a los equipos de trabajo nocturno en edificios sellados. El Empleador habrá de funcionar los equipos de calefacción y de aire acondicionado y/o ventiladores, que tenga bajo su control, de manera que se mantengan temperaturas agradables de trabajo que sean consistentes con la disposición anterior. Habrá de proveerse iluminación adecuada en las áreas públicas para permitirles a los empleados acceso a las áreas en que deben prestar servicios.

Sección 5. Se acuerda que no habrá limitación del tipo de trabajo desempeñado actualmente por los empleados.

Sección 6. Los empleados de servicios de limpieza tendrán derecho a veinte (20) minutos de tiempo al día sin trabajar, con paga, que habrán de tomarse en dos (2) períodos de descanso.

Sección 7. El Empleador no habrá de imponer una carga de trabajo excesiva a ningún empleado ni agregar obligaciones a una carga de trabajo razonable. En caso que un empleado falte al trabajo, los demás empleados pueden asignarse temporalmente a hacer parte de las tareas del empleado ausente pero no habrá de esperarse que estos desempeñen sus cargas de trabajo regulares completas además del trabajo adicional. No habrá de solicitarse a los empleados que hagan parte de las tareas de los empleados ausentes excepto y hasta que primero se les haya dado instrucciones verbales, o escritas, sobre qué partes de su tarea regular no habrán de hacerse para poder desempeñar el trabajo adicional. Habrán de proveerse copias de dichas instrucciones al delegado de la Unión y al administrador del edificio. En caso que no se provean las instrucciones por escrito o que no se provean copias de estas al delegado, las medidas disciplinarias impuestas a los empleados por no desempeñar el trabajo adicional quedarán anuladas. El Empleador habrá de contratar a un reemplazo temporal o asignar cobertura de relevo (que no sean los empleados de limpieza regularmente asignados) para desempeñar las funciones de un empleado de limpieza regularmente asignado cuyas responsabilidades recurrentes de trabajo no puedan posponerse.

Sección 8. No se requerirá a ningún empleado que desempeñe ningún trabajo bajo condiciones extremadamente peligrosas y el hecho de no desempeñar un trabajo bajo tales circunstancias no habrá de considerarse causa para despido o medidas disciplinarias.

Sección 9. Se acuerda que el personal de limpieza desempeñará todo el trabajo tradicional de limpieza que consiste en limpieza general en los edificios y en las áreas circundantes. Se reconoce que ciertas tareas desempeñadas por el personal de limpieza requieren esfuerzos, fortaleza o destreza físicos adicionales. Estas tareas son las siguientes:

Limpieza pesada en conexión con construcción, pintura y reparaciones

Remoción de basura pesada

Pulido de muebles

Pulido de metales

Desempolvar las áreas altas, con escaleras

Limpieza con mangueras y barrido de aceras exteriores

Desmantelamiento y limpieza de accesorios eléctricos

Funcionamiento de máquinas eléctricas de mantenimiento de pisos interiores y exteriores, aspiradoras de tipo industrial y aspiradoras para áreas mojadas

Barrido y secado de corredores públicos que esté fuera de la asignación normal de limpieza general

Desinfección de cuartos de baño – fregado a mano, de rodillas – (se refiere a los cuartos de baño que estén fuera de la asignación de limpieza general)
Lavado de cortinas
Limpieza de persianas (además de desempolvarlas)
Limpieza con trapeador mojado – trapeador de más de 16 onzas
Trabajos en escalera corta
Lavado y pulido prolongado de paredes o techos
Mantenimiento de mármol, sin incluir su lavado
Restauración de superficies metálicas interiores
Operación de incineradores, empacadores y compactadores
Remoción de alfombras viejas
Labores de jardinería

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

Sección 10. El Empleador no habrá de requerir aprobación médica debido a una enfermedad o discapacidad a corto plazo hasta de cinco (5) días laborables, sin embargo, siempre que, cuando un empleado esté ausente de manera crónica, el Empleador pueda requerir dicha aprobación médica.

ARTÍCULO XI DERECHOS DE LOS VETERANOS

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

ARTÍCULO XII FONDO DE ATENCIÓN MÉDICA Y BIENESTAR

Sección 1. Con respecto al período del 9 de abril de 2018 hasta el 30 de junio de 2018, el Empleador habrá de contribuir mensualmente al Fideicomiso de Salud del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes un monto de \$845.87 (ochocientos cuarenta y cinco dólares y ochenta y siete centavos) en nombre de cada empleado en su nómina activa; sin embargo, siempre que las contribuciones del Empleador se prorrateen para aquellos meses en que los empleados comiencen a trabajar, cesen de estar empleados y/o permanezcan en licencias para ausentarse de carácter médico o personal por períodos que excedan de los que se estipulan en las Secciones 1 y 2 del Artículo XVI, y la Sección 6 de este Artículo, respectivamente.

Sección 2. Con respecto al período del 1º de julio de 2018 hasta el 30 de junio de 2019, el Empleador habrá de contribuir mensualmente al Fideicomiso de Salud del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes un monto de \$871.87 (ochocientos

setenta y un dólares y ochenta y siete centavos) en nombre de cada empleado en su nómina activa; sin embargo, siempre que las contribuciones del Empleador se prorrateen para aquellos meses en que los empleados comiencen a trabajar, cesen de estar empleados y/o permanezcan en licencias para ausentarse de carácter médico o personal por períodos que excedan de los que se estipulan en las Secciones 1 y 2 del Artículo XVI, y la Sección 6 de este Artículo, respectivamente. Si, a partir del 1° de julio de 2019, los Fideicomisarios del Fideicomiso de Salud del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes, después de revisar todas las demás opciones, determinan que pueden ser necesarios ciertos cambios a los beneficios, las partes acuerdan reunirse y consultar para discutir otras opciones de financiamiento.

Sección 3. Con respecto al período del 1° de julio de 2019 hasta el 30 de junio de 2020, el Empleador habrá de contribuir mensualmente al Fideicomiso de Salud del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes un monto de \$897.87 (ochocientos noventa y siete dólares y ochenta y siete centavos) en nombre de cada empleado en su nómina activa; sin embargo, siempre que las contribuciones del Empleador se prorrateen para aquellos meses en que los empleados comiencen a trabajar, cesen de estar empleados y/o permanezcan en licencias para ausentarse de carácter médico o personal por períodos que excedan de los que se estipulan en las Secciones 1 y 2 del Artículo XVI, y la Sección 6 de este Artículo, respectivamente. Si, a partir del 1° de julio de 2020, los Fideicomisarios del Fideicomiso de Salud del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes, después de revisar todas las demás opciones, determinan que pueden ser necesarios ciertos cambios a los beneficios, las partes acuerdan reunirse y consultar para discutir otras opciones de financiamiento.

Sección 4. Con respecto al período del 1° de julio de 2020 hasta el 30 de junio de 2021, el Empleador habrá de contribuir mensualmente al Fideicomiso de Salud del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes un monto de \$923.87 (novecientos veintitrés dólares y ochenta y siete centavos) en nombre de cada empleado en su nómina activa; sin embargo, siempre que las contribuciones del Empleador se prorrateen para aquellos meses en que los empleados comiencen a trabajar, cesen de estar empleados y/o permanezcan en licencias para ausentarse de carácter médico o personal por períodos que excedan de los que se estipulan en las Secciones 1 y 2 del Artículo XVI, y la Sección 6 de este Artículo, respectivamente..

Sección 5. El Empleador adopta las disposiciones del Convenio de Fideicomiso que establece el Fideicomiso de Salud del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes y todas las enmiendas a este, y acuerda cumplir y regirse por dichas disposiciones, y también por este medio designa irrevocablemente como sus representantes a los Fideicomisarios nombrados como Fideicomisarios del Empleador en dicho Convenio, conjuntamente con sus sucesores seleccionados en la manera estipulada en este, y además ratifica y aprueba todos los asuntos hechos hasta el momento en conexión con la creación y administración de dicho Fideicomiso y todas las medidas a ser tomadas por dichos Fideicomisarios dentro del alcance de su autoridad.

Sección 6. Los pagos al Fondo de Bienestar habrán de continuarse para los empleados elegibles cuando dichos empleados estén ausentes con licencia médica por períodos de tiempo hasta los estipulados en la Sección 1 del Artículo XVI, o más allá de ese período por motivos especiales acordados por el Empleador y la Unión. Los pagos al Fondo de Bienestar habrán de continuarse para los empleados elegibles cuando dichos empleados estén ausentes con licencia personal por un período de tiempo hasta de noventa (90) días, o ausentes con licencia de negocios de la Unión por un período hasta el plazo de tiempo aprobado, o más allá de ese período por motivos especiales acordados por el Empleador y la Unión. Más allá de ese tiempo, habrán de hacerse pagos al Fondo de Bienestar por y en nombre del empleado temporal, adicional, sustituto, provisional o que sustituya a alguien que esté de vacaciones, pero en ningún caso habrá un Empleador de incurrir en tales costos al mismo tiempo en nombre del empleado ausente con licencia y del empleado que sustituya a alguien. A todo empleado temporal, adicional, sustituto, provisional o que sustituya a alguien que esté de vacaciones quien haya sido contratado por el Empleador o por el contratista de servicios de limpieza que efectúe trabajo de la unidad de negociación para el Empleador durante más de doce (12) meses consecutivos habrán de hacerse contribuciones en su nombre.

Sección 7. El Empleador habrá de efectuar remesas al Fondo de Bienestar a más tardar el día calendario quinceavo (15^o) del mes siguiente al mes en que se desempeñara el trabajo.

Sección 8. Con cada informe enviado al Fondo de Bienestar, el Empleador habrá de proveer los nombres, números de seguro social y fechas de contratación de los empleados nuevos y regulares y las fechas de despido de los empleados regulares.

Sección 9. Los pagos al Fondo de Bienestar habrán de efectuarse en los formularios de remesa listados previamente enviados por la Oficina del Fondo, o registros reproducidos que provean toda la información requerida en un formato que sea aceptable para el Fondo. El hecho de no remitir la información requerida en un formato aceptable para el Fondo estará sujeto a las disposiciones de arbitraje del Artículo XVIII.

ARTÍCULO XIII **FONDO DE PENSIÓN**

Sección 1. Con respecto al período del 9 de abril de 2018 hasta el 7 de abril de 2019, los Empleadores habrán de contribuir al Fideicomiso de Pensión del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes a razón de cuarenta y ocho dólares (\$48.00) por semana por cada empleado programado regularmente para trabajar treinta (30) horas o más por semana que realmente trabaje al menos el 50% de la semana de trabajo programada del empleado. En caso que dicho empleado no trabaje al menos el 50% de su semana de trabajo programada, el Empleador habrá de hacer contribuciones a razón de un dólar y veinte centavos (\$1.20) por hora con respecto a todas las horas realmente trabajadas. Para los empleados que no satisfagan las condiciones antes mencionadas, habrán de hacerse contribuciones a razón de un dólar y veinte centavos

(\$1.20) por hora trabajada para aquellos empleados que realmente trabajaran menos de 30 horas por semana. Los días feriados con paga, las vacaciones con paga y las ausencias por funeral (hasta tres días laborales) se consideran tiempo trabajado para fines de contribución al fondo de pensión. La Unión y el Empleador habrán de esforzarse para que los Fideicomisarios del Fondo de Pensión se ocupen de que se notifique al último Empleador del empleado cuando un empleado solicita la pensión. En caso que un empleado trabaje durante su día feriado o de vacaciones, un pago al Fondo de Pensión es todo lo que se requiere.

Sección 2. Con respecto al período del 8 de abril de 2019 hasta el 5 de abril de 2020, los Empleadores habrán de contribuir al Fideicomiso de Pensión del Local 1 de SEIU y de Empleadores Participantes a razón de cincuenta dólares (\$50.00) por semana por cada empleado programado regularmente para trabajar treinta (30) horas o más por semana que realmente trabaje al menos el 50% de la semana de trabajo programada del empleado. En caso que dicho empleado no trabaje al menos el 50% de su semana de trabajo programada, el Empleador habrá de hacer contribuciones a razón de un dólar y veinticinco centavos (\$1.25) por hora con respecto a todas las horas realmente trabajadas. Para los empleados que no satisfagan las condiciones antes mencionadas, habrán de hacerse contribuciones a razón de un dólar y veinticinco centavos (\$1.25) por hora trabajada para aquellos empleados que realmente trabajaran menos de 30 horas por semana. Los días feriados con paga, las vacaciones con paga y las ausencias por funeral (hasta tres días laborales) se consideran tiempo trabajado para fines de contribución al fondo de pensión. La Unión y el Empleador habrán de esforzarse para que los Fideicomisarios del Fondo de Pensión se ocupen de que se notifique al último Empleador del empleado cuando un empleado solicita la pensión. En caso que un empleado trabaje durante su día feriado o de vacaciones, un pago al Fondo de Pensión es todo lo que se requiere.

Sección 3. Con respecto al período del 6 de abril de 2020 hasta el 4 de abril de 2021, los Empleadores habrán de contribuir al Fideicomiso de Pensión del Local 1 de SEIU y de Empleadores Participantes a razón de cincuenta y dos dólares (\$52.00) por semana por cada empleado programado regularmente para trabajar treinta (30) horas o más por semana que realmente trabaje al menos el 50% de la semana de trabajo programada del empleado. En caso que dicho empleado no trabaje al menos el 50% de su semana de trabajo programada, el Empleador habrá de hacer contribuciones a razón de un dólar y treinta centavos (\$1.30) por hora con respecto a todas las horas realmente trabajadas. Para los empleados que no satisfagan las condiciones antes mencionadas, habrán de hacerse contribuciones a razón de un dólar y treinta centavos (\$1.30) por hora trabajada para aquellos empleados que realmente trabajaran menos de 30 horas por semana. Los días feriados con paga, las vacaciones con paga y las ausencias por funeral (hasta tres días laborales) se consideran tiempo trabajado para fines de contribución al fondo de pensión. La Unión y el Empleador habrán de esforzarse para que los Fideicomisarios del Fondo de Pensión se ocupen de que se notifique al último Empleador del empleado cuando un empleado solicita la pensión. En caso que un empleado trabaje durante su día feriado o de vacaciones, un pago al Fondo de Pensión es todo lo que se requiere.

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

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

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

Sección 7. Los pagos al Fideicomiso de Pensión habrán de efectuarse en los formularios de remesa listados previamente enviados por la Oficina del Fondo, o registros reproducidos que provean toda la información requerida en un formato que sea aceptable para el Fondo. El hecho de no remitir la información requerida en un formato aceptable para el Fondo estará sujeto a las disposiciones de arbitraje del Artículo XVIII.

Sección 8. Los pagos al Fideicomiso de Pensión habrán de continuarse para los empleados elegibles cuando dichos empleados estén ausentes con licencia médica por períodos de tiempo hasta los estipulados en la Sección 1 del Artículo XVI, o más allá de ese período por motivos especiales acordados por el Empleador y la Unión. Los pagos al Fideicomiso de Pensión habrán de continuarse para los empleados elegibles cuando dichos empleados estén ausentes con licencia personal por un período de tiempo hasta de noventa (90) días, o ausentes con licencia de negocios de la Unión por un período hasta el plazo de tiempo aprobado, o más allá de ese período por motivos especiales acordados por el Empleador y la Unión.

Más allá de ese tiempo, habrán de hacerse pagos al Fondo de Pensión por y en nombre del empleado temporal, adicional, sustituto, provisional o que sustituya a alguien que esté de vacaciones, pero en ningún caso habrán de hacerse contribuciones de manera concurrente tanto para el empleado ausente bajo licencia como para el empleado temporal, adicional, sustituto, provisional o que sustituya a alguien que esté de vacaciones; sin embargo, siempre que se hayan de hacer contribuciones en nombre de cualquier empleado temporal, adicional, sustituto, provisional o que sustituya a alguien que esté de vacaciones quien haya sido contratado por el Empleador o por el

contratista de servicios de limpieza que efectúe trabajo de la unidad de negociación para el Empleador durante más de doce (12) meses consecutivos.

ARTÍCULO XIV

MOROSIDAD EN LOS PAGOS AL FONDO DE ATENCIÓN MÉDICA Y BIENESTAR Y AL FONDO DE PENSIÓN

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

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

Sección 3. Morosidad, interés y daños estimados. Si los Fideicomisarios no reciben el monto completo de la contribución que se requiere del Empleador al Fondo de Bienestar o al Fideicomiso de Pensión y el formulario de remesa adjunto a más tardar en las fechas expuestas en la Sección 7 del Artículo XII, y la Sección 5 del Artículo XIII, con respecto a las contribuciones por pagar, se requerirá al Empleador que pague, además del monto de dicha contribución, interés y daños estimados a las tasas estipuladas en los Convenios de Fideicomiso sobre el monto sin pagar, así como honorarios de contadores y abogados y costos del juzgado, si corresponde, en que se incurra para lograr el cobro. El Empleador reconoce haber recibido los Convenios de Fideicomiso y representa a la Unión y a los Fondos que ha leído las disposiciones sobre el interés y los daños estimados y que la disposición sobre los daños estimados es una aproximación razonable de los daños a los Fondos que son difíciles de determinar. El Empleador reconoce además que cualquier derecho de los Fideicomisarios de anular el interés o los daños estimados, de conformidad con la política de cobro que se describe en la siguiente Sección 4, no habrá de modificar el acuerdo del Empleador de que el monto máximo de estimación de daños estipulado en el Fideicomiso es una aproximación razonable de los daños sufridos bajo todas las circunstancias en que el Empleador esté atrasado.

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

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

ARTÍCULO XV **ANTIGÜEDAD**

Sección 1. El término “antigüedad” habrá de significar la duración del servicio de que un Empleado de Limpieza ha provisto al Programa de Servicios de Limpieza de las Escuelas Públicas de Chicago independientemente de su período de empleo con un Empleador individual; siempre que los nuevos empleados habrán de considerarse empleados en período de prueba durante los primeros cuarenta y cinco (45) días calendario de empleo. Durante su período de prueba, los empleados no habrán de tener antigüedad y podrán quedar suspendidos temporalmente o despedidos a discreción exclusiva del Empleador y esa medida no habrá de estar sujeta al procedimiento de resolución de querellas de este Convenio. Los derechos de antigüedad de un empleado no habrán de afectarse debido a un cambio de administración del edificio siempre que dicho empleado permanezca al empleo de los nuevos propietarios o administradores. El Empleador acuerda notificar a la Unión, por

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

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

Sección 3. La selección y la preferencia sobre el tiempo de tomar vacaciones habrá de concederse a los empleados de acuerdo con su antigüedad, excepto que un edificio puede no considerar la antigüedad para programar las vacaciones cuando esto se requiera para poder mantener las operaciones normales del edificio, en cuyo caso habrá de notificarse a la Unión lo antes posible del cambio de consideración de la antigüedad.

Sección 4. Los delegados de la Unión habrán de tener antigüedad preferencial para fines de despido temporal y reemplazo bajo este Artículo.

Sección 5. El Empleador habrá de llenar todas las vacantes debido a jubilaciones, renunciaciones o despidos con empleados regulares a tiempo completo dentro de un período de treinta (30) días de ocurrida la vacante. Si existen circunstancias

atenuantes específicas sobre el hecho de llenar cierta vacante, el período de tiempo puede extenderse pero en ningún caso deberá ser de más de sesenta (60) días.

ARTÍCULO XVI

LICENCIAS PARA AUSENTARSE/DÍAS DE ENFERMEDAD

Sección 1. El Empleador habrá de conceder una licencia para ausentarse por escrito, debido a enfermedad o discapacidad, justificada con aprobación médica, de acuerdo con el siguiente programa: antigüedad de menos de un (1) año, no se concede licencia; antigüedad de un (1) año a tres (3), se conceden seis (6) meses de licencia; antigüedad de tres (3) años a cinco (5), se conceden nueve (9) meses de licencia; antigüedad de más de cinco (5) años, se concede un (1) año de licencia. Mediante acuerdo entre el Empleador y la Unión, puede suspenderse permanentemente el empleo de un empleado que esté ausente con licencia. Al regresar cuando se venza la licencia, el empleado habrá de regresar a la asignación que este desempeñaba previamente o, en caso que dicha asignación ya no exista, a una posición sustancialmente comparable que sea consistente con la antigüedad del empleado que regresa en relación con la antigüedad de los empleados que trabajan en el edificio en el momento de su regreso de la licencia. Una vez que un empleado agote la licencia de conformidad con el programa expuesto arriba, este no tendrá derecho a una licencia adicional hasta que haya trabajado de manera continua durante doce (12) meses adicionales.

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

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

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

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

Sección 6. Días de enfermedad:

- a. El Empleador habrá de proveer cuatro (4) días de licencia por enfermedad con paga en cada año escolar a sus empleados asignados a la limpieza en las Escuelas Públicas de Chicago.
- b. El Empleador habrá de proveer los días de enfermedad con paga a que se hace referencia en el párrafo anterior a todos los empleados cuya semana habitual de trabajo sea de veinte (20) horas o más y que hayan trabajado durante doce meses en las instalaciones de las Escuelas Públicas de Chicago, sin tener en cuenta qué contratista haya sido el empleador que prestaba servicios bajo el contrato de limpieza. Un nuevo empleado que no había hecho limpieza previamente en las Escuelas Públicas de Chicago para el contratista actual ni ningún otro anterior habrá de recibir dos días de enfermedad en los seis (6) meses iniciales de empleo, y dos días de enfermedad en los segundos seis (6) meses de empleo. Después de un año completo, todo empleado habrá de recibir cuatro (4) días de enfermedad con paga, que habrán de usarse en un período de doce (12) meses.
- c. La licencia por enfermedad habrá de usarse y ser pagadera solo por el tiempo de trabajo programado que se pierda debido a enfermedad, discapacidad médica, u otra licencia médica autorizada.
- d. La licencia por enfermedad puede usarse para citas médicas en el Servicio de Salud de la Unión o con un médico privado para recibir tratamiento médico o cuidado dental de emergencia.
- e. En caso de ausentarse del trabajo debido a enfermedad, el empleado habrá de notificarle la duración anticipada de su ausencia y la fecha de su regreso a la persona a quien este sea directamente responsable, o a la persona designada por el Empleador.
- f. Las partes acuerdan y entienden que, cuando un empleado bajo contrato que trabaja para un contratista de limpieza está en licencia por enfermedad con paga, el contratista puede, si fuese factible, optar por no reemplazar a dicho empleado. En esos casos, el Empleador habrá de reajustar las asignaciones de trabajo ese día para el resto de los

empleados, y cerciorarse de no asignar una carga de trabajo irrazonable a los empleados restantes.

ARTÍCULO XVII

HUELGAS, CIERRES PATRONALES, PIQUETES

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

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

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

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

ARTÍCULO XVIII

PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE QUERELLAS Y ARBITRAJE

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

PASO I

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

PASO II

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

PASO III

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

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

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

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

Sección 3. Si un Empleador que sea parte de este Convenio rehúsa acatar un fallo de arbitraje emitido bajo este Artículo o rehúsa acatar una decisión escrita firmada por los representantes del Empleador y la Unión que solucione cualquier diferencia o disputa que surja bajo este Convenio, la Unión habrá de ser exonerada de la obligación del Artículo XVII con respecto a dicho Empleador.

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

ARTÍCULO XIX COMITÉ CONJUNTO DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA

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

ARTÍCULO XX CLASIFICACIONES E INGRESOS

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

ARTÍCULO XXI ACTIVIDADES DE LA UNIÓN EN LOS EDIFICIOS

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

Sección 2. Los representantes debidamente acreditados de la Unión pueden entrar al edificio del Empleador durante horas de trabajo para observar las condiciones de trabajo y para consultar con los empleados bajo circunstancias que no interrumpen los horarios de trabajo. Cuando un representante de la Unión entra a un edificio después de las horas normales de negocios, este se registra y se identifica a los empleados de vigilancia del edificio, observa las reglas de vigilancia y se pone en contacto con el supervisor nocturno. En caso que no pueda ponerse en contacto con el supervisor y hayan pasado veinte (20) minutos, el representante de la Unión puede proceder a consultar con un empleado o empleados.

ARTÍCULO XXII **SERVICIO DE JURADO**

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

ARTÍCULO XXIII **DISPOSICIONES VARIAS**

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

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

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

Sección 4. Aunque este Convenio expone disposiciones esenciales que abarcan los salarios, las horas y las condiciones de trabajo que aplican a todos los empleados amparados bajo este Convenio, no expone cada privilegio, regla del centro de trabajo unionista o condición de trabajo que los empleados de un edificio en particular han disfrutado bajo el convenio anterior o las condiciones de trabajo en particular que están realmente vigentes en cada edificio de estos. Consecuentemente,

se acuerda que el Empleador no habrá de usar este Convenio como motivo para reducir o eliminar una condición de trabajo, regla del centro de trabajo unionista o privilegio que sean beneficiosos sin primero obtener el consentimiento de la Unión.

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

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

Sección 7. Las pruebas de detección de consumo de drogas y alcohol habrán de seguir los lineamientos y procedimientos del Departamento de Recursos Humanos de las Escuelas Públicas de Chicago con fecha del 1º de agosto de 2002 y solo hacerse debido a causas razonables y probables. Se efectuarán pruebas de detección de consumo de drogas y alcohol a los empleados mientras estén en sus horas de trabajo con el Empleador y la compañía correrá con los gastos correspondientes. Las pruebas de detección de consumo de drogas, la recogida de muestras, el control ininterrumpido de las pruebas, las pruebas de detección de consumo de alcohol y la presentación de sus resultados habrán de efectuarse de conformidad con los Lineamientos Obligatorios del Departamento de Salud y Servicios Humanos (DHHS, por sus siglas en inglés) para los Programas Federales de Pruebas de Detección de Consumo de Drogas y todos los procedimientos normales del control ininterrumpido de las pruebas que se usen en la recogida de muestras. El laboratorio que se use para las pruebas de detección de consumo de drogas tiene que estar certificado por el Instituto Nacional de Investigaciones sobre Abuso de Drogas (NIDA, por sus siglas en inglés).

PARTE II

MANTENIMIENTO DE CONDICIONES

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

LOCALIDAD DE TRABAJO

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

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

SE PROHÍBE LA ACELERACIÓN

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

SUSPENSIÓN TEMPORAL

Sección 4. En caso que el Empleador desee suspender temporalmente a algún empleado o empleados por motivos como la pérdida de un trabajo o parte de un trabajo, a solicitud escrita del Empleador, la Unión acuerda reunirse con el Empleador y discutir la suspensión temporal de buena fe; sin embargo, sí se acuerda que el Empleador no habrá de suspender temporalmente a ningún empleado sin obtener primero el consentimiento escrito de la Unión.

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

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

Sección 5.

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

REGISTRO DE TODAS LAS LOCALIDADES DE TRABAJO

Sección 6.

- (1) El Empleador habrá de proveerle a la Unión una lista escrita de todos los trabajos del Empleador, incluyendo la dirección exacta y localidad de cada trabajo. Las listas habrán de entregarse a la Unión dentro de diez (10) días después de suscribirse este Convenio.
- (2) Todas las adiciones o cambios en el (1) anterior habrán de presentarse a la Unión dentro de cuarenta y ocho (48) horas después de que entren en vigor;
- (3) El Empleador acuerda proveer la siguiente información para todas las localidades de trabajo:
 - (a) El número de empleados y el nombre y descripción de trabajo de cada empleado;
 - (b) El número de horas de mano de obra trabajadas por día y por semana;
 - (c) La hora de entrada y de salida de cada empleado;
 - (d) La tarifa de salario de cada empleado;
 - (e) La fecha original de contratación de cada empleado en la localidad de trabajo en particular.
- (4) Al recibir dicha información, la Unión habrá de manejar la información de manera confidencial y se la entregará a otro Empleador de conformidad con las disposiciones de este Convenio solo cuando se haya determinado que se estén solicitando ofertas de buena fe.

PROCEDIMIENTOS PARA PRESENTAR OFERTAS DE TRABAJO

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

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

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

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

CAMBIO DE EMPLEADOR

Sección 8. El Empleador no habrá de suscribir ningún Convenio, escrito o verbal, de manera directa o indirecta que prohíba o limite de alguna manera el derecho de cualquier persona o compañía a contratar a los empleados del Empleador, o el derecho de cualquier empleado a aceptar empleo, después de haberse retirado del servicio del Empleador en cualquier localidad de trabajo, edificio o establecimiento.

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

SUBCONTRATACIÓN

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

INSPECCIÓN DE REGISTROS

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

CONTRATO OBLIGATORIO PARA EL EMPLEADOR

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

DURACIÓN - REAPERTURA

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

Fecha: 27 de agosto de 2018.

Diverse Facility Solutions

Por: 

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

Por: 

DURACIÓN - REAPERTURA

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

Fecha: 3 de agosto de 2018.

GERALEX CLEANING SERVICES

Por:  _____

LOCAL 1 DE LA UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIO

Por:  _____

DURACIÓN - REAPERTURA


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

Fecha: 8 de agosto de 2018.

RINGO SERVICES

Por: 

LOCAL 1 DE LA UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIO

Por: 

DURACIÓN - REAPERTURA

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

Fecha: 1° de junio de 2018.

RJB Properties, Inc.

Por: Amelia M Shumbert

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

Por: Tom Balen AH

DURACIÓN - REAPERTURA

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

Fecha: 13 de junio de 2018.

Total Facility Maintenance, Inc.

Por: 

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

Por: 

DURACIÓN - REAPERTURA


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

Fecha: 15 de mayo de 2018.

VARGAS GROUP, INC.

Por:  _____

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

Por:  _____



THOMAS BALANOFF
President

LAURA GARZA
Secretary-Treasurer

VICE-PRESIDENTS

JOSE BERNAL

BRYANT BOYD

CHARLES BRIDGEMON

LATOYIA COMB

NANCY E. CROSS

EFRAIN ELIAS

TIMOTHY P. HEALY

GENIE KASTRUP

DARIUSZ KOZINSKI

KENNETH MUNZ

MATT NICHOLSON

VINCE PESHA

LONNELL SAFFOLD
Recording Secretary

Service Employees
International Union
CLC

111 East Wacker Drive
Suite 1700
Chicago, IL 60601
Member Resource Center
877-233-8880
Office: 312-240-1600
Fax: 312-233-8848

www.seiu1.org



RECONOCIMIENTO DE SERVICIOS DE LIMPIEZA

ABM _____ (el empleador) reconoce por este medio al Local 1 de la Unión Internacional de Empleados de Servicios como el único y exclusivo representante de Negociación Colectiva de todo el personal de limpieza y supervisores de trabajo, y acuerda honrar los términos y condiciones de empleo según se expresan en el Convenio Maestro de Limpieza con CPS con fecha del 9 de abril de 2018 al 4 de abril de 2021.

ABM _____

Empleador

Por _____

Vicepresidente Regional _____

Título

15 de mayo de 2018 _____

Fecha



THOMAS BALANOFF
President

LAURA GARZA
Secretary-Treasurer

VICE-PRESIDENTS
JOSE BERNAL
BRYANT BOYD
CHARLES BRIDGEMON
LATOYIA COMB
NANCY E. CROSS
EFRAIN ELIAS
TIMOTHY P. HEALY
GENIE KASTRUP
DARIUSZ KOZINSKI
KENNETH MUNZ
MATT NICHOLSON
VINCE PESHA

LONNELL SAFFOLD
Recording Secretary

Service Employees
International Union
CLC

111 East Wacker Drive
Suite 1700
Chicago, IL 60601
Member Resource Center
877-233-8880
Office: 312-240-1600
Fax: 312-233-8848

www.seiu1.org



RECONOCIMIENTO DE SERVICIOS DE LIMPIEZA

JA-PACHE CO, b/n/c Apache Service and Supply Company, Inc. (el empleador) reconoce por este medio al Local 1 de la Unión Internacional de Empleados de Servicios como el único y exclusivo representante de Negociación Colectiva de todo el personal de limpieza y supervisores de trabajo, y acuerda honrar los términos y condiciones de empleo según se expresan en el Convenio Maestro de Limpieza con CPS con fecha del 9 de abril de 2018 al 4 de abril de 2021.

JA-PACHE CO. B/N/C APACHE SERVICE AND
SUPPLY COMPANY, INC. JORGE PACHECO
Empleador

Por

PRESIDENTE
Título

18 DE MAYO DE 2018
Fecha

Fideicomiso de Salud del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes

Fideicomiso de Pensión del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes

111 East Wacker Drive
17th Floor
Chicago, IL 60601

Teléfono: (312) 233-8795
Fax: (312) 233-8839
Correo electrónico: cashier@seiu25.org

POLÍTICA DE COBRO

ABRIL DE 2018

**NOTA AL EMPLEADOR CONTRIBUYENTE:
MANTENGA ESTA POLÍTICA CON SU CONVENIO DE
NEGOCIACIÓN COLECTIVA VIGENTE**

Fideicomiso de Salud del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes

Fideicomiso de Pensión del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes

POLÍTICA DE COBRO DE LAS CONTRIBUCIONES DEL EMPLEADOR

1. **Morosidades.** Las contribuciones del Empleador habrán de ser pagaderas en el Depositario Bancario (sistema de cobranza) del Fondo a más tardar en la fecha límite estipulada en el Convenio de Negociación Colectiva. Un Empleador se considera en mora con respecto a una contribución si el monto correcto de contribución del Empleador y los informes correspondientes de remisión no se reciben en el Depositario Bancario establecido por el Fondo para esa fecha. Si el Empleador paga a más tardar en la fecha límite, pero el monto es menos de lo que se requiere, la morosidad es la diferencia entre el monto por pagar y el monto pagado.

La morosidad de un Empleador puede resultar en la pérdida de la elegibilidad al Fondo de Bienestar de los empleados respectivos.

2. **Aviso de Morosidad.** Después del primer día calendario de cada mes, la Oficina del Fondo habrá de identificar a cada Empleador que esté en mora a esa fecha. La Oficina del Fondo habrá de notificar a cada Empleador en mora de su morosidad y de los cargos de acumulación de interés y la imposición de daños estimados. Si el edificio al que el Empleador en mora presta servicios pertenece a una Asociación de Administradores de Edificios, la Oficina del Fondo también puede informar a la Asociación. La Oficina del Fondo puede notificar a la Asociación de Administración correspondiente y a la Unión de todas las morosidades en formato resumido. También puede enviarse un aviso resumido al Representante Local de la Unión y a la Junta de Fideicomisarios. El hecho de que el Fondo no envíe aviso o que el Empleador no reciba aviso según se estipula en este párrafo no habrá de exonerar al Empleador de su responsabilidad con respecto a las contribuciones y los correspondiente intereses y daños estimados.

3. **Interés y Daños Estimados.** Se impondrán interés y daños estimados a todas las contribuciones en mora identificadas por la Oficina del Fondo en la forma descrita en el párrafo 2 a las tasas especificadas en el Convenio de Fideicomiso, excepto según se estipula a continuación. El interés y los daños estimados se determinarán a partir de la fecha límite para el pago de la contribución hasta la fecha en que se registre el pago como recibido por el depositario bancario designado.

Si la morosidad surge debido a que el Empleador no efectuó un pago, se impondrán interés y daños estimados sobre el monto total pagadero. Si el Empleador efectúa un pago a más tardar en la fecha límite, pero paga menos del monto requerido, se impondrán interés y daños estimados sobre el saldo por pagar de la contribución requerida.

El interés y los daños estimados se acumularán a partir de la fecha límite en el Convenio de Negociación Colectiva hasta que se hayan corregido las morosidades. La acumulación de interés y daños estimados se calculará diariamente. Las disposiciones en los Convenios de Negociación Colectiva, que acreditan las contribuciones del Empleador al período menos reciente cuando se adeudan contribuciones en mora, sin tomar en cuenta la asignación indicada en el informe de remisión del Empleador solo aplican al asunto de la

cobertura del plan para los empleados afectados y no afectan el cálculo del interés y los daños estimados según se establece en esta política de cobro.

Fideicomiso de Salud del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes

Fideicomiso de Pensión del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes

Los Fideicomisarios pueden suspender el interés y la imposición de daños estimados si la suspensión es consistente con las funciones fiduciarias de los Fideicomisarios bajo la Sección 406 de ERISA, siempre que (a) el Empleador no se haya atrasado durante los 12 meses anteriores (pero pueden imponerse nuevamente interés y daños estimados si el Empleador vuelve a atrasarse durante los siguientes 12 meses); (b) la morosidad fue un caso aislado o inadvertido; (c) la morosidad permaneció sin corregir durante menos de 30 días y resultó de un fallo del equipo de procesamiento de datos que estaba fuera del control del Empleador. Bajo esas disposiciones de suspensión, los Fideicomisarios pueden suspender el interés o los daños estimados o ambos. No se suspenderán el interés y los daños estimados en caso que el Empleador se declare en quiebra.

4. Referidos a los Asesores Legales del Fondo. Si el pago de una morosidad no se recibe dentro de 60 días o si este excede de \$10,000, y la morosidad y cualquier interés y daños estimados atribuibles a dicha morosidad no se reciben dentro de 14 días después de enviarse por correo al Empleador el aviso que se describe en el párrafo 2 anterior, los montos por pagar habrán de referirse a los Asesores Legales del Fondo para su cobro; sin embargo, siempre que cualquier morosidad de menos de \$10,000 habrá de referirse a los Asesores Legales del Fondo en aquellos casos en que el Empleador se haya atrasado repetidamente, o en otros casos, cuando los Fideicomisarios o el Administrador del Fondo lo consideren lo mejor para el Fondo. Al hacerse ese referido, se autorizará a los Asesores Legales del Fondo a que le exijan al Empleador en mora todos los montos por pagar, así como a promover una demanda para cobrar dicho monto. Los honorarios y costos de los abogados en que incurra el Fondo con respecto a un referido de ese tipo habrán de imponerse al Empleador en mora y agregarse al monto total en mora por pagar. Una vez se haya referido un asunto a los Asesores Legales del Fondo para su cobro, ningún Fideicomisario ni representante del Fondo habrá de negociar los términos de pago con el Empleador. En caso que algún Empleador inicie o sea objeto de una declaración de quiebra, reorganización o liquidación, entonces los montos que adeude dicho Empleador en ese momento habrán de considerarse inmediatamente en mora y pagaderos de inmediato y la cuenta habrá de referirse inmediatamente a los Asesores Legales del Fondo para su cobro.

5. Convenio de Negociación Colectiva vencido. En caso que una morosidad que de lo contrario sería referida a los Asesores Legales del Fondo bajo esta Política de Cobro haya de resultar de empleo que ocurra después del vencimiento del convenio aplicable de negociación colectiva, pero antes de ocurrir un atascamiento en la negociación de una renovación del convenio de negociación colectiva, el Administrador del Fondo, además de referirle el asunto a los Asesores Legales del Fondo, puede registrar un cargo de práctica laboral injusta ("cargo ULP", por sus siglas en inglés) ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales contra el Empleador en mora, alegando un cambio unilateral en los términos y las condiciones de empleo. Si este Fondo está determinado a no estar en posición de registrar un cargo ULP de esta naturaleza, el Administrador del Fondo, en lugar de registrar el cargo ULP, habrá de notificar a la Unión Local de la existencia de la morosidad y solicitarle a la Unión Local que registre el cargo ULP.

Fideicomiso de Salud del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes

Fideicomiso de Pensión del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes

6. Asignación. Si el Administrador del Fondo determina que un Empleador está en mora durante tres meses (que pueden ser consecutivos o no), los Fideicomisarios autorizan por este medio al Administrador del Fondo a obtener el pago total de las contribuciones mensuales para cada mes subsiguiente directamente del administrador o administradores del edificio que contraten al Empleador, siempre que el Empleador haya hecho una asignación de dichas contribuciones futuras al Fondo de conformidad con el Convenio de Negociación Colectiva que ampara a los empleados de dicho Empleador. Los pagos directos habrán de continuar hasta que el Empleador haya pagado las morosidades de los tres meses, conjuntamente con el interés y los daños estimados que correspondan.

7. Auditoría de cumplimiento. Se llevará a cabo un programa de auditoría de cumplimiento de los Empleadores contribuyentes, de la siguiente manera.

a. Todos los Empleadores contribuyentes habrán de ser auditados al menos una vez durante un período de seis años. Los Empleadores grandes que tengan más de 100 empleados habrán de ser auditados aleatoriamente una vez cada tres años.

b. Se auditará a cada Empleador por no menos de un trimestre calendario para determinar su cumplimiento con los términos de los Convenios de Negociación Colectiva. El período de auditoría se expandirá en caso que se determine que el incumplimiento sea significativo.

c. Los Empleadores que serán auditados se determinarán de una lista generada por la computadora de las contribuciones efectuadas por cada Empleador para el año fiscal del 1º de octubre hasta el 30 de septiembre. Se seleccionará aleatoriamente a los Empleadores, excepto que no habrán de efectuarse auditorías en aquellos casos en que los Fideicomisarios determinen que una auditoría no sería de costo beneficio, y los Empleadores a quienes se haya auditado como resultado del proceso de selección aleatoria no habrán de ser auditados aleatoriamente con mayor frecuencia que cada dos años.

d. Una auditoría de un Empleador que resulte en una deficiencia que exceda de \$5,000.00 o del 3% de sus contribuciones según los informes puede estar sujeta a auditoría anual.

Los procedimientos de auditoría de nómina serán aquellos procedimientos establecidos por los contadores públicos acreditados independientes del Fondo.

Nada de lo que se incluye en el proceso de selección antes mencionado evitará auditorías de nómina, por una causa, en cualquier momento a cualquier Empleador contribuyente. Habrán de considerarse los siguientes criterios para efectuar las auditorías de nómina:

- 1) El nombre del Empleador aparece en mora en numerosas ocasiones; o
- 2) Se sospecha que el Empleador no presenta informes exactos.

El Fondo pagará el costo de las auditorías de nómina excepto en caso que dicha auditoría revele un monto adeudado por un Empleador que exceda del 2% de las contribuciones según los informes para el período auditado en cuyo caso el Empleador habrá de ser responsable del costo de la auditoría que, por lo tanto, le será impuesto.

Fideicomiso de Salud del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes

Fideicomiso de Pensión del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes

Cuando una auditoría de nómina revele que un Empleador no haya efectuado todas las contribuciones requeridas, el auditor habrá de informarle al Empleador el monto determinado por pagar y la base de los montos adeudados, incluyendo interés y daños estimados. El interés y los daños estimados se calcularán a partir de la fecha en que surgiera la deficiencia hasta la fecha del informe de auditoría para fines de notificar al Empleador de la morosidad y continuarán acumulándose hasta que se paguen todos los montos. Si los montos por pagar no se pagan dentro de 14 días de haber recibido el aviso el Empleador, los Fideicomisarios habrán de referir el asunto a los Asesores Legales del Fondo para su cobro. En caso de referirse el asunto a los asesores legales, el Empleador habrá de ser responsable de los honorarios de los abogados y de cualesquiera costos adicionales en que se incurra para cobrar los montos en mora, el interés y los daños estimados.

8. Fechas. En caso de cualquier inconsistencia entre las fechas límite en esta Política y un Convenio de Negociación Colectiva aplicable, el Convenio de Negociación Colectiva primará.