

PARTE III SUBURBIOS DE CHICAGO

CONTENIDO

ARTÍCULO I	UNIDAD DE NEGOCIACIÓN	41
ARTÍCULO II CUOTAS	AFILIACIÓN A LA UNIÓN, DERECHOS DEL EMPLEADOR Y COBRO DE 42, 43	
ARTÍCULO III	DESPIDO Y DISCIPLINA	44, 45
ARTÍCULO IV	SALARIOS	45, 46
ARTÍCULO V	SEMANA DE TRABAJO	46, 47, 48
ARTÍCULO VI	DÍAS FERIADOS	48, 49, 50
ARTÍCULO VII	VACACIONES	50, 51, 52
ARTÍCULO VIII	DESPIDO-ACUMULACIÓN DE DÍAS DE VACACIONES-CHEQUE FINAL	52
ARTÍCULO IX	AUSENCIA POR FUNERAL	52, 53
ARTÍCULO X	CONDICIONES DE TRABAJO	53, 54
ARTÍCULO XI	DERECHOS DE LOS VETERANOS	54
ARTÍCULO XII	FONDO DE ATENCIÓN MÉDICA Y BIENESTAR	54, 55, 56
ARTÍCULO XIII	FONDOS DE PENSIÓN/PLAN 401(K)	56, 57
ARTÍCULO XIV BIENESTAR Y AL	MOROSIDAD EN LOS PAGOS AL FONDO DE ATENCIÓN MÉDICA Y FONDO DE PENSIÓN	57, 58, 59
ARTÍCULO XV	ANTIGÜEDAD	59, 60, 61
ARTÍCULO XVI	LICENCIAS PARA AUSENTARSE	61, 62
ARTÍCULO XVII	HUELGAS, CIERRES PATRONALES, PIQUETES	62
ARTÍCULO XVIII	PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE QUEJAS Y ARBITRAJE	62, 63, 64
ARTÍCULO XIX	COMITÉ CONJUNTO DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA	64
ARTÍCULO XX	CLASIFICACIONES Y GANANCIAS	64, 65
ARTÍCULO XXI	ACTIVIDADES DE LA UNIÓN EN LOS EDIFICIOS	65
ARTÍCULO XXII	SERVICIO DE JURADO	65
ARTÍCULO XXIII	DISPOSICIONES VARIAS	65, 66, 67
ARTÍCULO XXIV	MANTENIMIENTO DE CONDICIONES	67, 68, 69
ARTÍCULO XXV	REGISTRO DE TODAS LAS LOCALIDADES DE TRABAJO	69
ARTÍCULO XXVI	PROCEDIMIENTOS PARA PRESENTAR OFERTAS DE TRABAJO	70
ARTÍCULO XXVII	CAMBIO DE EMPLEADOR	70
ARTÍCULO XXVIII	SUBCONTRATACIÓN	70, 71
ARTÍCULO XXIX	INSPECCIÓN DE REGISTROS	71
ARTÍCULO XXX	CONTRATO OBLIGATORIO PARA EL EMPLEADOR	71

PARTE III SUBURBIOS DE CHICAGO

ESTE CONVENIO, suscrito por el Empleador (en adelante, el "EMPLEADOR") y el LOCAL 1 DE LA UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIO (SEIU, por sus siglas en inglés, y en adelante denominado la "UNIÓN"), abarca salarios, horas y condiciones de trabajo para los empleados de servicios de limpieza y mantenimiento y supervisores de trabajo (en adelante, los "EMPLEADOS") quienes estén actualmente o que puedan ser empleados por el EMPLEADOR.

ARTÍCULO I UNIDAD DE NEGOCIACIÓN

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

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

Los suburbios de Chicago, según se definen en este Convenio, han de incluir todos los edificios de oficinas comerciales, que tengan más de 75,000 pies cuadrados de superficie, dentro de los siguientes límites:

Por el este: El Lago Michigan, excepto los edificios no residenciales en el área central de Chicago (que se define como el área al oeste del Lago Michigan, siendo los límites e incluyéndose 18th Street, Ashland Avenue y North Avenue)

Por el norte: La frontera con Wisconsin

Por el sur: La frontera con Indiana y Steger Road/Switzer Road/Joliet Road hasta Fox River

Por el oeste: Fox River

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. El EMPLEADOR habrá de tener derecho a reducir el personal de porteros diurnos si el administrador del edificio lo solicita por escrito. A partir del trigésimo primer (31^{er}) día después 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 sólo una obligación financiera.

Sección 2. El EMPLEADOR acuerda deducir en el primer mes de cada trimestre (y antes del vigésimo 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 trimestrales regulares y la cuota de admisión a la UNIÓN, que estén pendientes de pago, que sean necesarias para mantener al EMPLEADO como miembro vigente de acuerdo con la Constitución y los Estatutos de la UNIÓN, según lo certificara la UNIÓN al EMPLEADOR. Cuando el EMPLEADO, que haya acordado la deducción de las cuotas, no tenga suficientes ganancias durante el primer mes del trimestre, 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 “autorización por escrito”, según se estipula en este Convenio, incluye autorizaciones creadas y mantenidas con el uso de registros electrónicos y firmas electrónicas, incluyendo llamadas telefónicas grabadas electrónicamente, de conformidad con las leyes estatales y federales. Por lo tanto, la UNIÓN puede usar registros electrónicos para verificar la membrecía en la UNIÓN, la autorización de la deducción voluntaria de las cuotas y cargos de la Unión de los salarios para remitirse a la UNIÓN, y la autorización de las deducciones voluntarias de los salarios para remitirse a los fondos de COPE, sujeto a los requisitos de las leyes estatales y federales. El EMPLEADOR habrá de aceptar las confirmaciones de la UNIÓN de que la UNIÓN posee registros electrónicos de dicha membrecía y otorgarles validez y efecto completos a dichas autorizaciones como “autorización” para fines de este Convenio. El EMPLEADOR habrá de aceptar la confirmación electrónica de la UNIÓN mensualmente con el uso de una hoja de cálculos comercialmente disponible sobre las nuevas inscripciones.

El EMPLEADOR remitirá dichos montos en su total al Tesorero Secretario del Local 1 a más tardar diez (10) días después de haberse hecho las deducciones. Cuando el empleado, que haya acordado la deducción de cuotas, no tenga suficientes ganancias durante el primer período de pago del mes, el EMPLEADOR habrá de efectuar las deducciones del siguiente pago de salario de acuerdo con las facturas provistas por la UNIÓN. Conjuntamente con el registro mensual de deducción de cuotas, el EMPLEADOR habrá de proveer, por edificio, los nombres, dirección donde trabaja el empleado, tarifa salarial, horas trabajadas por semana, dirección, teléfono principal o celular (el que se haya provisto), dirección de correo electrónico (si se ha provisto), números de seguro social (últimas cuatro (4) cifras) 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 habrá de proveer, trimestralmente, los nombres de los EMPLEADOS despedidos, números de seguro social (últimas cuatro (4) cifras) y su último día trabajado.

El EMPLEADOR conviene en que tales deducciones habrán de constituir Fondos de Fideicomiso y serán remitidos por el EMPLEADOR a la UNIÓN dentro de diez (10) días después de efectuarse dichas deducciones. A 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 dichas deducciones y todo proceso estipulado 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 quejas 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 Derechos de la gerencia

Nada de lo contenido en este Convenio habrá de limitar al EMPLEADOR en su exclusivo ejercicio de su función de administración y, sujeto a las disposiciones del Convenio, el EMPLEADOR habrá de administrar su negocio incluyendo, entre otras cosas, el derecho a dirigir el trabajo de los empleados; planear, dirigir y controlar sus operaciones, contratar, promover destituir, disciplinar, suspender o despedir por causa justa; reorganizar sus operaciones y asignar a los empleados. Además, el EMPLEADOR habrá de retener el derecho a agregar o modificar cualquier parte o el total de sus operaciones, siempre que no se haga nada que sea una violación de este Convenio y el derecho a establecer reglas y regulaciones de trabajo razonables.

Se acuerda que estas enumeraciones de los derechos de la gerencia no habrán de considerarse que excluyen otros derechos no enumerados, siempre que no se haga nada que sea una violación de los términos específicos de este Convenio.

Sección 6. Al delegado de la UNIÓN habrá de proveérsele un período de quince (15) minutos por reloj para reunirse con algún nuevo empleado o empleados para orientarlos sobre la Unión y el convenio de negociación colectiva dentro de un período de treinta (30) días de la fecha de comienzo del nuevo empleado.

ARTÍCULO III **DESPIDO Y DISCIPLINA**

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

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

Sección 2. En casos en que el EMPLEADOR considere que el desempeño del EMPLEADO en su empleo ha sido insatisfactorio, tal como cuando se considera que el EMPLEADO es descuidado o falta o llega tarde un número excesivo de veces, el EMPLEADOR notificará a la UNIÓN, por escrito, de la situación y la UNIÓN y el EMPLEADOR habrán de cooperar en la investigación de los asuntos y en la toma de

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

ARTÍCULO IV
SALARIOS

Sección 1. Los EMPLEADOS que trabajen en edificios más grandes que de 75,000 pies cuadrados de superficie habrán de recibir los siguientes aumentos de paga durante el término de este Convenio:

<u>AUMENTO</u> <u>FECHA</u>	<u>TARIFA MÍNIMA</u> <u>POR HORA</u>	<u>POR HORA</u>
4/5/21	\$ 0.25	\$15.85
4/4/22	\$ 0.45	\$16.30
4/3/23	\$ 0.50	\$16.80

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

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

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

(b) La demolición y la limpieza inicial relacionada con esta será a una tarifa equivalente a tiempo y medio (1½) de la tarifa regular por hora.

(c) Cuando un EMPLEADO desempeña el trabajo que se describe en esta Sección durante veinte (20) minutos o menos al día, no habrá ninguna modificación en el pago. Excepto según lo que se estipula específicamente aquí, a los EMPLEADOS

que desempeñen el trabajo descrito en esta Sección durante más de veinte (20) minutos al día se les garantizará una paga adecuada por dicho trabajo de un mínimo de dos (2) horas. No puede hacerse una reasignación o cambio en las funciones que se desempeñen con el fin de rebajar al EMPLEADO de categoría.

Sección 3. Período de entrenamiento – A los EMPLEADOS que no tengan previa experiencia de trabajo en edificios de oficina en el área de los suburbios de Chicago, se les considerará en período de entrenamiento durante sus primeros noventa (90) días de empleo a una tarifa por hora de treinta (\$0.30) centavos por debajo de la escala del trabajo para el que se les esté entrenando. Para que pueda considerársele que tiene previa experiencia de trabajo, el EMPLEADO habrá de haber completado el período de entrenamiento.

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

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

Sección 6. Período de pago - A los EMPLEADOS habrá de pagárseles en su localidad de trabajo 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 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. Esta sección no aplica en caso que el trabajo no esté disponible debido a desastres naturales tales como

incendio, inundación, falla eléctrica, tornado o ataque terrorista o delictivo de otro tipo.

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

Sección 5. Si se requiere a un EMPLEADO que un día trabaje más de sus horas regularmente programadas, no se requerirá que 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 días, de lunes a sábado.

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

Sección 9. Todo el trabajo efectuado el domingo habrá de pagarse a razón de tiempo y medio (1-1/2) de la tarifa regular por hora de la jornada laboral normal del EMPLEADO, excepto en caso que el domingo sea parte de la semana regular de trabajo, entonces el trabajo del domingo se paga a la tarifa regular por hora de la jornada laboral normal.

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. Las disposiciones de este Convenio son en lugar de los derechos y beneficios que estipulan la Ordenanza de la Ciudad de Chicago sobre la Semana Laboral Justa. Las partes acuerdan expresamente que por este medio se renuncia a todos los derechos, requisitos y beneficios bajo la Ordenanza de la Ciudad de Chicago sobre la Semana Laboral Justa.

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

Cada EMPLEADO amparado bajo este Convenio que haya cumplido uno (1) o más años completos de servicio con el EMPLEADOR habrá de recibir, en cada año de empleo, tres (3) días libres personales.

El día libre personal puede usarse como tiempo libre con paga siempre que los EMPLEADOS notifiquen a su EMPLEADOR de conformidad con las políticas del EMPLEADOR pero, en ningún caso, menos de dos (2) horas antes del comienzo de su turno. Dicho tiempo libre con paga estará sujeto a los términos de programación de horarios que se exponen en la Sección 7 del Artículo VII de este Convenio.

Sin embargo, si el EMPLEADOR le concede más días libres con paga que los estipulados aquí a algunos EMPLEADOS en el momento en que suscribe este Convenio, este habrá de continuar concediéndoles dichos días libres a dichos EMPLEADOS y a aquellos EMPLEADOS que los reemplacen durante el término de este Convenio.

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

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

Sección 4. A los EMPLEADOS a quienes se requiera trabajar los días feriados habrá de pagárseles adicionalmente por las horas trabajadas a razón de tiempo y medio (1-

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

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. Para aquellos EMPLEADORES que concedan a sus EMPLEADOS el día libre por su cumpleaños, la UNIÓN, mediante sus formas habituales de comunicación y sus delegados, exhortará a todos los EMPLEADOS que le provean al EMPLEADOR no menos de dos (2) semanas calendario de previo aviso de la fecha de cumpleaños del EMPLEADO. Si un día regular de pago coincide con un día feriado, se les pagará a los EMPLEADOS el día antes del día feriado y los cheques de nómina llevarán la fecha que corresponde.

Sección 8. En caso que haya una fecha estipulada por las leyes de Illinois con respecto a un día feriado que se incluya en este Convenio y otra fecha estipulada por las leyes federales, la fecha establecida por las leyes federales habrá de observarse, siempre que un edificio, tomado como una sola unidad, pueda optar por observar la fecha de Illinois para satisfacer las necesidades de sus inquilinos.

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

a todos los derechos, requisitos y beneficios bajo la Ordenanza sobre Días de Enfermedad Devengados del Condado Cook y la Ordenanza sobre Días de Enfermedad con Goce de Sueldo de la Ciudad de Chicago.

ARTÍCULO 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;
Diez años, recibirán vacaciones anuales de tres semanas con paga;
Veinticinco años, recibirán vacaciones anuales de cuatro semanas con paga.

Sin embargo, si el EMPLEADOR les concede más vacaciones que las que se estipulan aquí a algunos EMPLEADOS en el momento en que suscribe este Convenio, este habrá de continuar concediéndoles esos días de vacaciones a aquellos EMPLEADOS y a aquellos EMPLEADOS que los reemplacen durante el término de este Convenio.

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

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

Sección 4. Se les permitirá a los EMPLEADOS tomar vacaciones en el mismo año en que las acumulen, significa que los EMPLEADOS tienen derecho a tomar vacaciones durante su primer año de empleo y cada año siguiente, basado en la cantidad prorrateada acumulada en ese año. En el primer año de empleo, no se permitirá que los empleados tomen vacaciones hasta que estén dentro del período de seis (6) meses de su fecha de antigüedad. Si un EMPLEADO ha trabajado menos de cincuenta y dos (52) semanas, las vacaciones habrán de basarse en las horas programadas durante el número total de semanas que el EMPLEADO haya trabajado. Los empleados no pueden transferir los días de vacaciones acumulados y no usados más allá del final del año siguiente al año en que se acumulen los días de vacaciones. Todos los días de vacaciones acumulados y no usados se perderán al final del año siguiente al año en que se acumulen los días de vacaciones, *salvo que haya un acuerdo mutuo por escrito entre las partes que permita transferir los días de vacaciones debido a una emergencia designada por el EMPLEADOR*

Sección 5. Al EMPLEADO regular habrá de proveérsele acumulación de días de vacaciones siempre que dicho EMPLEADO esté en la nómina del EMPLEADOR (aunque

no se le pague compensación). No habrá de acreditarse acumulación de días de vacaciones a un EMPLEADO temporal, adicional, sustituto, provisional o que sustituya a alguien que esté de vacaciones; sin embargo, siempre que un EMPLEADO temporal, adicional, sustituto, provisional o que sustituya a alguien que esté de vacaciones que haya estado empleado por el EMPLEADOR 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 sólo en aquel momento en que el EMPLEADO regular se elimine de la nómina o después de doce (12) meses consecutivos de empleo por el EMPLEADOR, 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, administración, o EMPLEADOR del edificio, siempre que estos permanezcan al empleo del EMPLEADOR sucesor. Un EMPLEADO que haya sido contratado por un EMPLEADOR a quien se despida de su empleo debido a un cambio de EMPLEADOR durante el primer año de empleo del EMPLEADO en un edificio y que sea retenido en el mismo edificio por el nuevo EMPLEADOR, tendrá derecho, al cumplir su primer año de empleo en el edificio, a vacaciones completas con paga por parte del nuevo EMPLEADOR, menos la paga de vacaciones que pueda haber recibido el EMPLEADO por parte del EMPLEADOR anterior que se retiró.

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

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

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

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

ARTÍCULO 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 pago final completo en el momento del despido, de ser posible, pero en cualquier caso dentro de cinco (5) días o en el siguiente día regular de pago, de las dos situaciones la que ocurra primero. Los EMPLEADOS que participen en actividades delictivas y sean despedidos por causa justa debido a dicha actividad no recibirán ninguna paga de notificación en lugar de aviso.

ARTÍCULO IX **AUSENCIA POR FUNERAL**

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

El término “familiar cercano” habrá de incluir: cónyuge actual, padres, padrastros, hijos, hijastros, hermanos, suegros actuales, abuelos o nietos. En caso que el EMPLEADO no pueda asistir al funeral, se le concederá un (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.

Si un empleado está disfrutando de un día feriado o de vacaciones personales previamente programado, con paga, en el momento en que ocurra un fallecimiento que califique para ausencia por funeral con paga, al empleado se le acreditará el número de días de ausencia con paga equivalente a los días de ausencia por funeral con paga que este realmente tome, siempre y cuando el empleado le notifique al Empleador la fecha del fallecimiento dentro de un período de diez (10) días laborables.

ARTÍCULO X **CONDICIONES DE TRABAJO**

Sección 1. En caso que se requieran uniformes, se acuerda que el EMPLEADOR habrá de proveerlos y mantenerlos, por cuenta y gasto de este. Los EMPLEADOS, por su parte, acuerdan cuidar dichos uniformes, lavarlos, excepto en caso que el EMPLEADOR sea quien los lave, 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 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.

Habrà una lista publicada en cada edificio (preferiblemente cerca del reloj de registro) de las funciones que los EMPLEADOS han de desempeñar cuando se les asigne trabajo

“adicional” y la parte que se requiere que los EMPLEADOS cumplan de su propio trabajo.

Las únicas funciones que han de desempeñarse son:

1. Recoger la basura:
2. Pasar la aspiradora en las áreas comunes, no en las oficinas, excepto en caso que haya algo derramado o un área sucia:
3. Los baños que normalmente sean parte de la asignación regular:
4. En caso que haya una cocina o área de comer que normalmente sea parte de la asignación regular de limpieza, deben completarse todas las funciones regulares.

En caso que las especificaciones de limpieza para una localidad específica sean a un nivel menor del antes mencionado, la Unión y el Contratista habrán de negociar un proceso adicional adecuado para esa localidad específica.

Cualquier cambio a dichas funciones “adicionales” será negociado entre las partes.

La lista de funciones “adicionales” habrá de traducirse al polaco, al español y a yugoslavo antiguo.

La lista sólo habrá de aplicar a aquellos trabajadores de limpieza específicos que se asignen a cubrir las funciones de un EMPLEADO que esté ausente (día libre por cumpleaños, motivo personal, día feriado flotante, notificó que estaba enfermo – menos de 5 días) en un turno dado.

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.

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 5 de abril de 2021 hasta el 30 de junio de 2023, los EMPLEADORES habrán de contribuir al Fideicomiso de Salud del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes un monto de ochocientos siete dólares y setenta y tres centavos (\$807.73) en nombre de cada EMPLEADO en su nómina activa que trabaje regularmente treinta (30) horas o más a la semana; sin embargo, siempre que las contribuciones de los EMPLEADOS se prorrodeen para aquellos meses en que los EMPLEADOS comiencen a trabajar, cesen de estar empleados y/o permanezcan en licencias para ausentarse de carácter médico o personal por períodos que excedan de

los que se estipulan en las Secciones 1 y 2 del Artículo XVI y la Sección 4 de este Artículo, respectivamente.

Sección 2. Con respecto al período del 1° de julio de 2023 hasta el 8 de abril de 2024, los EMPLEADORES habrán de contribuir al Fideicomiso de Salud del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes un monto de ochocientos dieciséis dólares y cuarenta centavos (\$816.40) cada mes en nombre de cada EMPLEADO en su nómina activa que trabaje regularmente treinta (30) horas o más a la semana; sin embargo, siempre que las contribuciones de los EMPLEADOS 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 4 de este Artículo, respectivamente.

Sección 3. 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 4. 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 más allá de ese período por motivos especiales acordados por el EMPLEADOR y la UNIÓN. Más allá de ese tiempo, habrán de hacerse pagos al Fondo de Bienestar por y en nombre del EMPLEADO temporal, adicional, sustituto, provisional o que sustituya a alguien que esté de vacaciones, pero en ningún caso habrá un EMPLEADOR de incurrir en tales costos al mismo tiempo en nombre del EMPLEADO ausente con licencia y del EMPLEADO que sustituya a alguien. A cualquier EMPLEADO temporal, adicional, sustituto, provisional o que sustituya a alguien que esté de vacaciones quien haya sido contratado por el EMPLEADOR o por el contratista de servicios de limpieza y mantenimiento que efectúe trabajo de la unidad de negociación para el EMPLEADOR durante más de doce (12) meses consecutivos habrán de hacerse contribuciones en su nombre.

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

Sección 6. 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 7. Los pagos al Fondo de Bienestar habrán de efectuarse en los formularios de remesa listados previamente enviados por la Oficina del Fondo, o registros reproducidos que provean toda la información requerida en un formato que sea aceptable para el Fondo. El hecho de no remitir la información requerida en un formato aceptable para el Fondo resultará en que se considere que el EMPLEADOR está en mora.

ARTÍCULO XIII **FONDOS DE PENSIÓN/PLAN 401(K)**

Sección 1. El EMPLEADOR no habrá de tener obligación a contribuir al Fideicomiso de Pensión del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes en nombre de sus EMPLEADOS que trabajen en los suburbios de Chicago. Sin embargo, si el EMPLEADOR está efectuando contribuciones de estas en nombre de EMPLEADOS en la fecha en que suscribe este Convenio, este habrá de continuar efectuando dichas contribuciones en nombre de dichos EMPLEADOS siempre que estos continúen estando empleados. Una vez que estos se marchen, el EMPLEADOR habrá de efectuar dichas contribuciones en nombre del EMPLEADO que tenga más antigüedad y que no esté recibiendo esa cobertura, durante el término de este Convenio.

Los EMPLEADORES que efectúen contribuciones al Fideicomiso de Pensión del Local 1 de SEIU y Empleadores Participantes en nombre de los EMPLEADOS descritos más arriba habrán de efectuar contribuciones según se establece en la Parte I del Artículo XIII de este Convenio.

Sección 2. Fondo de Ahorros para la Jubilación 401(k) Suburbano del Local 1 de SEIU.

(a) Con respecto al período del 5 de abril de 2021 hasta el 4 de abril de 2022, los EMPLEADORES habrán de contribuir al Fondo de Ahorros para la Jubilación 401(k) Suburbano del Local 1 de SEIU a razón de cuarenta centavos (\$0.40) por hora regular de tiempo fijo trabajada por cada empleado. Los días feriados con goce de sueldo, los días de vacaciones con goce de sueldo y los días de ausencia por funeral (hasta tres días laborables) se consideran tiempo trabajado para fines de contribución al Fondo para la Jubilación. En caso que un empleado trabaje durante su día feriado o día de vacaciones, un solo pago al Fondo para la Jubilación es todo lo que se requiere.

(b) Con respecto al período del 5 de abril de 2022 hasta el 4 de abril de 2023, los EMPLEADORES habrán de contribuir al Fondo de Ahorros para la Jubilación 401(k) Suburbano del Local 1 de SEIU a razón de cincuenta centavos (\$0.50) por hora regular de tiempo fijo trabajada por cada empleado. Los días feriados con goce de sueldo, los días de vacaciones con goce de sueldo y los días de ausencia por funeral (hasta tres

días laborables) se consideran tiempo trabajado para fines de contribución al Fondo para la Jubilación. En caso que un empleado trabaje durante su día feriado o día de vacaciones, un solo pago al Fondo para la Jubilación es todo lo que se requiere.

(c) Con respecto al período del 5 de abril de 2023 hasta el 4 de abril de 2024, los EMPLEADORES habrán de contribuir al Fondo de Ahorros para la Jubilación 401(k) Suburbano del Local 1 de SEIU a razón de sesenta centavos (\$0.60) por hora regular de tiempo fijo trabajada por cada empleado. Los días feriados con goce de sueldo, los días de vacaciones con goce de sueldo y los días de ausencia por funeral (hasta tres días laborables) se consideran tiempo trabajado para fines de contribución al Fondo para la Jubilación. En caso que un empleado trabaje durante su día feriado o día de vacaciones, un solo pago al Fondo para la Jubilación es todo lo que se requiere.

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

Con respecto a la morosidad en los pagos de pensión, este Artículo sólo aplica si el EMPLEADOR tiene una obligación bajo la Parte III del Artículo XIII de efectuar contribuciones 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 quejas 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 7 del Artículo XIII, con

respecto a las contribuciones por pagar, se requerirá al EMPLEADOR que pague, además del monto de dicha contribución, interés y daños estimados a las tasas estipuladas en los Convenios de Fideicomiso sobre el monto sin pagar, así como honorarios de contadores y abogados y costos del juzgado, si corresponde, en que se incurra para lograr el cobro. El EMPLEADOR reconoce haber recibido los Convenios de Fideicomiso y representa a la UNIÓN y a los Fondos que ha leído las disposiciones sobre el interés y los daños estimados y que la disposición sobre los daños estimados es una aproximación razonable de los daños a los Fondos que son difíciles de determinar. El EMPLEADOR reconoce además que cualquier derecho de los Fideicomisarios de anular el interés o los daños estimados de conformidad con la política de cobro que se describe en la siguiente Sección 4, no habrá de modificar el acuerdo del EMPLEADOR de que el monto máximo de estimación de daños estipulado en el Fideicomiso es una aproximación razonable de los daños sufridos bajo todas las circunstancias en que el EMPLEADOR esté atrasado.

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

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

ARTÍCULO XV ANTIGÜEDAD

Sección 1. El término “antigüedad” habrá de significar la duración del servicio de un EMPLEADO regular en un edificio, siempre que los nuevos EMPLEADOS habrán de considerarse empleados en período de prueba durante los primeros cuarenta y cinco (45) días calendario de empleo. Durante su período de prueba, los EMPLEADOS no habrán de tener antigüedad y podrán quedar suspendidos temporalmente o despedidos a discreción exclusiva del EMPLEADOR y esa medida no habrá de estar sujeta al procedimiento de resolución de quejas de este Convenio. Los derechos de antigüedad de un EMPLEADO no habrán de afectarse debido a un cambio de propiedad o administración del edificio. La antigüedad no se interrumpe excepto por despido con causa, renuncia o suspensión temporal de más de dos años. Cualquier EMPLEADO que tenga derechos a reemplazo habrá de mantener informado al EMPLEADOR de su dirección actual para que se le considere para reemplazo después de un año. 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. Cualquier EMPLEADO que no se presente a trabajar antes del final del período de aviso de una semana renuncia al derecho a ser reemplazado en la posición disponible. 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 reemplace. 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. Cuando ocurra una vacante en cualquier trabajo amparado bajo este Convenio, dicho trabajo se anunciará en un lugar prominente para que se sometan ofertas y todos los EMPLEADOS pueden presentar solicitudes para el trabajo. El anuncio habrá de contener una descripción completa de las funciones del trabajo, la hora de entrada y la tarifa de pago. La antigüedad será el factor determinante para llenar la vacante siempre que el EMPLEADO tenga la capacidad para ser entrenado para desempeñar el trabajo. Con respecto a cualquier vacante que no se llene de conformidad con el procedimiento de anuncio mencionado, el EMPLEADOR habrá de ofrecer la posición a EMPLEADOS de reemplazo calificados que se encuentren trabajando en el edificio del EMPLEADOR antes de contratar a nuevos EMPLEADOS para llenar la vacante.

Sección 4. La selección y la preferencia sobre el tiempo de tomar vacaciones habrá de concederse a los EMPLEADOS de acuerdo con su antigüedad, excepto que un edificio puede no considerar la antigüedad para programar las vacaciones cuando esto se requiera para poder mantener las operaciones normales del edificio, en cuyo caso habrá de notificarse a la UNIÓN lo antes posible del cambio de consideración de la antigüedad.

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

Sección 6. Cambio de nombre y/o número de Seguro Social. Un error en la documentación de un empleado puede deberse a error o a circunstancias fuera del control del empleado. Cuando un empleado presenta prueba satisfactoria de un cambio legal de nombre o error con respecto al número de Seguro Social provisto previamente al Empleador, el Empleador habrá de modificar sus registros para reflejar el cambio de nombre o de número de Seguro Social y la antigüedad del empleado no será afectada y esto no habrá de considerarse una interrupción en el servicio, ni tampoco el empleado habrá de estar sujeto a ninguna otra acción adversa debido al cambio legal de nombre y/o del número de Seguro Social.

El EMPLEADOR habrá de conceder hasta cuatro (4) meses de licencia al EMPLEADO, sin goce de sueldo ni beneficios, con el fin de corregir todo problema relacionado con su autorización de trabajo siempre y cuando la licencia solicitada sea consistente con las leyes locales, estatales y federales aplicables. Al regresar de la licencia y corrección del problema, el EMPLEADO habrá de regresar a su antiguo puesto, sin pérdida de antigüedad. Si el EMPLEADO no corrige el problema dentro de un período de cuatro (4) meses, el EMPLEADO no habrá de tener ningún otro recurso para recuperar su trabajo.

ARTÍCULO XVI **LICENCIAS PARA AUSENTARSE**

Sección 1. El EMPLEADOR habrá de conceder una licencia para ausentarse por escrito, sin paga, debido a enfermedad o discapacidad, justificada con aprobación

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

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

Sección 3. A un EMPLEADO a quien se seleccione para representar a la UNIÓN en convenciones, conferencias, negociación colectiva, procedimientos de resolución de quejas y arbitraje u otros negocios de la UNIÓN habrá de concedérsele licencias 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 de anticipación, incluyendo las fechas anticipadas y la duración de las ausencias. Toda licencia para ausentarse de un (1) año bajo esta sección habrá de requerir que el empleado trabaje seis (6) meses consecutivos al regresar a su empleo antes de concedérsele otra licencia. Si la UNIÓN requiere una prórroga de la duración de la licencia para ausentarse, esta habrá de proveer aviso de la prórroga, incluyendo su duración, una (1) semana antes de la fecha inicial de vencimiento de la licencia para ausentarse.

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

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

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

Sección 1. Durante el término de este Convenio, sin el consentimiento del EMPLEADOR, no habrá huelgas, cierres patronales o piquetes, ni tampoco habrá manifestaciones de ningún tipo dentro de los edificios, ni en las áreas circundantes, ni habrá entrega o distribución de volantes o circulares de ningún tipo en ningún área de los edificios, ni en las áreas circundantes, 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 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 QUEJAS Y ARBITRAJE**

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

PASO I

El EMPLEADO agraviado, acompañado por el delegado, si el EMPLEADO así lo desea, habrá de consultar con el jefe o supervisor inmediato del EMPLEADO. En caso que la queja incluya a un grupo de EMPLEADOS, el delegado habrá de representar a los EMPLEADOS. En todo caso, debido a que el interés de todos los relacionados con el asunto es que se solucione la queja de la manera más oportuna y expedita, el EMPLEADO agraviado y/o el delegado del EMPLEADO o EMPLEADOS en cuestión habrán de presentar dicha queja dentro de un período de diez (10) días laborables después del suceso que dé lugar a la queja, o después que dicho EMPLEADO y/o el delegado del EMPLEADO o 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 reducirse a un escrito y presentarse al EMPLEADOR dentro de treinta (30) días de ocurrido el suceso que diera lugar a esta o después que el EMPLEADO o EMPLEADOS en cuestión tuvieran conocimiento de dicho suceso. El jefe o supervisor inmediato, conjuntamente con el EMPLEADO agraviado, el delegado, y un representante de la UNIÓN habrán de discutir la queja con el EMPLEADOR. El EMPLEADOR 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. En adelante, la queja habrá de someterse a un árbitro quien habrá de seleccionarse de mutuo acuerdo entre el EMPLEADOR 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
BRIAN CLAUSS
MARTIN MALIN
ROBERT McALLISTER
ROBERT PERKOVICH
JEANNE VONHOF

El representante de la UNIÓN se pondrá en contacto con el EMPLEADOR, 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 ($\frac{1}{2}$) el EMPLEADOR, y la otra mitad ($\frac{1}{2}$) 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 quejas 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 EMPLEADOR en el segundo paso del procedimiento de resolución de quejas, la queja habrá de pasarse automáticamente al tercer paso.

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

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

El EMPLEADOR y la UNIÓN comparten su interés por la seguridad de todos los empleados de servicios de limpieza y mantenimiento en caso que ocurran emergencias en los edificios en que estos trabajan. El EMPLEADOR habrá de cumplir con la Ordenanza de Procedimientos de Emergencia para Edificios de Muchos Pisos de la Ciudad de Chicago con respecto a los procedimientos de emergencia, seguridad y evacuación.

ARTÍCULO XX **CLASIFICACIONES Y GANANCIAS**

Las diferencias o disputas que puedan surgir con respecto a la clasificación adecuada de ciertos EMPLEADOS y las ganancias 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 quejas 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. Antes de entrar a un edificio, los representantes debidamente acreditados de la UNIÓN habrán de ponerse con contacto con el EMPLEADOR por correo electrónico antes de las 12:00 del mediodía para solicitar permiso antes de entrar a un edificio 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. El EMPLEADOR y la UNIÓN establecerán una dirección de correo electrónico que sea exclusivamente para las solicitudes y respuestas relacionadas con las visitas. En caso que el dueño o administrador del edificio niegue su permiso, el EMPLEADOR habrá de hacer los arreglos oportunos y razonables. Cuando un representante de la UNIÓN entra a un edificio después de horas de trabajo, este se registra y se identifica a los empleados de vigilancia del edificio, observa las reglas de vigilancia e intenta ponerse 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. En caso que un EMPLEADO solicite un arreglo razonable debido a

discapacidad mental o física según la define la Ley para Estadounidenses con Discapacidades (en adelante, “ADA”, por sus siglas en inglés), el EMPLEADOR habrá de intentar proveerle un arreglo razonable según lo estipula la ley. Nada de lo contenido en este Convenio habrá de impedirle al EMPLEADOR hacer esos cambios y proveer los arreglos razonables necesarios para cumplir con ADA. El EMPLEADOR notificará a la UNIÓN y proveerá la oportunidad para que la UNIÓN provea su opinión sobre el efecto en los EMPLEADOS de los cambios y arreglos propuestos.

Sección 5. Aunque este Convenio expone disposiciones esenciales que abarcan los salarios, las horas y las condiciones de trabajo que aplican a todos los EMPLEADOS 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 6. 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 7. El EMPLEADOR habrá de notificar de inmediato a la UNIÓN sobre cualquier cambio en el EMPLEADOR en un edificio, o la contratación a entidades externas del trabajo amparado bajo este Convenio y la fecha de vigencia de cualquier cambio de ese tipo.

Sección 8. Si, durante el término de este Convenio, la UNIÓN suscribe un convenio con otro EMPLEADOR o grupo de EMPLEADORES que contraten EMPLEADOS en edificios de oficinas comerciales en el área suburbana de Chicago, según se describe en el Artículo I, que estipule tarifas de pago o beneficios económicos suplementarios (tales como, sin limitarse a estos, cuidado médico y bienestar, pensiones, días feriados o vacaciones) que sean más favorables a dicho EMPLEADOR que las disposiciones correspondientes de este Convenio, la partes que suscriben este Convenio se reunirán de inmediato para redactar una enmienda a este Convenio que incorpore dichas disposiciones más favorables. La UNIÓN acuerda presentar a los asesores legales del EMPLEADOR una copia de cada convenio que suscriba con otro EMPLEADOR o grupo de EMPLEADORES que contenga tarifas de pago o beneficios económicos que sean diferentes a los logrados con el EMPLEADOR, dentro de treinta (30) días de la fecha en que se suscriba dicho convenio.

ARTÍCULO XXIV **MANTENIMIENTO DE CONDICIONES**

Sección 1. Los EMPLEADORES habrán de tener derecho a ajustar las asignaciones de trabajo de los EMPLEADOS, así como sus horarios y/o reducir la fuerza de trabajo para reflejar los cambios en las especificaciones de limpieza, el nivel de ocupación dentro del edificio o para lograr verdaderas eficiencias de operación, siempre que dichos cambios no resulten en la imposición de cargas excesivas de trabajo sobre los EMPLEADOS del EMPLEADOR.

Antes de implementar cualquier reducción de la fuerza de trabajo, el EMPLEADOR habrá de proveer a la UNIÓN aviso escrito con al menos diez (10) días de anticipación, a lo que la UNIÓN habrá de responder por escrito dentro de diez (10) días de haber recibido el aviso del EMPLEADOR, o cualquier prórroga de este acordada por escrito por el EMPLEADOR. Antes de la implementación de reducciones de la fuerza de trabajo, el EMPLEADOR tiene que recibir el consentimiento escrito de la UNIÓN, cuyo consentimiento no habrá de demorarse innecesariamente. Debido a que el tiempo apremia, el hecho de que la UNIÓN no responda oportunamente se considerará como su consentimiento.

En caso que la UNIÓN no conceda su consentimiento, el asunto puede, a opción del EMPLEADOR afectado, referirse a arbitraje expedito de conformidad con el procedimiento expuesto en la Sección 2 anterior. Estando pendiente el arbitraje, no habrán de implementarse las reducciones de la fuerza de trabajo.

Sección 2. El procedimiento para un arbitraje expedito habrá de ser el siguiente:

1. Habrá de establecerse un panel permanente que consista en tres (3) árbitros. Un árbitro habrá de seleccionarlo el EMPLEADOR, uno habrá de seleccionarlo la UNIÓN, y uno habrá de ser seleccionado por mutuo acuerdo. A los árbitros no se les informará sobre la manera en que fueron seleccionados, sino que sólo se les informará que han sido seleccionados por las partes para servir en el panel permanente. Cada parte puede reemplazar su árbitro designado en cualquier momento siempre que dicho árbitro haya servido en el panel al menos doce (12) meses. El árbitro seleccionado por mutuo acuerdo puede ser reemplazado por mutuo acuerdo en cualquier momento siempre que dicho árbitro haya servido en el panel al menos doce (12) meses.

2. Un solo árbitro sostendrá la audiencia sobre el caso y tomará la decisión al respecto. Los casos se asignarán de manera rotativa uniforme a todos los árbitros en el panel permanente.

3. El EMPLEADOR afectado habrá de recurrir al arbitraje expedito dentro de treinta (30) días de recibir el aviso de la UNIÓN que no ha concedido su consentimiento a las reducciones propuestas de la fuerza de trabajo. Para recurrir al arbitraje, el EMPLEADOR tiene que enviar una solicitud al respecto, por escrito, a la UNIÓN, que ha de llevar una fecha y enviarse por correo dentro de dicho período de treinta (30) días. En caso de no recurrirse oportunamente al arbitraje expedito, el derecho al arbitraje se considerará anulado.

4. El proceso de arbitraje expedito habrá de completarse dentro de cuarenta y cinco (45) días a partir de la fecha en que se refiera el caso a un árbitro. El procedimiento habrá de ser el siguiente:

(I) Una vez que se refiera al arbitraje, habrá de sostenerse una audiencia dentro de treinta (30) días;

(ii) Los escritos de apelación podrán ser registrados por las partes dentro de siete (7) días después de la conclusión de la audiencia;

(iii) El árbitro habrá de pronunciar una decisión dentro de ocho (8) días a partir de la presentación de los escritos de apelación o dentro de quince (15) días a partir de la conclusión de la audiencia en caso que ambas partes renuncien a presentar escritos de apelación. La decisión del árbitro inicialmente puede ser una decisión sumaria, que exponga sólo el resultado y las conclusiones. Dentro de dos (2) semanas de dicha decisión sumaria, el árbitro habrá de emitir una opinión completa por escrito, que habrá de constituir su fallo en el caso;

(iv) Todas y cada una de las estructuras de tiempo antes mencionadas pueden prorrogarse mediante convenio escrito de las partes.

5. La audiencia de arbitraje puede ser grabada por el árbitro, quien retendrá permanentemente la cinta de grabación. No se permitirán transcripciones por el reportero del juzgado.

6. Los honorarios del árbitro tendrán un límite máximo de no más de tres (3) días de su tarifa diaria de paga.

7. El árbitro habrá de tener autoridad para conceder o negar, total o parcialmente, las reducciones propuestas de la fuerza de trabajo. El árbitro no habrá de tener autoridad para ampliar, reducir, modificar o cambiar el convenio de las partes. El fallo del árbitro habrá de ser final y obligatorio para las partes.

8. Los costos del árbitro habrán de dividirse a partes iguales entre las partes.

ARTÍCULO XXV **REGISTRO DE TODAS LAS LOCALIDADES DE TRABAJO**

Sección 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.

Sección 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;

Sección 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.

Sección 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 sólo cuando se haya determinado que se estén solicitando ofertas de buena fe.

ARTÍCULO XXVI **PROCEDIMIENTOS PARA PRESENTAR OFERTAS DE TRABAJO**

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 sólo 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.

ARTÍCULO XXVII **CAMBIO DE EMPLEADOR**

Sección 1. 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.

Sección 2. Este Convenio habrá de ser obligatorio no sólo 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 adquiriera 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.

ARTÍCULO XXVIII **SUBCONTRATACIÓN**

El EMPLEADOR no habrá de subcontratar ningún trabajo amparado bajo este Convenio a ningún EMPLEADO, persona o compañía.

ARTÍCULO XXIX **INSPECCIÓN DE REGISTROS**

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.

ARTÍCULO XXX **CONTRATO OBLIGATORIO PARA EL EMPLEADOR**

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 (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 vigor el 5 de abril de 2021 y habrá de permanecer en vigor y efecto plenos hasta el 7 de abril de 2024. Durante su término, las partes que suscriben renuncian a toda negociación colectiva adicional sobre todos los temas pertinentes 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 Jubilación de los Trabajadores según se interprete subsecuentemente por las cortes o las agencias gubernamentales correspondientes.

Por: _____
Tom Balanoff

Por: _____

Para: Local 1 de SEIU

EMPLEADOR

Fecha

Fecha

ANEXO B

Carta de Entendimiento entre El Local 1 de SEIU y los Contratistas Suburbanos

Los Empleadores acuerdan tener una política documentada contra el acoso sexual u otro acoso ilegal, incluyendo una vía clara para comunicar las quejas, como parte de su Manual para los Empleados. Los Empleadores también acuerdan investigar las quejas de acoso sexual y/o de otro tipo.

La Unión acuerda que el acoso sexual o de otro tipo es un delito grave y apoyará a los Empleadores con la prevención del acoso sexual o de otro tipo en el centro de trabajo.

Local 1 de SEIU

Empleador

Fecha

Fecha