

## **Convenio de Contratistas de Hudson Valley y el Condado de Fairfield de 2020**

Este acuerdo es celebrado entre el Sindicato Internacional de Empleados de Servicio, Local 32BJ, CLC (en adelante "el Sindicato") y el contratista de limpieza abajo firmante (en adelante "el Empleador").

### **Artículo 1. Reconocimiento**

1.1. Este acuerdo se aplicará a todos los empleados de servicio contratado en cualquier localidad, excluyendo los edificios comerciales de menos de 100,000 pies cuadrados, en los condados de Westchester, Putnam, Dutchess, Rockland, Orange y Sullivan en el Estado de Nueva York y el condado de Fairfield en el Estado de Connecticut. Los términos y condiciones económicas para los edificios residenciales, hospitales, tiendas por departamento, escuelas, instituciones benéficas, educativas y religiosas, circuitos/ pistas de atletismo, asilos, teatros, hoteles, centros comerciales, campos de golf, instalaciones industriales, trabajos de ruta, agencias bancarias y para otras localidades en otros condados que no sean Westchester y Rockland se establecerán en cláusulas adicionales negociadas para cada ubicación cubierta por el presente acuerdo.

1.2. El Sindicato es reconocido como el representante exclusivo de negociación colectiva para todas las clasificaciones de los empleados de servicio dentro de la unidad de negociación definida anteriormente.

1.3. El Empleador estará obligado por los acuerdos generales en todas las áreas que sean aplicables a todo el trabajo realizado dentro de ellas y está sujeto al alcance de estos acuerdos para todas las áreas dentro de la jurisdicción del Sindicato, incluyendo los siguientes acuerdos y convenios sucesores del mismo: (a) el Acuerdo de Contratistas Independientes o de Realty Advisory Board on Labor Relations, Inc. (Junta Consejeros de Bienes Raíces sobre Relaciones Laborales, Inc.) de 2020; Acuerdos de los Contratistas; (b) el Acuerdo de Contratistas de Long Island de 2020; (c) el Acuerdo de Contratistas de BOLR de 2019; (d) el Acuerdo de Contratistas de Nueva Jersey de 2020; (e) el Acuerdo de Contratistas de Connecticut de 2020; (f) el Acuerdo de los Contratistas de Servicio de Washington (D.C.) de 2019; (g) el Acuerdo de Contratistas Suburbanos de Filadelfia de 2019; (h) el Acuerdo de Contratistas de Delaware del 2019; (i) el Acuerdo de la Asociación de Propietarios Administradores y Contratistas de 2019 (del centro de Pittsburgh); y (j) el Acuerdo Estándar del Condado de Alleghany de 2019 (Suburbanos de Pittsburgh); y (k) el Acuerdo de Contratistas de New England de 2016.

1.4. El trabajo de ruta es todo el trabajo realizado por el Empleador que no sea en las instalaciones donde el Empleador celebra un contrato directamente con el propietario y/o agente. Terminales de transporte y complejos de edificios comerciales de propiedad comúnmente contigua de 100.000 pies cuadrados o más, estarán sujetos a los términos de este Acuerdo.

1.5. Si el Empleador se hace cargo de los trabajos sujetos a los acuerdos de cláusulas adicionales, deberá asumir y estar vinculado por los términos restantes de los acuerdos de cláusulas adicionales de este tipo entre el Sindicato y el Empleador predecesor. Se deberá suministrar dichos Acuerdos con anticipación a los contratistas que licitan para el trabajo.

1.6. Tras la ejecución de este Acuerdo, el Empleador proporcionará al Sindicato una lista de todas sus cuentas/ubicaciones sujetas al Acuerdo en donde presta servicios. Previa solicitud por escrito del Sindicato, excepto donde lo prohíba la ley, el Empleador le proporcionará al Sindicato por escrito para cada cuenta/ubicación, el nombre, número de Seguro Social, dirección, clasificación laboral, tarifa salarial y turno de cada empleado asignado a cada cuenta/ubicación. El Empleador deberá notificar mensualmente por escrito al Sindicato el nombre, número de Seguro Social y dirección, salario, y asignación laboral y turno de cada nuevo empleado contratado por el Empleador. El Empleador también deberá notificar mensualmente por escrito al Sindicato de todos los cambios en el estatus laboral de los empleados, incluidos los aumentos o disminuciones en las horas de trabajo, los cambios en los salarios y/o ubicaciones laborales y despidos o separaciones.

1.7. Dentro de los cinco días hábiles (5) después de la notificación en que el Empleador se ha convertido en un proveedor de servicios en una nueva ubicación sujeto al presente Acuerdo, el Empleador deberá notificar al Sindicato por escrito de la nueva ubicación. La notificación se enviará al Sindicato por fax a la siguiente dirección: 25 West 18th Street, New York, New York 10011. La notificación también se enviará a 25 Charter Oak Ave, Hartford, Connecticut 06106 para las ubicaciones en el Condado de Fairfield hasta 30 de abril 2020, y después a 885 Wethersfield Ave, Hartford, CT 06114 comenzando 1 de mayo 2020 y a 150 Grand Street, Suite 302, White Plains, New York 10601 para las ubicaciones en Hudson Valley.

1.8. El Empleador no impedirá el acceso del Sindicato a sus empleados en el lugar de trabajo. El Sindicato no interrumpirá el trabajo de los empleados y notificará con anticipación razonable. El Sindicato y el Empleador desarrollarán procedimientos para garantizar el acceso apropiado del Sindicato a los lugares de trabajo con requisitos especiales de seguridad.

1.9. El empleador (y sus agentes) no tomarán ninguna acción ni darán ninguna declaración que establezca o implique una oposición a que los empleados seleccionen al Sindicato como su agente de negociación colectiva. Cuando lo exija la ley, y después que el Sindicato demuestre que una mayoría de los empleados en una ubicación (o grupo de ubicaciones contiguas) o en cualquier otra agrupación adecuada de ubicaciones, en opinión del Sindicato, ha designado al Sindicato como su representante en las negociaciones colectivas mediante la firma de tarjetas de autorización o peticiones, el Empleador reconocerá al Sindicato como el representante exclusivo de negociaciones colectivas para esa ubicación o ubicaciones.

1.10. "Empleados de servicio", tal como se usa en este Acuerdo está destinado a cubrir las clasificaciones y los empleados cubiertos bajo el Acuerdo de Contratistas Independientes.

## **Artículo 2. Seguridad del Sindicato y Deducciones**

2.1. Será condición para el empleo que todos los empleados cubiertos por este Acuerdo se hagan y permanezcan siendo miembros del Sindicato a los 31° días siguientes a la fecha de que este Artículo se aplique a su trabajo, su ubicación laboral o a su empleo, lo que sea posterior. El requisito de afiliación bajo esta sección se cumple con el pago de las obligaciones financieras de la tarifa de inscripción del Sindicato y de las cuotas periódicas impuestas uniformemente.

2.2. Tras recibir una carta del Secretario-Tesorero del Sindicato solicitando el despido de un empleado por no cumplir con los requisitos de este Artículo, el Empleador, a menos que cuestione la conveniencia de tal medida, deberá despedir al empleado dentro de los quince (15) días de la recepción de dicha notificación, si es que el empleado no ha tomado las medidas adecuadas para remediar la situación. Si el Empleador cuestiona la conveniencia del despido, el Empleador presentará inmediatamente el asunto al Mediador. Si el Mediador determina que el empleado no ha cumplido con los requisitos de este Artículo, el empleado será despedido dentro de 10 días después de que la notificación por escrito de la determinación haya sido otorgada al Empleador.

2.3. El Empleador será responsable de todos los ingresos perdidos por el Sindicato a causa de no despedir a un empleado que no es miembro del Sindicato, si el Sindicato así lo ha solicitado por escrito. En los casos de involucran el retiro de empleados por no pagar los requisitos de este Artículo, el Mediador tendrá la autoridad para evaluar los daños líquidos y determinados.

2.4. El Sindicato tendrá el derecho de inspeccionar los registros de la nómina del Empleador para determinar los empleados del Empleador que están cubiertos por este Acuerdo.

2.5. El Empleador se compromete a descontar de los salarios de los empleados, las cuotas mensuales, las tarifas de inscripción, contribuciones al Fondo por el Sueño Americano, siempre que sea autorizado por escrito por el empleado de conformidad con la legislación aplicable. El Sindicato debe suministrarle al Empleador los formularios de autorización completamente firmados necesarios. El Empleador acuerda en proporcionar al Delegado Sindical un plazo razonable para presentar los paquetes de orientación a los nuevos empleados en su edificio de asignación regular. El Delegado Sindical participará en dicha actividad durante sus horas laborales regulares en el edificio al cual esté asignado con regularidad.

Las partes reconocen que el término “autorizar al empleado por escrito,” tal como lo estipula este Convenio, incluye autorizaciones creadas y preservadas mediante el uso de registros electrónicos y firmas electrónicas, consistente con las leyes estatales y federales. La Unión, por ende, podrá usar registros electrónicos para verificar la afiliación a la Unión, la autorización para que las cuotas y otras asignaciones de la Unión —así como los aportes voluntarios al Fondo por el Sueño Americano de la Unión— se descuenten de los salarios o pagos y que sean remitidos a la Unión; así como la autorización de descuentos voluntarios de los salarios o pagos para ser

remitidos al Fondo por el Sueño Americano. El Empleador deberá aceptar estos registros electrónicos como autorizaciones escritas válidas para los descuentos y su envío.

2.6. Si el Empleador no deduce ni remite al Sindicato las cuotas u otras sumas de dinero de conformidad con este Artículo antes del vigésimo (20º) día del mes, el Empleador pagará intereses sobre tales cuotas, a la tasa de uno por ciento al mes a partir del veintiunavo (21º) día, a menos que el Empleador pueda demostrar que el retraso fue por una causa justificada, debido a circunstancias fuera de su control.

Si el Empleador se retrasa treinta (30) días en remitir las cuotas mensuales, las cuotas de inscripción, cuotas de agencia, aportes al Fondo por el Sueño Americano o al Fondo de Acción Política (colectivamente denominadas "cuotas"), conforme estipula este Convenio, la Unión le cobrará al Empleador el recargo por intereses correspondiente. No se cobrarán intereses en casos en los que hubiese una disputa de buena fe respecto de si el envío de las cuotas es un retraso.

Si un Empleador se retrasa en remitir las cuotas definidas anteriormente por más de sesenta (60) días en tres (3) o más ocasiones en el lapso de un año, la Unión podrá presentar una queja en el Paso 2 del procedimiento de Quejas. Este párrafo no regirá para casos en los que el Empleador no cumple con remitir las cuotas a nombre de un número aislado de empleados, sino que tiene por objetivo regir el incumplimiento de remitir todas o la mayoría de las cuotas sindicales adeudadas en un periodo específico (ejemplo: la mayoría de las cuotas por un mes específico). Se sostendrá una reunión del Paso 2 a los cinco (5) días hábiles de haberse presentado dicha queja. Si no se realiza la reunión de Paso 2 o no se resuelve el caso, la Unión podría presentar una demanda para exigir un arbitraje expeditivo del caso pasados los cinco (5) días estipulados en el Paso 2. Se realizará una audiencia en veintiún días luego de haberse solicitado el arbitraje.

2.7. Si un empleado no revoca su autorización para deducir cuotas a finales del año siguiente a la fecha de autorización, o al final del contrato actual, lo que ocurra primero, se considerará que el empleado ha renovado su autorización por otro año, o hasta el vencimiento del contrato inmediatamente subsiguiente, lo que ocurra primero.

2.8 El Empleador mantendrá la información precisa acerca de los empleados y transmitirá las cuotas, tarifas de inscripción y todas las tasaciones legales deducidas de los cheques de sueldo de los empleados al Sindicato electrónicamente vía ACH o por transferencia electrónica, mediante el uso del portal de autoservicio de 32BJ, a menos que el Sindicato indique por escrito que las cuotas sean remitidas por otros medios distintos a las transmisiones electrónicas. La transmisión deberá estar acompañada de información sobre la persona para la cual se están transmitiendo las cuotas, la cantidad del pago de las cuotas para cada empleado, la tasa salarial del empleado, la fecha de contratación del empleado, el lugar o cambio de ubicación del empleado, si el empleado es a tiempo parcial o tiempo completo, el número de seguro social, la dirección y la clasificación del empleado. Asimismo, el Empleador mantendrá la información precisa acerca de los empleados y transmitirá las contribuciones políticas deducidas de los cheques de sueldo de los empleados al Sindicato electrónicamente vía ACH o por transferencia

electrónica, mediante el uso del portal de autoservicio de 32BJ, a menos que el Sindicato indique por escrito que dichas contribuciones políticas sean remitidas por otros medios distintos a las transmisiones electrónicas. La transmisión deberá estar acompañada de información sobre la persona para la cual se están transmitiendo las contribuciones, la dirección, número de seguro social y número de teléfono del empleado. El Sindicato proporcionará todas las oportunidades de capacitación necesaria al Empleador para facilitar las transmisiones electrónicas.

### **Artículo 3. Despido/Disciplina**

3.1. Los empleados no serán despedidos, suspendidos ni sancionados por el Empleador sin causa justa después de un periodo de prueba de sesenta (60) días calendario.

3.2. El Empleador proporcionará al empleado despedido o sancionado una declaración por escrito de los motivos para el despido o sanción dentro de un período de tiempo razonable que no exceda los diez (10) días hábiles después del despido o la sanción. Una copia de la declaración será enviada al Sindicato al mismo tiempo.

3.3. No se le exigirá al empleador que elimine las advertencias del archivo personal de un empleado, a menos que así lo requiera una resolución de un árbitro o un acuerdo entre el Empleador y el Sindicato.

### **Artículo 4. Queja/Arbitraje**

4.1. Todas las disputas o diferencias que incluyan la interpretación o aplicación del presente Acuerdo y que surgieran entre el Empleador y el Sindicato se resolverán según lo estipula este Artículo, excepto en los casos que el presente Acuerdo especifique lo contrario.

4.2. Toda queja, excepto aquellas relacionadas a la violación de salarios, contribuciones a fondos de beneficios para los empleados y la falta de envío por parte del Empleador de retenciones en los salarios por concepto de tarifas de inscripción, cuotas periódicas o contribuciones políticas, se presentará ante la parte contraria dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendario luego de que el Sindicato o el Empleador tenga o haya tenido conocimiento de la disputa, a menos que las partes estén de acuerdo en extender este plazo, o el Mediador decida que se le conceda dicho aplazamiento en vista de comprobarse una razón justificada.

4.3. Los representantes del Empleador y el Sindicato podrán celebrar una reunión según el Paso 2 respecto a quejas no resueltas dentro de los treinta (30) días calendario luego de formulada la queja a solicitud de cualquiera de las partes, siempre y cuando la reunión no retrase la mediación.

4.4. Todas las quejas no resueltas mediante el procedimiento de quejas deben estar sujetas a mediación ante la Oficina del Mediador del Contrato (OCA, por su sigla en inglés) según

lo estipulan los términos del Acuerdo del Contratista R.A.B. en vigor cuyos términos se incluyen aquí. Todas las audiencias se celebrarán en el lugar designado por OCA a menos que se acuerde lo contrario por el Empleador y el Sindicato.

### **Artículo 5. Transición del Contratista**

5.1. Cuando se asuma o adquiera una cuenta/ubicación cubierta por este Acuerdo, el Empleador está obligado a retener a los empleados activos existentes y a mantener el mismo número de empleados (y sus horarios) que fueron empleados en la cuenta/ubicación por el Empleador anterior, siempre y cuando la cantidad de personal no exceda la cantidad en vigencia noventa (90) días antes de la adquisición, excepto cuando se registraron aumentos en el número de personal durante ese período como resultado de los requerimientos del cliente. Cualquier empleador que añada empleados a cualquier tipo de trabajo a la espera de ser despedidos de ese trabajo, se le exigirá que coloque a los empleados añadidos en su nómina permanente. Estos empleados no sustituirán a ninguno de los empleados regulares que ya están en la nómina de ese empleador. El Empleador no puede reducir el nivel de la planilla al hacerse cargo de la cuenta/ubicación a menos que el Empleador pueda demostrar una reducción apreciable en el trabajo por hacer.

5.2. A los empleados retenidos por el Empleador se les dará crédito por la duración de servicio con el empleador(es) anterior(es) para todos los propósitos, incluyendo, pero no limitado a derechos de antigüedad y vacaciones, y la finalización del período de prueba. En la toma de cargo no se reducirán los salarios, horas de trabajo ni otros términos y condiciones de los empleados retenidos.

5.3. El Empleador estará obligado a notificarle por escrito al Sindicato en el plazo de dos días hábiles (2) después de que el Empleador reciba por escrito la cancelación de una cuenta/ubicación. Dentro de cinco (5) días hábiles de dicha notificación de cancelación, el Empleador deberá proporcionar al Sindicato una lista de todos los empleados en la cuenta/ubicación, sus salarios, número de horas trabajadas o programadas regularmente, fechas de contratación, el número de días de enfermedad, el número de días feriados, las contribuciones benéficas hechas a los empleados, y los beneficios de vacaciones.

Las partes reconocen que la venta de un edificio podría tener un impacto significativo para los empleados de la unidad de trabajo. A la luz de esto y cuando sea posible, el Empleador le notificará a la Unión cuando se entere que una cualquiera de las propiedades en las que presta servicios ha sido vendida, salvo cuando esto pudiese violar la obligación de confidencialidad u otras obligaciones legales del pacto entre el Empleador y su cliente. De la misma manera, la Unión notificará al Empleador cuando quiera que se entere de que una propiedad en la que Empleador presta servicios, ha sido vendida.

5.4. Si el Empleador no notifica al Sindicato como se requiere en 5.3, junto con el hecho de que el empleador sucesor no reconoce al Sindicato y para mantener los términos y

condiciones de este acuerdo, será necesario que el Empleador pague los daños líquidos y determinados a los trabajadores afectados iguales a dos meses de salario.

5.5. Cuando un Empleador licite para obtener un trabajo cubierto por este Acuerdo y solicite por escrito información sobre el personal y la Cláusula adicional aplicable a la ubicación, el Sindicato proporcionará de forma oportuna la información descrita en el artículo 5.3 y en la Cláusula adicional incluyendo cualquier término y condición que exista aparte de lo estipulado en el contrato colectivo de negociación o Cláusula adicional de la ubicación.

Las imprecisiones en la información proporcionada por el Empleador titular no eximirá ninguna obligación bajo este acuerdo del Empleador que adquiere la cuenta/ubicación.

5.6. El Empleador deberá proporcionarle al Sindicato, dentro de los cinco días hábiles (5) de hacerse cargo de la cuenta/ubicación, los nombres de los empleados en la cuenta/ubicación, salarios, horas y otros beneficios contemplados en la ubicación.

5.7. Cuando una ubicación laboral pasa de un contratista de limpieza a otro, la compañía o compañías firmante(s) efectuará el pago respectivo de vacaciones acumuladas respectivo basándose en la proporción de cada año calendario que realizó su trabajo de limpieza en la instalación, ubicación o lugar de empleo. Por ejemplo, si un contratista limpió una instalación hasta el 31 de julio, ese contratista será responsable de pagar 7/12 de las vacaciones restantes no pagadas y el nuevo contratista estará obligado a cubrir 5/12 de las vacaciones restantes no pagadas para ese año.

Cualquier día feriado que se hubiera modificado a una fecha posterior de acuerdo con el presente Acuerdo será responsabilidad del contratista en el edificio, así como la fecha a la cual se cambió. El contratista saliente pagará su parte de las vacaciones acumuladas a cualesquiera empleados afectados en un plazo de 14 días de último día en la ubicación laboral.

5.8. En un plazo no mayor de catorce (14) días de calendario, antes de entregar la ubicación laboral al nuevo contratista, el contratista saliente proporcionará al Sindicato una lista de todos los empleados, las horas programadas de trabajo, sus vacaciones programadas, días de permiso por enfermedad y por motivos personales, si los hay, así como un desglose de qué tanto de ese tiempo libre ha sido tomado y/o pagado. Al no entregar al Sindicato dicha lista dentro de los catorce (14) días de calendario después de retirarse de la instalación, el contratista saliente pagará a los empleados perjudicados el saldo del tiempo de trabajo del año.

5.9. En caso que un Empleador asuma control de una cuenta regida por un anexo o carta contractual, la Unión le proporcionará al Empleador el anexo o carta contractual específica, y el Empleador y la Unión firmarán las estipulaciones del anexo o carta contractual en un plazo de 30 días, desde la fecha en que el Empleador asuma el control de esa cuenta.

## **Artículo 6. Antigüedad y Desplazamiento**

6.1. Después de finalizar el período de prueba, un empleado deberá alcanzar la antigüedad según su fecha de empleo. La antigüedad de un empleado se basará en la duración total del servicio con el Empleador o en la ubicación, el que sea mayor. La ubicación se define como el edificio o edificios situados en el mismo complejo cubierto por el mismo contrato entre el Empleador y el agente administrador o propietario.

6.2. En el caso de un despido debido a una reducción de personal, el orden inverso de antigüedad en la clasificación, donde sea aplicable, deberá seguirse. Las clasificaciones no se basarán en las horas que trabajan los empleados. En caso de desplazamiento, no habrá más de un desplazamiento. Para despidos dentro de un edificio, la antigüedad se basará en la duración total de servicio en el edificio.

6.3. En el caso de un despido o reducción de personal, después del despido o reducción del personal en la ubicación (como se define en el artículo 6.1), o en caso de un despido, a causa de la pérdida de un edificio, a un empleador que no tenga contrato con el sindicato, noventa (90) días después del despido, los empleados que tengan una antigüedad de dieciocho (18) meses de antigüedad podrán desplazar al empleado con menor antigüedad dentro de su clasificación dentro del Condado en el cual fueron contratados.

6.4. La antigüedad seguirá acumulándose mientras un empleado esté en permiso de ausencia por menos de seis meses, o hasta por un año para los empleados despedidos o cubiertos por una reclamación de indemnización para trabajadores.

6.5. Los derechos de antigüedad se pierden si cualquier empleado renuncia, es despedido por causa, no se presenta o no se comunica dentro de siete (7) días hábiles después de la notificación de retiro o es despedido por más de un año.

6.6. La antigüedad prevalecerá para la asignación de las selecciones de vacaciones. Las horas extraordinarias serán ofrecidas a todos los empleados en rotación por orden de antigüedad. Nada en esta disposición pretende evitar que el Empleador ofrezca horas extras a los empleados a tiempo parcial en lugar de a los empleados a tiempo completo cuando los últimos recibirían pago de horas extras por esas horas.

6.7. No habrá transferencia de empleados de una ubicación a otra sin el consentimiento del Sindicato.

6.8. Los empleados despedidos tendrán derecho de restitución por un máximo de nueve (9) meses para los puestos abiertos en las ubicaciones dentro del Condado en el que estuvieron empleados cuando fueron despedidos.



6.9. En el Condado de Fairfield, el delegado sindical deberá ser de más antigüedad para los casos de despido y restitución y deberá ejercer su cargo siempre que este calificado para realizar el trabajo restante que determine el Empleador.

### **Artículo 7. Carga/Reducciones Laborales**

7.1. A ningún empleado se le asignará una carga laboral no razonable.

7.2. El Empleador no podrá reducir la mano de obra asignada a cualquier lugar ya sea por abandono o despido, sin negociar con el Sindicato primero, dicha negociación que tendrá lugar de forma acelerada.

### **Artículo 8. Licencias**

8.1. Los empleados pueden requerir hasta sesenta (60) días de calendario de Permiso por Emergencia o Razones Personales si tienen al menos doce (12) meses de antigüedad. El empleado debe solicitar Permiso de Ausencia por escrito con un mínimo de 30 días antes de la fecha del permiso solicitado. El Empleador no podrá negar injustificadamente la aprobación de dicho permiso dado que el permiso es compatible con el correcto funcionamiento de la ubicación. El Permiso de Emergencia puede ser solicitado con carácter de urgencia, dado que al regreso del empleado al trabajo el Empleador podrá solicitar documentación de la emergencia. Ningún empleado tendrá derecho a un permiso de ausencia personal más de una vez en un período de doce meses (12), a menos que sea requerido por la ley.

8.2. Licencia para ausentarse por alguna enfermedad o lesión: Bajo solicitud escrita al Empleador, se le deberá otorgar a los empleados con al menos dos años de antigüedad una licencia para ausentarse por alguna enfermedad o lesión que no exceda los seis meses. Para lesiones relacionadas con la compensación laboral, se considerará que la notificación estatutaria del reclamo/lesión cumplirá el requisito de solicitud por escrito. Cuando tal empleado sea física y mentalmente capaz de reanudar su trabajo, tras notificar por escrito al Empleador con una semana de anticipación, el mismo será empleado nuevamente, sin pérdida de su antigüedad.

8.3. Los Empleadores deberán proporcionar a los empleados permisos de ausencia para actividades relacionadas con el sindicato, cuando sea factible, dado que dicha licencia no podrá ser negada injustificadamente. El Sindicato y el Empleador deberán discutir sobre el número y la duración de dichos permisos de ausencia de cualquier período de tiempo.

8.4. El Empleador cumplirá con las disposiciones de las leyes de Permiso Familiar estatales y federales aplicables, independientemente del número de trabajadores empleados en cualquier ubicación o por el Empleador.

8.5. El empleador cumplirá con la ley de licencia de tiempo seguro ("Safe Time Leave Law"), cuando corresponda.

## **Artículo 9 - Pago de Duelo**

9.1. En el caso de la muerte del familiar directo (padres, cónyuge, hijo, hermano o hermana) de un empleado, el empleado recibirá los próximos tres (3) días subsiguientes de descanso a partir de la fecha de la muerte y se le pagará por cualquier tiempo perdido de su horario regular como resultado de la ausencia.

9.2. En el caso de muerte de los abuelos o nietos del empleado o de la familia del cónyuge del empleado (suegra, suegro, cuñada, cuñado), el empleado recibirá un día del trabajo libre con pago con el propósito de asistir al funeral.

9.3. Se puede solicitar que un empleado presente una prueba de la muerte y/o de que el fallecido estaba dentro de la clase de los familiares indicados y/o que el empleado asistió al funeral.

## **Artículo 10. Servicio de Jurado**

10.1. Un empleado que ha completado su período de prueba y que está obligado a reportarse a la corte para responder a una citación del jurado o para servir como jurado en los días regularmente programados para trabajar será reembolsado con la diferencia entre la cantidad que recibe por el servicio de jurado y su pago habitual. Pago de Servicio de Jurado se limitará a dos semanas en un año. Ningún empleado puede ser requerido para trabajar en un día que tiene el servicio de jurado.

## **Artículo 11. Licencia por Enfermedad**

11.1. Todos los empleados tendrán derecho a siete (7) días de enfermedad por año calendario, excepto en el primer año de trabajo. Los empleados recibirán tres (3) días de enfermedad pagadas cuando cumple 90 días de calendario de empleo, y un número prorrateado de días por enfermedad adicionales hasta siete (7) después que el empleado cumple 270 días calendarios de empleo. En caso de que un empleado sea elegible para tiempo de enfermedad pagado adicional según la ley aplicable que la descrita, el empleado recibirá la cantidad de tiempo de enfermedad requerida de acuerdo con la ley aplicable.

11.2. Si para el 1 de diciembre un empleado de tiempo completo no ha agotado sus días pagados de descanso por enfermedad el recibirá un pago por aquellos días de descanso por enfermedad no usados a su tarifa regular. Los días de descanso por enfermedad sin usar serán pagados en la nómina más cercana al 15 de diciembre.

11.3. En el caso que el empleador voluntariamente deje de pagar los días de descanso por enfermedad sin usar como es requerido por el artículo 11.2 en el momento oportuno, y previa notificación del sindicato, el empleador acuerda que él pagará el equivalente a un día de pago por cada semana después de la fecha en la que él recibió la notificación del sindicato hasta que el pago se haya realizado.

## **Artículo 12. Vacaciones**

12.1. Todos los empleados acumularán vacaciones con goce de sueldo, de acuerdo con el siguiente calendario:

<u>Antigüedad</u>	<u>Vacaciones Pagadas</u>
6 meses	3 días
1 año	1 semana
2 años	2 semanas
5 años	3 semanas
15 años	4 semanas
25 años	5 semanas

12.2. Un empleado que deja su trabajo por su propia voluntad o que es despedido tendrá derecho a su pago de vacaciones acumuladas y otros beneficios devengados.

12.3 Cálculo de Vacaciones.

- a. Las vacaciones se calcularán sobre la paga simple por hora y se basarán en el número de horas trabajadas de la semana programada de trabajo del empleado.
- b. Un empleado deberá trabajar 65% de sus horas programadas de trabajo, sin incluir el tiempo libre aprobado debido a Compensación de Trabajadores o enfermedad justificada, a fin de recibir los beneficios de vacaciones.
- c. El día para determinar el derecho a vacaciones es el 31 de diciembre.
- d. El Empleador se reserva el derecho de asignar vacaciones durante el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre. Cualquier pedido de vacaciones se programará a la discreción razonable del empleador sujetos a los términos de este Artículo
- e. El tiempo de empleo para los propósitos de este programa de vacaciones se calculará con base en la cantidad de vacaciones a la que un empleado tendría derecho el 31 de diciembre del año en el que se otorgan las vacaciones. El año de vacaciones será del 1 de enero al 31 de diciembre.
- f. El pago de vacaciones se proporcionará con antelación y dicho pago será gravable con base a la tasa de impuesto semanal del empleado.
- g. Si el empleado desea tomar sus vacaciones antes del 1 de abril, dicho empleado deberá presentar una solicitud por escrito treinta (30) días antes del primer día solicitado de vacaciones. El empleado deberá recibir la aprobación oficial por escrito de esta solicitud por parte del Gerente de Servicio.
- h. Los empleados despedidos por causa justificada no tendrán derecho a acumular vacaciones. Un empleado que deje su puesto por voluntad propia, sin el aviso previo de dos (2) semanas por escrito, no tendrá derecho a acumular vacaciones.

Todos los empleados que tengan derecho a periodos de vacaciones deberán tomarse el tiempo correspondiente. No se permitirá a nadie trabajar durante sus vacaciones, a menos que el Empleador acuerde lo contrario.

La elección de los periodos de vacaciones deberá hacerse de acuerdo con la antigüedad. Con base en la antigüedad, se requiere que los empleados elijan sus periodos de vacaciones antes del 15 de marzo. Al no entregar al Empleador las fechas específicas antes del 15 de marzo, el empleado será ubicado al final de la lista de antigüedad para determinar su periodo de vacaciones.

12.4. Si hay un día feriado durante unas vacaciones programadas, el empleado podrá elegir entre recibir un día de pago adicional o un día más de vacaciones pagado.

### **Artículo 13 - Feriados**

13.1. Los siguientes días feriados son designados como vacaciones pagadas para los empleados después del período de prueba: El día de año nuevo, el día del trabajo, el día de los caídos, el día de acción de gracias, el día de navidad, el día de la independencia, el día del presidente y el día de Martin Luther King y dos (2) días de licencia personal.

13.2. Las licencias personales se otorgarán de acuerdo a las necesidades del edificio En el caso que la lista de feriados del edificio no especifique los feriados listados en 13.1., Se les otorgará un día de licencia personal adicional para sustituir el feriado perdido. Los empleados deben notificar al Empleador con dos semanas de anticipación antes de tomar un día personal.

13.3. Siempre que cualquiera de estos días feriados mencionados caiga en sábado o domingo, se puede guardar el siguiente lunes o el viernes anterior, dependiendo de cuando el edificio está cerrado.

13.4. El pago de feriados deberá ser igual al salario básico regular de un empleado. Un empleado obligado a trabajar en un día festivo recibirá su salario regular más su paga de vacaciones. Con el fin de ser elegible para recibir la paga de vacaciones, el empleado debe haber trabajado al menos un día en la semana previa a las vacaciones.

13.5. Con vigencia a partir del 1 de abril de 2016, para recibir el pago por día feriado, el empleado debe trabajar su día programado antes y el día programado regularmente después del día feriado. Un empleado quien no asista a uno de esos días puede recibir el pago del día feriado si la inasistencia es respaldada por una carta de un médico o si es un día libre programado (por ejemplo, vacaciones o día personal).

## **Artículo 14 - La Semana de Trabajo**

14.1. La semana de trabajo para los empleados a tiempo completo estará integrada por cinco días consecutivos.

14.2. La jornada de trabajo para los empleados a tiempo completo será de ocho (8) horas con un periodo de media hora de almuerzo no pagado cerca de la mitad de la jornada, según sea posible. A todos los empleados a tiempo completo se les permitirá un periodo de descanso pagado de 15 minutos durante cada ocho (8) horas de trabajo.

14.3. Cualquier trabajo realizado en exceso de ocho (40) horas en un día o cuarenta (8) horas en una semana se pagará a una vez y media de la tasa regular del empleado.

14.4. Todo el trabajo realizado el sexto día consecutivo de la semana de trabajo del empleado, se pagará a una vez y media de la tasa regular del empleado.

14.5. Todo el trabajo realizado en el séptimo día consecutivo de la semana de trabajo del empleado, se pagará a veces de la tasa regular del empleado.

14.6. Ningún empleado contratado en un horario de 5 días será contratado o programado a trabajar menos de veinte (20) horas por semana a excepción de aquellos empleados en el horario de fin de semana. En caso que un empleador actualmente emplee trabajadores por debajo de veinte (20) horas, el Sindicato y el empleador se reunirán para facilitar una transición sin problemas, siempre que sea posible hacia las veinte (20) horas de trabajo por semana. Los empleados contratados en la fecha de vigencia de este acuerdo quienes trabajen menos de veinte (20) horas por semana no estarán obligados a aumentar sus horas de trabajo en contra de su voluntad. Las horas programadas de los empleados no pueden ser reducidas sin un acuerdo con el empleado y el Sindicato o un cambio válido de las especificaciones de la administración del edificio que requiera de una reducción en horas de los empleados de menor antigüedad.

14.7. Los empleados que trabajan en más de una ubicación deberán hacer que se combinen sus horas, según lo requiera la ley, al determinar su pago de horas extraordinarias.

14.8. Todos los salarios, incluidas las horas extras, se pagan semanalmente en efectivo o en cheque con una declaración detallada de las deducciones de nómina. Si un día de paga regular cae en un día feriado, se pagará a los empleados el día anterior, siempre y cuando las cuentas/ubicaciones se encuentren en el condado de Fairfield, el empleador no estará obligado a convertir su sistema de pago legalmente establecido cada dos semanas hasta el 31 de diciembre del 2011. Sin embargo, en todas las cuentas/ubicaciones en el condado de Fairfield donde se les paga a los empleados semanalmente, el empleador continuará con el sistema de pago semanal.

14.9. Con vigencia a partir del 1 de abril de 2016, el Empleador puede requerir, sin costo alguno para el empleado, que el cheque del empleado sea depositado electrónicamente en el

banco designado del empleado o que se pueda utilizar una tarjeta de cheque de sueldo. El Empleador deberá notificar al Sindicato acerca de este acuerdo.

14.10. Beneficios para los trabajadores a tiempo completo en las ubicaciones (o agrupaciones contiguas de localidades) más de 400,000 pies cuadrados:

- a. El empleador se compromete a contribuir en nombre de todos los empleados al Plan de Salud 32BJ Local para el plan Triestatal de beneficios en las tasas de contribuciones establecidas en el Artículo 23 concerniente a los empleados de tiempo completo, en todas las ubicaciones (o grupos contiguos de los lugares) de 400,000 pies cuadrados o más en las ciudades de Stamford y White Plains, así como 800 Connecticut Avenue en Norwalk, el Peoples Bank Building Bridgeport, 1 American Lane en Greenwich, y Greenwich Office Park en Greenwich, de la siguiente manera

A partir del 1 de Julio del 2010, en todos los edificios con un solo arrendatario; A partir del 1 de Julio del 2010, en todos los edificios con varios arrendatarios.

- b. Adicionalmente, las partes acuerdan que el empleador tendrá el derecho de incrementar las horas de trabajo de los empleados en las ubicaciones cubiertas bajo esta disposición de acuerdo a la antigüedad, reducción de personal y despidos según el acuerdo. No obstante, sin considerar nada en contrario de lo anterior, el empleador deberá contribuir al Fondo de Salud del Local 32BJ de la Dependencia de Administración de Edificios para todos los empleados quienes trabajan 27 horas y media (27½) por semana o más a tarifas regulares de empleado por tiempo completo establecidas en el artículo 23.

### **Artículo 15. Asignaciones de Trabajos**

15.1. A un empleado asignado a una clasificación de trabajo diferente o transferido a un lugar de trabajo diferente que ofrece una compensación mayor se le deberá pagar ya sea a su tasa regular de pago o a la tasa de pago en la nueva clasificación de trabajo o en la nueva ubicación, lo que sea mayor.

15.2. Los empleados que están obligados a utilizar sus propios vehículos para viajar de un trabajo a otro deberán ser compensados, a la tasa establecida por el Servicio de Impuestos Internos.

15.3 El Empleador le notificará a la Unión y a los empleados afectados, con 14 días calendarios de anticipación, de cualquier cambio en el horario de trabajo para los empleados que trabajen de tiempo completo o medio tiempo. El Empleador le brindará —con la mayor anticipación posible— una notificación a la unión y a los empleados de eventos, empleados temporales, empleados de proyectos específicos, o empleados de temporada, en caso que cambien sus horarios. No podrá haber ningún cambio de horario u horario o turno preferencial

como acto de represalia. Todo cambio en la duración de un turno que resulte en que uno o más empleados pudiesen calificar para beneficios de salud de tiempo completo (ejemplo: un turno de medio tiempo es convertido en un turno de tiempo completo), deberá ser anunciado en conformidad con el Artículo 20.

#### **Artículo 16. Uniformes**

16.1. El Empleador deberá mantener la política de entregar uniformes en donde esté actualmente en uso. Los uniformes serán provistos sin costo a los empleados. El empleador deberá continuar manteniendo los uniformes mientras haya una práctica constante.

#### **Artículo 17. Servicio Militar**

17.1. La posición de un empleado no se verá perjudicada por servir en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, y cualquier empleado debe recuperar su posición anterior (o equivalente) y antigüedad a su retorno, sustituyendo, si es necesario, al empleado menos antiguo. El empleador accederá con todas las disposiciones de la Ley de los Derechos del Empleo y Re-empleo de los Servicios Uniformados de 1994.

#### **Artículo 18. Pago por Asistencia**

18.1. Si un empleado se presenta a trabajar, dicho empleado recibirá el número de horas pagadas a los que normalmente tiene derecho ese día, a menos que no haya trabajo disponible debido a un desastre natural, como incendio, inundación, apagón o evento meteorológico.

18.2. A los empleados se les deberá pagar un mínimo de cuatro (4) horas cuando los llamen a trabajar.

#### **Artículo 19. Tablero de Anuncios**

19.1. En dónde se otorgue permiso por el propietario/gerente del edificio, el Empleador deberá proporcionar un tablero de anuncios en una ubicación visible en cada una de las ubicaciones del Empleador, y permitirá que representantes del Sindicato, incluidos los delegados, publiquen noticias relacionadas con asuntos del Sindicato en el tablón de anuncios.

#### **Artículo 20. Vacantes y Ascensos**

20.1 El empleador deberá anunciar todas las vacantes en los 14 días calendario posteriores a que el puesto queda vacante. El anuncio deberá incluir el turno, el horario, los deberes del puesto y debe estar en inglés y español. El Empleador posteará la posición vacante por 7 días calendario. El Empleador deberá llenar la vacante en 14 días calendario. Si el empleador no puede llenar la vacante en 14 días calendario, se podrá ampliar el periodo para llenar la vacante por mutuo acuerdo. Si el Empleador desea eliminar el puesto vacante, éste seguirá el procedimiento de reducción de personal esbozado en el Artículo 7. Se dará

preferencia para ocupar las vacantes a los empleados ya trabajando en el edificio, basándose en su antigüedad en el edificio, pero deberán asimismo considerarse las destrezas, habilidades y calificaciones. Los empleados a medio tiempo con mayor antigüedad deberán tener preferencia en solicitar puestos de tiempo completo.

### **Artículo 21. Supervisores**

21.1. Los supervisores no realizarán trabajos de la unidad de trabajado excepto cuando instruir a los empleados o durante emergencias causadas por circunstancias más allá del control del empleador.

### **Artículo 22. Delegados Sindicales**

22.1. El empleador reconoce el derecho del Sindicato para designar un Delegado Sindical por edificio o uno por complejo de edificios por turno. La autoridad del Delegado Sindical designado por el Sindicato deberá incluir, pero no se limitará a, las siguientes tareas y actividades la cuales serán desempeñadas en una manera la cual no interfiera con los empleados o las labores del Delegado Sindical. a. La investigación y presentación de quejas de acuerdo a lo dispuesto en el acuerdo; b. La transmisión de dichos mensajes e información debe originarse con el Sindicato y ser autorizada por el mismo. El Delegado Sindical deberá desempeñar sus labores mientras se encuentra en sus horas de trabajo en una forma que no interrumpa con el manejo del empleador. Los delegados no deberán tener ninguna autoridad para tomar cualquier huelga o alguna otra acción que interfiera o interrumpa el negocio del empleador. El empleador reconoce estas limitaciones sobre la autoridad del Delegado Sindical y no podrá hacer responsable al sindicato por cualquier acto sin autorización. El empleador, en tanto reconoce dichas limitaciones deberá tener la autoridad para imponer la debida disciplina incluyendo despedir al Delegado Sindical en caso el mismo haya tomado una acción de huelga sin autorización, retrasado o detenido el trabajo en violación a este acuerdo.

### **Artículo 23. Fondo de Salud**

23.1. El empleador hará contribuciones al Fondo Fiduciario de Salud, conocido como "Fondo de Salud 32BJ de la Dependencia de Administración de Edificios", pagaderos en el momento y de la manera que determinen los agentes fiduciarios, para cubrir a los empleados amparados por este acuerdo quienes trabajen por lo menos veintisiete horas y media (27½) semanalmente, y a sus dependientes elegibles, con beneficios de salud que determinen los agentes fiduciarios del Fondo de Salud. El empleador contribuirá a las siguientes tarifas mensuales:

- a. A partir del 1 de enero de 2020, el Empleador deberá contribuir al Fondo con \$1,172 por mes por cada empleado regular a tiempo completo.
- b. A partir del 1 de enero de 2021, el Empleador deberá contribuir al Fondo con \$1,214 por mes por cada empleado regular a tiempo completo.



- c. A partir del 1 de enero de 2022, el Empleador deberá contribuir al Fondo con \$1,258 por mes por cada empleado regular a tiempo completo.
- d. A partir del 1 de enero de 2023, el Empleador deberá contribuir al Fondo con \$1,317 por mes por cada empleado regular a tiempo completo.

23.2. Para todos los demás empleados, el empleador hará contribuciones mensuales al Fondo de Salud, pagaderos en el momento y de la manera que determinen los agentes fiduciarios, para brindar a dichos empleados y sus dependientes elegibles beneficios de Salud que determinen los agentes fiduciarios del Fondo de Salud.

- b. A partir del 1 de enero del 2020, el empleador deberá contribuir al fondo con \$630 mensualmente en nombre de cada empleado por quien estuvo aportando \$200 mensuales el 31 de diciembre del 2007, para todos los otros empleados, el Empleador contribuirá con \$78.00 mensualmente por cada uno.
- b. A partir del 1 de enero del 2021, el empleador deberá contribuir al fondo con \$653 mensualmente en nombre de cada empleado por quien estuvo aportando \$200 mensuales el 31 de diciembre del 2007, para todos los otros empleados, el Empleador contribuirá con \$78.00 mensualmente por cada uno.
- b. A partir del 1 de enero del 2022, el empleador deberá contribuir al fondo con \$657 mensualmente en nombre de cada empleado por quien estuvo aportando \$200 mensuales el 31 de diciembre del 2007, para todos los otros empleados, el Empleador contribuirá con \$78.00 mensualmente por cada uno.
- b. A partir del 1 de enero del 2023, el empleador deberá contribuir al fondo con \$709 mensualmente en nombre de cada empleado por quien estuvo aportando \$200 mensuales el 31 de diciembre del 2007, para todos los otros empleados, el Empleador contribuirá con \$78.00 mensualmente por cada uno.

23.3. Si se promulgara alguna legislación pertinente en el futuro, no habrá duplicación ni redundancia de cobertura, y las partes deberán negociar tal cambio como lo exija la ley.

23.4. Los empleados que estén recibiendo compensación laboral o beneficios por discapacidad a corto plazo estarán cubiertos por el Fondo de Salud 32BJ para Empleados de Servicios hasta que puedan ser cubiertos por Medicare o seis (6) meses a partir de su fecha de discapacidad, lo que ocurra primero.

23.5. Si durante la vigencia del presente Acuerdo, los Fideicomisarios del Fondo de Salud 32BJ de la Dependencia de Administración de Edificios encuentran que el pago previsto en el presente acuerdo es insuficiente para mantener los beneficios, y las reservas adecuadas para los mismos, solicitarán a las partes que aumenten los montos necesarios para mantener tales

beneficios y reservas. En caso de que los Fideicomisarios no logren un acuerdo sobre la suma requerida para mantener los beneficios y las reservas, el asunto será remitido a arbitraje de conformidad con las disposiciones por entrapamiento del Acuerdo y Declaración de Fideicomiso.

23.6. El Empleador proporcionará beneficios por discapacidad a cada empleado cubierto por el acuerdo como lo requiere la Ley Estatal. El Empleador asumirá el gasto por completo de dichos beneficios sin solicitar contribuciones o hacer descuentos a los empleados.

#### **Artículo 24. Beneficios De Pensiones**

24.1. El Empleador continuará aportando contribuciones al Fondo de Pensiones del Local 32BJ Norte de Empleados de Servicios a nombres de los empleados por los cuales está aportando contribuciones como lo estipula cualquier cláusula adicional u otro acuerdo con el Sindicato. Dichas contribuciones se realizarán en nombre de todos los empleados programados regularmente de conformidad con las disposiciones específicas de la cláusula adicional aplicable para cada empleado elegible, y se deberán pagar a las tasas establecidas por los Fideicomisarios en virtud del Plan de Rehabilitación para el Fondo de Pensiones de 32BJ North. Las contribuciones se realizarán bajo y sujetas a estas normas, reglamentos y condiciones como lo pueden establecer los Fideicomisarios del Fondo de Pensiones.

#### **Artículo 25. Plan Legal Pre pagado por el Grupo**

25.1. El Empleador hará contribuciones al "Fondo de Servicios Legales Building Service 32BJ" para brindar a los empleados amparados por el presente Acuerdo los beneficios que los Fideicomisarios determinen.

25.2. A partir del 1 de enero de 2020, la tasa de contribución al Fondo Legal será de \$12.09 por mes por cada empleado. A partir del 1 de enero de 2021, la tasa de contribución al Fondo Legal será de \$12.09 por mes por cada empleado. A partir del 1 de enero de 2022, la tasa de contribución al Fondo Legal será \$12.10 por mes por cada empleado. A partir del 1 de enero de 2023, la tasa de contribución al Fondo Legal será \$16.63 por mes por cada empleado.

#### **Artículo 26. Fondo para la Seguridad y Becas para Capacitación**

26.1. El Empleador hará contribuciones a un fondo Fiduciario de capacitación y becas conocido como el "Fondo de Capacitación, Becas y Seguridad Thomas Shortman" para cubrir a los empleados cubiertos por el presente Acuerdos con los beneficios que puedan ser determinados por los Fideicomisarios.

26.2. A partir del 1 de enero de 2020, la tarifa de contribución al Fondo Thomas Shortman será de \$14.13 por mes por cada empleado.

## **Artículo 27. Disposiciones Aplicables a Todos los Fondos**

27.1. Si el Empleador no cumple con presentar los informes o pagos requeridos a los Fondos, los Fideicomisarios podrán a su exclusiva y absoluta discreción, tomar cualquier acción necesaria, incluidas de manera no excluyente, recurrir de inmediato a arbitraje y demanda judicial para hacer cumplir dichos informes y pagos, además de intereses y daños y perjuicios liquidados conforme a lo dispuesto en los Acuerdos de Fideicomiso de los Fondos, más todo gasto de cobranza, incluidos de manera no excluyente los honorarios de abogados, costos y honorarios del arbitraje, y costos judiciales.

27.2. Todo Empleador que no cumpla de manera periódica o sistemática con sus pagos a los fondos de salud, pensiones, legal o capacitación, podría verse obligado, a elección de los fideicomisarios de los Fondos, a proporcionar al fondo fiduciario correspondiente, un depósito que garantice el pago puntual de tales aportaciones.

27.3. Al acordar hacer los pagos requeridos a los Fondos, el Empleador adopta y estará vinculado por el Acuerdo y Declaración de Fideicomiso, según pueda ser modificado, y las normas y reglamentos adoptados o que adopten a continuación los Fideicomisarios de cada Fondo en relación con la prestación y administración de beneficios y la cobranza de las contribuciones. Los Fideicomisarios del Fondo harán dichas modificaciones a los Acuerdos de Fideicomiso, y adoptarán dichos reglamentos que puedan ser requeridos para cumplir con la ley aplicable.

27.4. El Empleador realizará las contribuciones al Fondo de Salud para los empleados a tiempo completo cuando terminen el periodo de empleo inicial de 90 días. No se realizarán contribuciones en nombre de un empleado quien no haya completado el periodo de empleo inicial de 90 días.

Para los empleados contratados después del 1 de enero de 2016, el Empleador realizará las contribuciones al Fondo de Salud (para los empleados a tiempo parcial) y al Fondo de Servicios Legales y al Fondo de Capacitación (para los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial) cuando el empleado termine el periodo de empleo inicial de seis (6) meses. No se realizarán contribuciones en nombre de un empleado quien no haya completado el periodo de empleo inicial de seis (6) meses.

27.5 Las partes acuerdan que, en caso de que el Presidente del Sindicato y el Presidente de Realty Advisory Board on Labor Relations, Inc. determinen a su juicio y de acuerdo a su consentimiento mutuo que se debe cambiar la porción de las contribuciones asignadas al Fondo Thomas Shortman para la Seguridad y Becas para Capacitación y al Fondo de Servicios Legales de Building Service 32BJ, el Empleador deberá adoptar la misma reasignación con vigencia a partir de los 30 días siguientes a la notificación de dicha reasignación por parte del Sindicato; siempre que los importes totales contribuidos a dichos Fondos colectivamente en virtud de dicha reasignación no se excedan de los importes que se contribuirían a los Fondos colectivamente de conformidad con este Acuerdo en la ausencia de dicha reasignación.

**Artículo 28. Salarios**

28.1. Los aumentos de salario y los sueldos mínimos por hora para todos los empleados serán:

A. El sueldo mínimo por hora para todos los empleados será:

1 de enero de 2020	\$16.05/hora
1 de octubre de 2020	\$16.65/hora
1 de octubre de 2021	\$17.25/hora
1 de octubre de 2022	\$17.85/hora
1 de octubre de 2023	\$18.45/hora

B. Todos los empleados (incluyendo empleados del “círculo rojo”) recibirán un sueldo mínimo por hora establecido en el Artículo 28.1.A mencionado anteriormente o el aumento por hora, cualquiera que resulte en un sueldo más alto:

1 de octubre de 2020	\$0.60/hora
1 de octubre de 2021	\$0.60/hora
1 de octubre de 2022	\$0.60/hora
1 de octubre de 2023	\$0.60/hora

C. Todos los limpiadores de ventanas en Hudson Valley recibirán los siguientes sueldos mínimos por hora o el siguiente aumento por hora, cualquiera que resulte in un sueldo más alto:

	<u>Sueldo Mínimo</u>	<u>Aumento por Hora</u>
1 de enero de 2020	\$21.38/hora	----
1 de octubre de 2020	\$21.98/hora	\$0.60/hora
1 de octubre de 2021	\$22.58/hora	\$0.60/hora
1 de octubre de 2022	\$23.18/hora	\$0.60/hora
1 de octubre de 2023	\$23.78/hora	\$0.60/hora

28.2. El sueldo mínimo para líderes será de \$.50 centavos por hora más que el sueldo mínimo establecidos en el Artículo 28.1.

28.3. El sueldo mínimo para todos los limpiadores será en todo momento por lo menos cincuenta (50) centavos por encima del salario mínimo legal aplicable para limpiadores.

## **Artículo 29. Sucesores, Asignaciones y Subcontratación**

29.1. El Empleador no subcontratará, transferirá, arrendará ni cederá, ni en todo ni en parte, a ninguna otra entidad, persona, empresa, corporación, sociedad, o trabajadores ajenos a la unidad, ningún trabajo de la unidad de negociación que se esté realizando en la actualidad o que se asigne en lo sucesivo a los empleados en la unidad negociadora, excepto en la medida en que lo exijan las reglamentaciones gubernamentales respecto a las empresas propiedad de minorías o de mujeres, en cuyo caso el Empleador se asegurará de que tales empresas empleen a trabajadores de la unidad de negociación con los salarios y beneficios establecidos en el Acuerdo.

29.2. En el caso de que el Empleador venda o transfiera la totalidad o cualquier parte de su negocio o cuentas que estén sujetas a este Acuerdo, el Empleador deberá exigirle al empleador adquirente que asuma este Acuerdo.

29.3. En la medida permitida por la ley, el presente Acuerdo será vinculante para cualquier otra entidad que el Empleador o sus directores establezcan u administren que realicen el objeto de trabajo del presente Acuerdo.

## **Artículo 30. No Discriminación**

30.1. No habrá discriminación contra un empleado por motivos de raza, credo, color, edad, discapacidad, origen, sexo, orientación sexual, afiliación sindical, o cualquier otra característica protegida por la ley.

## **Artículo 31. Naciones Más Favorecidas**

31.1. Si el Sindicato se compromete a diferentes términos y condiciones económicas más favorables para el Empleador en cualquier ubicación, los términos y condiciones se aplicarán a cualquier otro Empleador que asuma esa ubicación durante la duración del acuerdo del Sindicato con el Empleador anterior.

31.2. En caso de que el Sindicato celebre un contrato el o luego del 1 de diciembre de 2023, dentro del ámbito geográfico del Artículo 1.1 mencionado anteriormente (excepto para los edificios/complejos para los cuales el Artículo 1.1 autoriza acuerdos de cláusulas adicionales), cuyos términos o condiciones económicas sean más favorables para dicho Empleador que los términos contenidos en el presente acuerdo con respecto a ese edificio, el Empleador tendrá derecho a y puede tener el beneficio completo de cualquier y de los términos más favorables para cualesquiera de sus edificios similares dentro del área definida en el Artículo 1.1 más arriba luego de notificárselo al Sindicato. Esta cláusula no se aplicará a los contratos celebrados antes del 1 de diciembre de 2019, aunque los términos de dichos contratos se extiendan más allá de esa fecha.

### **Artículo 32. Acuerdo Completo**

32.1. En cualquier lugar en donde el Empleador está manteniendo actualmente términos y condiciones que son más favorables para los trabajadores (o algunos de ellos) que las previstas en este Acuerdo para esa ubicación, los términos y condiciones seguirán siendo aplicados a los trabajadores afectados a menos que el Sindicato y el Empleador dispongan lo contrario.

32.2. Todos los acuerdos de cláusulas adicionales actualmente en vigencia cuyos términos se extiendan más allá del 31 de diciembre de 2007, seguirán en vigencia, excepto que las contribuciones a los fondos dispuestas en cualesquiera de dichas cláusulas adicionales se realizarán en las fechas previstas en la Cláusula adicional en las tarifas en vigencia en dichas fechas como lo dispone este Acuerdo.

### **Artículo 33. Piquete/Cláusula de No Huelga**

33.1. Ningún empleado cubierto por este Acuerdo estará obligado a apoyar los piquetes legales primarios establecidos en una huelga autorizada, incluyendo los piquetes establecidos por el Local 32BJ en virtud de una huelga autorizada en otra ubicación laboral. El Empleador no puede remplazar de forma permanente ni disciplinar a cualquier empleado porque se niega a apoyar un piquete.

33.2. No habrá paros ni huelgas a no ser que el Sindicato convoque a una huelga o paro laboral (a) después de notificar por escrito con cuarenta y ocho horas de anticipación si el Empleador ha infringido lo dispuesto en el Artículo 1 de este Acuerdo, (b) si el Empleador no cumple con la Compensación del Mediador dentro de tres semanas después de que el Empleador reciba la compensación, o (c) tras notificar con 48 horas de anticipación por escrito en caso que el Empleador no haya proporcionado al Sindicato la información o las notificaciones estipuladas en el Artículo 5.

33.3. El Empleador deberá proporcionarle al Sindicato la información del personal al presentar su solicitud para cualquier tipo de trabajo que actualmente preste servicios dentro de los cinco (5) días hábiles de la solicitud. Si esa información no se proporciona, el Sindicato tendrá derecho a participar en un paro laboral hasta que dicha información se suministre. Durante el período de paro laboral, los empleados continuarán recibiendo sus salarios regulares y beneficios.

### **Artículo 34. Disputas de Autorización de Trabajo y Estatus**

34.1. El Empleador no deberá imponer requisitos de verificación o re-verificación de la autorización para trabajar superiores a aquellos requeridos por la ley.

Un trabajador que pase por el proceso de verificación o re-verificación tendrá derecho a ser representado por un representante del Sindicato o un abogado personal.

El Empleador deberá proporcionar a la Unión y al empleado una notificación por escrito cuando afirme que sus documentos de autorización para trabajar o el Formulario I-9 son deficientes, o que el empleado debe volver a verificar su autorización para trabajar, al especificar: (a) el documento o documentos específicos que sean considerados como deficientes y por qué dichos documentos son considerados deficientes; (b) cuáles pasos el trabajador debe tomar para corregir el asunto; y (c) el derecho del empleado de tener a un representante del Sindicato o un abogado personal presente durante la verificación o re-verificación. La notificación se le debe proporcionar al Sindicato al mismo tiempo en que se envía al empleado, de manera que el Sindicato pueda realizar sus comentarios sobre la comunicación.

Previa solicitud, el Empleador acuerda en reunirse para analizar con el Sindicato acerca de la implementación de un proceso de verificación o re-verificación en particular. La decisión sobre dicho proceso será determinada por el Empleador.

El empleado tendrá el derecho a elegir cuáles documentos de autorización para trabajar va a presentar al Empleador durante el proceso de verificación o re-verificación, siempre que dichos documentos sean genuinos y aceptables en virtud de la ley.

El Empleador otorgará una licencia de nueve (9) meses al empleado, sin pago ni beneficios, a fin de que corrija cualquier problema sobre la autorización para trabajar. A su regreso de la licencia y luego de haber remediado el problema, el empleado deberá regresar a su puesto anterior, sin pérdida de antigüedad. Si el empleado no soluciona el problema en nueve (9) meses, el empleado podría ser despedido con justificación.

#### Cartas de no compatibilidad de la Administración del Seguro Social (SSA) u otras cartas de no compatibilidad

A menos que lo prescriba la ley, ni una carta proveniente de la Administración del Seguro Social que indique “no compatibilidad” ni una verificación por computadora o teléfono de una “no compatibilidad” constituirá asidero para tomar acción adversa contra un empleado, para exigirle que corrija la no compatibilidad o para volver a verificar la autorización para trabajar del empleado.

Al recibir la carta de “no compatibilidad”, el Empleador deberá notificar al empleado y proporcionar una copia de la carta al empleado y al Sindicato.

#### Cambio de nombre o del número del Seguro Social

Excepto según lo prohíba la ley, cuando un empleado presente pruebas de un cambio en el nombre o el número del Seguro Social, o documentos actualizados de la autorización para trabajar, el Empleador deberá modificar su registro para reflejar dicho cambio y la antigüedad del empleado no se verá afectada. Dicho cambio no constituirá una base para medidas adversas sobre el empleo, independientemente de cualquier información o documentos proporcionados en el momento de la contratación, siempre y cuando las pruebas nuevas sean verdaderas.

#### Participación en E-verify y programas similares

Si el Empleador participa en E-verify u otros programas similares locales o estatales, el Empleador deberá:

- a) Proporcionar al Sindicato una copia de su Acuerdo de E-verify u otro Memorándum de Acuerdo con la agencia gubernamental respectiva;
- b) No deberá utilizar a E-verify excepto para las nuevas contrataciones, a menos que sea requerido por la ley. Para los fines del programa federal E-verify, un empleado no será considerado como una nueva contratación según lo dispuesto en 8 CFR § 274a.2(b)(1)(viii); y
- c) Proporcionar a cualquier empleado afectado una licencia de nueve (9) meses para corregir una falta de confirmación definitiva o una determinación similar sobre la carencia de la autorización para trabajar.

### Registros de empleo

En un plazo de diez (10) días siguientes a la solicitud, el Empleador proporcionará a los empleados los documentos que demuestran el historial laboral de los empleados con el Empleador y/o en la ubicación.

### **Artículo 35. Derechos de las Administración**

35.1. El Sindicato reconoce, sujeto a lo estipulado en el presente Acuerdo, el derecho de dirección de administrar y dirigir sus negocios y de dirigir a la fuerza de trabajo, incluyendo, mas no limitando, al derecho de determinar lo siguiente:

1. Reglas razonables de trabajo
2. Carga de trabajo
3. Normas de Calidad del Desempeño
4. Métodos de contratación
5. Asignación y transferencia de empleados
6. Derecho a despedir empleados debido a falta de trabajo o a otras razones
7. Sancionar o despedir a los empleados por causas justificadas
8. El ascenso de empleados
9. Niveles de personal
10. Asignaciones de trabajos
11. Horarios de Trabajo
12. El uso de equipo que mejoran la eficiencia de las operaciones y / o la productividad.



35.2. Sujeto a lo estipulado en el presente Acuerdo, el Empleador tendrá el derecho de administrar y dirigir sus negocios; dirigir a la fuerza de trabajo; planear, dirigir y controlar sus operaciones; contratar, promover, sancionar, suspender o despedir por causas justificadas. Se acuerda que los puntos enumerados como derechos de la dirección en el presente Acuerdo no se consideran excluyentes de otros derechos no enumerados, siempre y cuando no se haga nada que viole los términos del presente Acuerdo.

### **Artículo 36. Salud y Seguridad**

36.1 El Empleador deberá proporcionar y mantener un lugar de trabajo seguro y saludable para todos los empleados y el Empleador deberá cumplir con todas las leyes federales, estatales y locales en materia de salud y seguridad. El Empleador proveerá todos los materiales necesarios y equipos de protección de forma gratuita. El Empleador deberá proveer ropa de nieve y equipo adecuados para todos los empleados que limpian la nieve.

### **Artículo 37. Verificaciones de Antecedentes de Seguridad**

37.1. Todos los empleados estarán sujetos a verificaciones de antecedentes de seguridad en cualquier momento, sobre la base de un requerimiento del cliente por escrito. Un empleado deberá cooperar con un Empleador según sea necesario para obtener las verificaciones de antecedentes de seguridad. Cualquier empleado que se niega a cooperar estará sujeto a despido. Los empleados que no pasen la verificación de antecedentes de seguridad estarán sujetos a despido.

37.2. Para los efectos de esta disposición, una causa justa para despedir a un empleado que no haya pasado una verificación de antecedentes de seguridad sólo existe si se establece que uno o más de los resultados de la verificación de los antecedentes de seguridad está directamente relacionado con sus funciones o responsabilidades laborales, o que la continuación del empleo implicaría un riesgo excesivo para la propiedad o la seguridad o el bienestar de los individuos o el público en general o que constituya una violación de cualquier norma o regulación gubernamental aplicable. Si el cliente determina que el empleado no ha pasado una verificación de antecedentes de seguridad, pero el Empleador carece de un motivo válido para despedirlo conforme a esta disposición, se aplicarán los términos del Artículo de Transferencia Involuntaria.

37.3. Todas las verificaciones de antecedentes de seguridad serán confidenciales y sólo pueden ser reveladas al Sindicato cuando sea necesario para la administración de este Acuerdo y/o según lo requiera la ley. El Empleador deberá pagar todos los costos de las verificaciones de antecedentes de seguridad. El Empleador no puede deducir de los cheques de pago el costo de los exámenes pre-empleo.

### **Artículo 38. Transferencia Involuntaria**

38.1. Si un empleado es retirado de una ubicación a solicitud por escrito de un cliente, el Empleador podrá retirar al empleado de seguir trabajando en esa ubicación, siempre que haya una razón de buena fe para justificar su retiro, además de la propia demanda. El Empleador deberá proporcionarle al Sindicato una copia de dicha demanda por escrito. A menos que el Empleador tenga un motivo legítimo para despedir a un empleado, el Empleador colocará al empleado en un trabajo similar en otra instalación dentro del mismo Condado cubierto por este Acuerdo, o si existe más de una progresión salarial contractual dentro del Condado, en una parte del Condado que comparta la misma progresión salarial, a menos que el Sindicato y el Empleador acuerden colocar a un empleado en un trabajo similar en un Condado diferente cubierto por este Acuerdo, o en una parte de un Condado con una progresión salarial contractual diferente, sin la pérdida de los derechos de antigüedad ni reducción de sus salarios o beneficios, y le pagará una indemnización por desplazamiento a dicho empleado por los montos establecidos a continuación:

#### Empleados con:

menos de 12 años de antigüedad.  
12 años pero menos de 15  
15 años pero menos de 17 años  
17 años pero menos de 20 años  
20 años pero menos de 25 años  
25 o más años

#### Indemnización por Desplazamiento:

salario de 2 semanas  
salario de 3 semanas  
salario de 6 semanas  
salario de 7 semanas  
salario de 8 semanas  
salario de 10 semanas

38.2. En caso de que un empleado sea transferido a otro edificio y no ocupe un puesto libre, el Empleador deberá buscar voluntarios sobre la base de la antigüedad dentro del título del trabajo. Si no hubiera ningún voluntario, se seleccionará al empleado más reciente para transferirlo, el cual recibirá la indemnización por desplazamiento correspondiente, así como las mismas protecciones otorgadas al empleado transferido.

### **ARTÍCULO 39. EMPLEADOS TEMPORALES**

39.1 Los empleados temporales, tales como los reemplazos de vacaciones, los empleados asignados para reemplazar a los empleados regulares debido a una enfermedad extendida o quienes se encuentran en licencias personales aprobadas, y aquellos empleados contratados para trabajar temporalmente por un periodo específico no tendrán derechos de "desplazamiento" cuando terminen sus asignaciones temporales. En el caso de que un empleado temporal sea contratado en una posición permanente, su antigüedad para todos los asuntos, incluidas las tasas de pago y la elegibilidad para los beneficios, se basará en su fecha inicial de contratación como empleado temporal.

39.2. El Empleador acuerda en notificar al Sindicato, por escrito, en el momento de la contratación, acerca del estatus de cada empleado temporal. Esto incluirá al nombre del empleado, el propósito para utilizar a dicho empleado temporal, y la duración anticipada del empleo temporal.

39.3. La duración máxima del empleo para un empleado temporal será de ciento cincuenta (150) días de calendario en un año calendario, excepto para los empleados quienes puedan reemplazar a empleados permanentes debido a una enfermedad extendida en exceso de ciento cincuenta (150) días.

39.4. Un empleado temporal tendrá derecho a todos los beneficios contractuales, excepto los beneficios legales y de capacitación del Fondo de Building Service 32BJ. A menos que sea requerido por la ley, los empleados temporales no tendrán derecho a los beneficios de pensión (o si dichos empleados están cubiertos por una cláusula adicional existente). Un empleado temporal a tiempo completo tendrá derecho a los beneficios de salud cuando complete 90 días de empleo. Un empleado temporal a tiempo parcial (o un empleado temporal quien realice trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial, tendrá derecho a los beneficios de salud de conformidad con la ley aplicable.

39.5. Un empleado temporal se convertirá automáticamente en un empleado permanente cuando alcance el día ciento cincuentiuno (151) de empleo, a menos que el empleado esté sustituyendo a un empleado permanente debido a una enfermedad extendida en exceso de ciento cincuenta (150) días, y deberá pagar una tarifa de inscripción.

#### **Artículo 40. Daño de Equipo o Propiedad**

Un empleado que dañe cualquier equipo del Empleador, teléfono celular o propiedad de un cliente estará sujeto a las medidas disciplinarias apropiadas.

#### **Artículo 41. Acuerdo Completo**

41.1. El presente Acuerdo contiene el completo acuerdo entre el Sindicato y el Empleador y reemplaza a cualquier otro acuerdo anterior entre ellos, excepto que los términos económicos de cualquier cláusula adicional u otros acuerdos continúen en vigencia durante la duración de la cláusula adicional o de otro acuerdo o hasta que dicho acuerdo sea renegociado.

#### **Artículo 42. Duración**

42.1. El acuerdo concluirá el 31 de diciembre de 2023.

42.2. A la fecha de expiración de este contrato según lo establecido anteriormente, el presente Acuerdo a partir de entonces permanecerá en pleno vigor y efecto durante un periodo prolongado hasta que un acuerdo sucesor haya sido ejecutado. Durante el período ampliado, todos los términos y condiciones del mismo deberán estar en efecto sujetos a las disposiciones

de este párrafo. Durante el período ampliado, el Empleador deberá negociar un acuerdo sucesor retroactivo a la fecha de vencimiento, y todos los beneficios y mejoras en el acuerdo que le suceda deberán ser retroactivos, si tal acuerdo lo proporcionase. En el caso de que las partes no sean capaces de llegar a un acuerdo sobre los términos de un acuerdo sucesor, el Sindicato a los tres (3) días de darle al Empleador una notificación oral o por escrito, puede participar en cualquier interrupción o huelga, sin que ello finalice cualquier otra disposición de este acuerdo, hasta que el acuerdo sucesor sea concluido.

**Local 32BJ de SEIU:**

**Empleador:**

**Por:** \_\_\_\_\_

**Por:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_

## **NOTAS COMPLEMENTARIAS**

Al Empleador no se le solicitará que realice contribuciones para fondos de beneficios para los empleados que se encuentren de permiso, excepto como lo requiera la Ley de Permiso Médico Familiar.

### **NOTA COMPLEMENTARIA SOBRE EL BRONX**

Salvo disposición que exprese lo contrario en el HVCA del 2005 o el ICA o RABCA del 2005, el Sindicato y el Empleador negociarán acuerdos de cláusulas adicionales para todas las cuentas de construcción de oficinas comerciales en el Bronx.

### **NOTA COMPLEMENTARIA SOBRE EL ARTÍCULO 2.6.**

El Sindicato le hará saber al Empleador con 60 días de anticipación si el Sindicato piensa cambiar su manera actual de aplicar el Artículo 2.6.

### **NOTA COMPLEMENTARIA CON RESPECTO A UN RESULTADO “NO ES COMPATIBLE” CON EL SEGURO SOCIAL**

Por la presente confirmamos nuestro entendimiento de que un Empleador no puede invocar el Artículo referente a las Verificaciones de Antecedentes de Seguridad en relación con un resultado “no es compatible” con el Seguro Social.

### **NOTA COMPLEMENTARIA SOBRE LUGAR DE TRABAJO RESPETOSO Y PROFESIONAL**

La Unión y los Empleadores interesados formar un comité para crear y desarrollar un programa piloto de capacitación para los miembros en la clasificación de trabajo de líder (lead person).

### **NOTA COMPLEMENTARIA SOBRE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO**

Las partes dedicaron un tiempo considerable durante las negociaciones para discutir la importancia de evitar y/o eliminar el acoso sexual en el centro de labores. Con ese fin, cada contratista ha acordado incluir una Política sobre Acoso Sexual y a que tales normas sean distribuidas tras la conclusión de las negociaciones entre las partes. Más aún, las partes han acordado que los principios establecidos a continuación, en la declaración adjunta a esta carta, deberán regir para ambas partes y estarán sujetas al Artículo 4 de este Convenio.

### **ACOSO SEXUAL EN EL CENTRO DE LABORES**

- A. El empleador y la unión acuerdan que todos los empleados tienen derecho a trabajar en un ambiente libre del acoso sexual. El empleador no tolerará el acoso sexual ya sea que ocurra entre empleados o supervisores.

- B. A todo empleador se le exigirá establecer una política de acoso sexual, impresa tanto en inglés como en español, que serán las normas que deberán observar los empleados y que el empleador usará para fines de regir los casos de acoso sexual en el centro de labores. Con ese fin, el empleador deberá proporcionar una copia de estas normas a cada empleado el 1º de marzo de 2020 a más tardar. Se proporcionarán estas normas a la Unión, si así lo solicita.
- C. Los empleados deberán reportar instancias de acoso sexual a la persona designada por el empleador en las normas del empleador y/o el gerente del empleador. Toda denuncia de acoso sexual será rápidamente investigada por el empleador. El empleador deberá proporcionar, en un lapso razonable, al(a) acusador(a) una respuesta de sus hallazgos, así como toda medida tomada. Allí donde sea apropiado, la respuesta se entregará por escrito.
- D. Ejemplos de acoso sexual incluyen, entre otros:
- Insinuaciones sexuales indeseadas
  - Tocar o manosear inapropiadamente
  - Bromas ofensivas o conversaciones de naturaleza sexual o comentarios denigrantes respecto a la orientación sexual o identidad de género de una persona
  - Mostrar o compartir fotos o video indecentes
  - Cuando el rechazo de toda conducta verbal o física de naturaleza sexual por parte de un(a) empleado(a) resulta en una sanción u otra acción adversa
  - Conducta de naturaleza sexual que interfiere con el desempeño de labores de una persona o crea una atmósfera intimidatoria, hostil u ofensiva en el trabajo.
- E. En caso que un empleado haga una denuncia respecto de una persona que no está empleada, el empleador le advertirá a dichas terceras partes sobre estas acusaciones y — a solicitud del(a) empleado(a)— tratará de brindarle al(a) empleado(a) un lugar alternativo de trabajo temporalmente, lejos del supuesto acosador.
- F. Tras recibir un reporte de acoso sexual por parte de un empleado, el empleador tomará medidas razonables para asegurarse de que el empleado acusado no tenga contacto directo con el(la) empleado(a) supuestamente acosado(a), hasta que el empleador haya completado su investigación y haya llegado a una conclusión respecto a la acusación. A partir de ese momento, de deberá tomar una medida apropiada. El empleador tiene derecho a transferir a un(a) empleado(a) acusado(a) a otro centro de labores, o —donde resulte apropiado— a suspender a un(a) empleado(a) hasta que se complete la

investigación. De ser necesario, el empleador podrá transferir a ambas o todas las partes a centros de labores separados hasta que se complete la investigación.

G. Si el empleador concluye que un empleado ha incurrido en un acoso sexual, el(la) empleado(a) se verá sujeto(a) a una sanción disciplinaria, que incluirá su despido del empleo.

H. No habrá represalias contra los empleados que reportan acusaciones de acoso sexual o que participen en una investigación respecto un caso de acoso sexual.

**APÉNDICE CON LA LISTA DE LUGARS CON ANEXOS DEL CONTRATO (“RIDERS”) EN VIGOR A PARTIR DE 31 DE DICIEMBRE DE 2019**

**Fairfield County**

<b>Edificio</b>	<b>Ciudad</b>
100 Beard Saw Mill Rd	Shelton
181 Harbor Drive	Stamford
208-232-250-262-290 Harbor Plaza	Stamford
35 Nutmeg Drive	Trumbull
400 Atlantic St	Stamford
600 Steamboat Rd	Greenwich
677 Washington Blvd	Stamford
750 Washington	Stamford
800 Connecticut Ave	Norwalk
Bridgewater/10 & 20 Westport Rd	Wilton
Bridgewater/100-500 Nyala Farms Rd	Westport
Bridgewater/45 Glover St	Norwalk
Greenwich Office Park	Greenwich
Norwalk Aquarium	Norwalk
Stamford Police Department	Stamford
Weston Schools	Weston

**APÉNDICE CON LA LISTA DE LUGARS CON ANEXOS DEL CONTRATO (“RIDERS”) EN VIGOR A PARTIR DE 31 DE DICIEMBRE DE 2019**

**Hudson Valley**

<b>Edificio</b>	<b>Ciudad</b>
1 Blue Hill Plaza	Pearl River
1 Mead Way	Bronxville
1 North Broadway	White Plains
1 North Lexington	White Plains
1 Ridge Hill Blvd	Yonkers
100 Main St	White Plains
1075 Broadway	Pleasantville
1100 King St	Rye Brook
1101 Kitchawan Rd	Yorktown
111 Main St	White Plains
1133 Westchester	White Plains
120 white plains road	White Plains
123 Main St	White Plains
155 Corporate Drive	Orangeburg
2000 Corporate Drive	Orangeburg
2000 Purchase	Purchase
2000 Westchester Ave	Purchase
2300 Westchester Ave	Bronx
235-245 Main St	White Plains
2532 Grand Concourse	Bronx
3 College Road	Purchase
300 Quarropas	White Plains
3030 Third Ave	Bronx
400-500 Westcheter Ave	White Plains
44 South Broadway	White Plains
440 Mamaroneck	White Plains
498 Red Apple Ct	Central Valley

<b>Edificio</b>	<b>Ciudad</b>
50 Main St	White Plains
505 & 555 White Plains Rd	Tarrytown
511 Benedict Ave	Tarrytown
520 White Plains Road	Tarrytown
540 White Plains Road	Tarrytown
555 Taxter Rd	Elmsford
555 Theodore Fremd Blvd	Rye
560 White Plains Rd	Tarrytown
565 Taxter	Elmsford
660 White Plains Rd	Tarrytown
73 Market St	Yonkers
777 Old Saw Mill River Rd	Hawthorne
78 North Broadway	White Plains
81 Main St	White Plains
861 Bedford Road	pleasantville
925 & 1025 Westchester Ave	White Plains
Chase Banks	Mt. Vernon
Fordham Plaza	Bronx
Gateway Bldg Garage	White Plains
High Point of Hartsdale	Hartsdale
Horace Mann School	Bronx
IBM Armonk & North Castle	Armonk
IBM Sterling Forest	Sterling Forest
Manhattanville College	Purchase
NY Medical College	Valhalla
Robert Martin (skyline Dr)	Valhalla
Westchester County Airport	White Plains