

Convenio celebrado a los trece días del mes de septiembre de 2004 entre American Building Maintenance Company, sus subsidiarias, sucesores y cesionarios (en adelante, el “Empleador” o la “Compañía”) y Service Employees International Union, Local 615, AFL-CIO (en adelante, el “Sindicato”) para todos los trabajadores empleados por ABM Company, para quienes el Sindicato ha sido reconocido como el agente de negociación en la Universidad de Suffolk.

Considerando las promesas y acuerdos mutuos realizados por cada una de las partes del presente, el Empleador y el Sindicato convienen lo siguiente:

ARTÍCULO I **OBJETO**

El objeto del presente Convenio es promover las buenas relaciones de trabajo entre el Empleador y el Sindicato estableciendo las disposiciones básicas de las cuales dependen dichas relaciones. Es la intención de las partes trabajar en conjunto para proporcionar y mantener términos y condiciones satisfactorias de empleo y prevenir la fricción, así como propiciar una forma de resolución diligente y amistosa de los problemas que pudieran suscitarse en el día a día.

ARTÍCULO II **RECONOCIMIENTO**

El Empleador reconoce al Sindicato como el agente exclusivo de negociación para todas las personas empleadas por el Empleador como personal de mantenimiento y custodios, excluyendo al personal de supervisión y otros empleados a los que puede otorgárseles la autoridad de recomendar la contratación, desvinculación, disciplina u otra modificación en la condición de empleados y excluyendo asimismo a los empleados estudiantes.

El término “empleados” tal como se utiliza en el presente Convenio hace referencia a las personas respecto de las cuales se reconoce al Sindicato como el representante en la negociación de acuerdo con el párrafo precedente.

El Convenio no cubre ni se aplica a estudiantes que asisten a la Universidad que, a discreción de la Universidad, pueden ser empleados en cualquier

momento y que realicen trabajo ocasionalmente como medio para cubrir parte de sus gastos mientras estudian en la Universidad. Ninguna disposición del presente Convenio restringirá el tipo o la cantidad de trabajo que puede ser asignada a estudiantes.

ARTÍCULO III **AFILIACIÓN AL SINDICATO**

Cada empleado que es miembro del Sindicato a la fecha del presente Convenio y cada empleado que en lo sucesivo se afilie al Sindicato continuará, como condición de empleo, siendo miembro del Sindicato durante la vigencia de este Convenio.

Cada nuevo empleado contratado a partir de la fecha del presente Convenio se afiliará al Sindicato, como condición de empleo, treinta (30) días después de la fecha en que se presente a trabajar por primera vez y continuará siendo miembro del Sindicato en lo sucesivo mientras este Convenio se encuentre en vigencia.

El Sindicato acuerda no discriminar a ningún empleado. Si el Sindicato no admitiera al Sindicato a algún empleado futuro o expulsara a un empleado del Sindicato por cualquier motivo excepto la falta de pago de la cuota periódica y/o la tarifa de iniciación, este Artículo no regirá en lo que concierne a tal empleado.

ARTÍCULO IV **REGISTRO**

El Empleador acuerda notificar al Sindicato el nombre y el domicilio de todos los nuevos empleados. El Empleador avisará a todos los nuevos empleados el requisito de Afiliación al Sindicato estipulado en el contrato, y proporcionará a los nuevos empleados las tarjetas de afiliación provistas por el Sindicato y los formularios de tarifas de iniciación y deducción de cuota provistos por el Sindicato.

El Empleador remitirá todas las tarifas de iniciación y cuotas sindicales al Sindicato antes del decimoquinto (15º) día del mes siguiente o dentro de los treinta (30) días de realizadas las deducciones, lo que represente el período más corto.

ARTÍCULO V **ANTIGÜEDAD**

En caso de despido y recontractación de empleados, se dará preferencia a los empleados que tengan la mayor cantidad de años en servicio continuo con el Empleador, siempre que sean competentes para realizar el trabajo disponible en forma eficiente. Habrá un período de prueba de sesenta (60) días de servicio continuo desde la fecha de empleo para nuevos empleados, durante el cual tendrán un puesto temporario y no tendrán derechos de antigüedad, y durante el cual su empleo puede ser terminado por el Empleador a su entera discreción sin cuestionamientos por parte del Sindicato. Al cumplirse los sesenta (60) días de servicio continuo de un empleado, su antigüedad se calculará desde la fecha de contratación.

Los empleados con menos de sesenta (60) días de servicio no recibirán paga por vacaciones.

Con respecto a la preferencia de turnos y oferta de puestos, el Empleador publicará avisos de todas las vacantes para puestos permanentes durante un período de una semana antes de asignar a un empleado al puesto ofrecido. Los empleados aspirantes al puesto deberán presentar una solicitud escrita en referencia al puesto publicado por escrito.

El Empleador acuerda que todas las vacantes de tiempo completo serán cubiertas por empleados de tiempo parcial que trabajan para ABM en la Universidad de Suffolk en función de su antigüedad, a menos que no haya empleado de tiempo parcial dispuesto a cubrir la vacante de tiempo completo, o que no haya empleado de tiempo parcial capaz de realizar las tareas que requiere el puesto de tiempo completo vacante.

El Empleador considerará la antigüedad, capacidad y el desempeño laboral previo de todos los empleados interesados.

El Empleador analizará las decisiones de selección y asignación del puesto y los motivos de su decisión con el Delegado Sindical, el empleado y el representante del Sindicato.

La resolución final respecto de la asignación del puesto es exclusivamente derecho y responsabilidad del Empleador, y este tema está sujeto al

procedimiento de arbitraje contractual y quejas en relación con la habilidad para el puesto y la antigüedad.

ARTÍCULO VI **QUEJAS**

Las quejas que pudieran surgir relativas a la interpretación y aplicación del Convenio se tratarán de la siguiente manera:

- Paso 1. El empleado y/o el delegado sindical abordarán la cuestión con el Representante del Empleador.

- Paso 2. Si la queja no se resuelve dentro de los dos (2) días hábiles, el Sindicato presentará la queja por escrito al Supervisor del Empleador y la cuestión se discutirá en reunión entre el Sindicato y el Empleador. Dicha reunión se celebrará dentro de los cinco (5) días hábiles de presentada la solicitud por una de las partes a la otra parte.

- Paso 3. Si la queja no se resuelve dentro de los cinco (5) días hábiles de celebrada la reunión prevista en el paso anterior, cualquiera de las partes puede, mediante notificación escrita a la otra parte, demandar que la queja se someta a arbitraje. Si dentro de los dos (2) días hábiles de recibida dicha demanda las partes no llegaran a acuerdo respecto de la designación de un árbitro, cualquiera de las partes puede elevar la queja al arbitraje de la Asociación de Arbitraje Estadounidense de conformidad con su Reglamento de Arbitraje Laboral. Los honorarios y demás cargos del árbitro se dividirán en partes iguales entre el Empleador y el Sindicato. La decisión del árbitro será definitiva y vinculante para ambas partes durante la vigencia de este Convenio a menos que se acuerde un período distinto por escrito cuando la cuestión se someta a arbitraje.

Los conflictos relativos a tarifas salariales generales no están sujetos al procedimiento de quejas y arbitraje. El árbitro estará facultado a interpretar y

aplicar las disposiciones de este Convenio pero no podrá alterarlas ni enmendarlas.

Un advertencia se eliminará de un legajo personal a los seis (6) meses de la fecha de emisión a menos que se cometa una segunda violación, escrita u oral, dentro del período de seis (6) meses. En ese caso, el procedimiento normal de pasos sigue su curso por un (1) año después de la segunda violación.

ARTÍCULO VII **HUELGAS Y PAROS**

Durante la vigencia del presente Convenio o su extensión, si la hubiere, las partes acuerdan que no habrá huelgas, paros, huelgas de manos caídas, cierres patronales, piquetes ni manifestaciones públicas relativas a ninguna cuestión en controversia entre el Empleador, el Sindicato y los empleados.

ARTÍCULO VIII **LICENCIA POR ENFERMEDAD**

- 1) Los empleados de tiempo completo contratados con anterioridad al 1 de junio de 1988 tendrán derecho a licencia por enfermedad a la tasa de un (1) día por mes, acumulable hasta un máximo de ciento cincuenta (150) días. Se otorgará a cada empleado contratado antes del 1 de julio de 1988 licencia por enfermedad a la tarifa regular de paga cuando sea necesario hasta un tiempo total que no excederá doce (12) días por año de contrato.
- 2) Los empleados de tiempo completo contratados a partir del 1 de julio de 1988 tendrán derecho, después de seis (6) meses de servicio, a licencia por enfermedad a su tarifa regular de paga según sea necesario hasta un tiempo total que no excederá diez (10) días por año de contrato.
- 3) Se otorgará a los empleados de tiempo parcial después de seis (6) meses de servicio licencia por enfermedad a su tarifa regular de paga según sea necesario hasta un tiempo total que no excederá cinco (5) días por año de contrato.
- 4) Disposición general: Sólo se requerirá a los empleados llamar una sola vez al notificar su ausencia a su supervisor.

El comprobante médico sólo se exigirá después de que un empleado haya pasado tres (3) días en licencia por enfermedad.

Un empleado que usa la licencia por enfermedad siguiendo un patrón regular de abuso, por ejemplo los lunes y los viernes, el día antes o después de un feriado o días personales, o que ha agotado su licencia por enfermedad acumulada recibirá una advertencia oral con documentación escrita en presencia de su Delegado Sindical, citando la cantidad de días y el patrón de abuso de licencia por enfermedad.

Si el uso de la licencia por enfermedad continúa siguiendo el mismo patrón de abuso o uno similar, se dará una advertencia escrita al empleado, colocándolo en licencia por enfermedad restringida por un período que no deberá exceder noventa (90) días. Durante dicha restricción, podrá exigírsele al empleado que presente una carta de un médico con el motivo de tal ausencia o que se someta a un examen médico realizado por un médico elegido por el Empleador.

Un empleado ausente a causa de un accidente industrial podrá ser remunerado con su licencia por enfermedad ganada por sólo los primeros cinco (5) días siguientes al accidente. Podrá permitírsele a un empleado comprar a la Compañía la licencia por enfermedad que hubiere usado para cubrir los primeros cinco (5) días siguientes a un accidente industrial, en caso de recibir indemnización por Accidentes del Trabajo.

ARTÍCULO IX **FERIADOS**

Los siguientes días se reconocerán como días de fiesta para todos los empleados de tiempo completo y tiempo parcial:

Día de Año Nuevo	Día de Colón
Nacimiento de Martin Luther King	Día del Veterano
Nacimiento de Washington	Día de Acción de Gracias
Día de Patriotas	Día después de Acción de Gracias
Memorial Day	Día antes de Navidad
Día de la Independencia	Día de Navidad
Día del Trabajo	½ día 31 de diciembre
	Un día de licencia por motivos personales (día personal)

El día de licencia por motivos personales debe programarse para algún momento que sea mutuamente conveniente para el empleado y el departamento. El día de licencia por motivos personales debe acordarse por adelantado con el supervisor y no puede tomarse en día viernes. El día de licencia por motivos personales no es acumulable. En caso de no tomarlo durante el año de contrato, el empleado lo perderá.

Cuando uno de los días feriados reconocidos caiga en un día hábil regular de un empleado, el empleado no está obligado a trabajar, recibirá la paga de un día regular por dicho feriado siempre que haya trabajado su último día programado antes y su primer día programado después del feriado.

En caso de que la Universidad cambie la fecha de observancia de feriados, el empleador tendrá la flexibilidad de realizar los mismos cambios, sujeto a los requisitos operativos y a un preaviso de treinta (30) días al Sindicato. Queda estipulado que no habrá reducción en la cantidad de feriados pagos para empleados cubiertos por el presente Convenio.

ARTÍCULO X **VACACIONES**

1. Los empleados de tiempo completo contratados con anterioridad al 1 de julio de 1988 tendrán derecho a vacaciones a una tasa de seis y dos tercios ($6\frac{2}{3}$) de hora por mes (dos (2) semanas por año) vigente a partir de la fecha de contratación. El 1 de junio, después de dos (2) años de servicio continuo, se otorgarán cinco (5) días adicionales de vacaciones. En ese momento, se incrementará la tasa de acumulación de vacaciones a 10 horas por mes.

2. Los empleados de tiempo completo contratados después del 1 de julio de 1988, en la fecha de su primer y segundo aniversario de contratación, recibirán dos (2) semanas de vacaciones pagas, y en la fecha de su tercer (3^o) a séptimo (7^o) aniversario de contratación recibirán tres (3) semanas de vacaciones pagas. Después de ocho (8) años de empleo, todos los empleados de tiempo completo tendrán derecho a tomar cuatro (4) semanas de vacaciones pagas.

3. Los empleados de tiempo parcial recibirán vacaciones pagas en base al siguiente esquema:

<u>Años completos</u>	<u>Vacaciones</u>
Un año -	1 semana de ingresos promedio
Dos años -	2 semanas de ingresos promedio
Cinco años -	3 semanas de ingresos promedio
Diez años -	4 semanas de ingresos promedio

Para los fines de vacaciones, “años” se refiere ya sea a la cantidad de años que el empleado ha trabajado para la compañía o a la cantidad de años que el empleado ha trabajado con Suffolk, la que sea mayor.

La paga por cada semana de vacaciones será un importe igual a las horas normales de la semana laboral multiplicado por el valor regular de la hora del empleado.

Un (1) empleado puede estar de vacaciones una vez durante todo el año académico y dos (2) veces en el período del 1 de junio al 31 de agosto, sujeto a requerimientos operativos.

ARTÍCULO XI **SALARIO Y HORAS EXTRA**

Los valores horarios que se muestran en la tabla de valores horarios que se adjunta (designado como “Tabla A”) regirán durante la vigencia del presente Convenio.

La semana laboral normal para los empleados de día completo comenzará a las 7:00 AM los lunes y constará de cinco (5) días hábiles de ocho (8) horas cada uno, que podrán ser programados por el Empleador de tal manera de cubrir el mantenimiento y servicio de la Universidad veinticuatro (24) horas al día y siete (7) días a la semana.

El turno nocturno de tiempo completo será de 10:30 PM a 7:00 AM con media hora (1/2) para la cena. Las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas en un (1) día laboral o en exceso de cuarenta (40) horas en una semana laboral se remunerarán a la tasa de una vez y media (1 ½) el valor regular, considerando el diferencial (por día o por semana) que sea mayor, pero sin duplicación.

Asignación de horas extra: En la medida de lo posible, las horas extra regulares se asignarán en forma equitativa entre los empleados en la categoría particular afectada.

Remuneración por llamado a trabajar: Habrá un mínimo de cuatro (4) horas por vez y una remuneración equivalente a uno y medio (1 ½) la paga regular para los llamados a trabajar, a partir del momento del llamado y considerando treinta (30) minutos para el traslado.

ARTÍCULO XII **SERVICIO MILITAR**

Un empleado que, habiendo pasado el período de empleo temporario tal como se estipula en el Artículo V, ingrese a las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos mantendrá, al terminarse su servicio militar, los derechos a reincorporarse a su puesto anterior que le correspondan bajo las leyes aplicables de los Estados Unidos de América.

ARTÍCULO XIII **CARTELERA**

El Empleador permitirá al Sindicato publicar avisos de sus asambleas y otras actividades sindicales en una cartelera convenientemente ubicada, en un lugar que designará el Empleador.

ARTÍCULO XIV **LEYES FEDERALES Y ESTADUALES Y DECRETOS EJECUTIVOS**

Si alguna ley o decreto o resolución judicial o administrativa restringiera o afectara el cumplimiento del presente Convenio o sus Artículos de acuerdo con sus términos de modo que su cumplimiento resultara imposible o, a juicio del Empleador, indebidamente engorroso, el Empleador puede, a su propia elección, dejar sin efecto el artículo o los artículos afectados mediante notificación escrita al Sindicato, en cuyo caso el Sindicato y el Empleador comenzarán negociaciones de buena fe para celebrar un Convenio renovado o introducir nuevos Artículos.

ARTÍCULO XV
SEGURO DE SALUD Y JUBILACIÓN

- 1) Seguro de salud: El Empleador se compromete a cubrir el ciento por ciento (100%) del costo del Plan de Seguro de Salud proporcionado por el Fondo de Empleados de Servicio de Edificios de Boston (*Boston Building Service Employee's Trust Fund*) para cada empleado de tiempo completo una vez transcurridos los sesenta (60) días de servicio.
- 2) Jubilación: El Empleador acuerda realizar aportes al Fondo de Jubilación de Empleados de Servicio de Massachussetts (*Massachussetts Service Employee's Pension Fund*), en nombre de cada empleado, bajo los mismos términos y condiciones que el Convenio de Contratistas de Mantenimiento.

ARTÍCULO XVI
LISTAS DE ANTIGÜEDAD

Se crearán y mantendrán listas de antigüedad.

ARTÍCULO XVII
DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Las partes acuerdan que la operación de la Compañía, incluso la supervisión de los empleados y su trabajo, es un derecho de la Compañía. Del mismo modo, sujeto a las disposiciones de este Convenio, constituyen derechos de la Compañía el establecimiento de reglas razonables que garanticen un trabajo ordenado y eficaz, el despido de empleados por falta de trabajo, y la definición de las tareas que se realizarán y de la competencia de los empleados.

ARTÍCULO XVIII
UNIFORMES

Al finalizar el empleo, todos los uniformes se devolverán a la Compañía. Se proporcionará a los empleados de día completo equipos para mal tiempo y chaquetas de uniforme de invierno.

ARTÍCULO XIX **LICENCIA POR DUELO**

Cada empleado permanente de tiempo completo tendrá derecho a un período que no excederá tres (3) días hábiles de licencia paga en caso de fallecimiento de un familiar cercano. “Familiar cercano” significa; madre, padre, cónyuge, hijo/a, hermano/a, suegro/a y abuelos/as. La Compañía se reserva el derecho a exigir prueba del fallecimiento del familiar cercano dentro de los treinta (30) días.

ARTÍCULO XX **NO DISCRIMINACIÓN**

No habrá discriminación ni por la Compañía ni por el Sindicato, excepto según lo permita la ley federal o estadual, en relación con el empleo o la afiliación al Sindicato, respecto de ninguna persona a causa de su raza, color, religión, sexo, origen nacional o étnico, estado civil, maternidad/paternidad, estado de veterano, discapacidad o edad.

ARTÍCULO XXI **TRABAJO DE TIEMPO COMPLETO Y HORAS EXTRA**

1. Trabajos de tiempo completo:
 - a) El Empleador se compromete a realizar un esfuerzo de buena fe, en la medida de lo practicable, por crear puestos de tiempo completo adicionales combinando horas de tiempo parcial cuando se desocupe el puesto de un empleado de tiempo parcial.
 - b) El Empleador se compromete con el objetivo de tener la mitad (50%) de su fuerza de trabajo de ABM-Universidad de Suffolk empleada en puestos de tiempo completo al final de este contrato. Ambas partes entienden que la intención es alcanzar este objetivo a través del retiro voluntario de empleados de tiempo parcial.

2. Trabajo temporario, horas de verano u otras horas extra: todas las horas de esta índole que el Empleador deba completar en la Universidad de Suffolk se ofrecerán primero a empleados de tiempo parcial en función de su antigüedad. La demanda de respuesta rápida y oportunidad en la Universidad puede requerir a ABM recurrir a ayuda

de afuera si fuera necesario para completar el trabajo antes de una fecha límite impuesta por la Universidad.

TABLA A

Durante la vigencia del presente Convenio, regirán los siguientes valores por hora:

Fecha	Tiempo completo	Tiempo parcial menos de 5 años	Tiempo parcial 5 y más años
7/1/2004	\$13.95	\$11.45	\$11.65
7/1/2005	\$14.50	\$12.10	\$12.30
7/1/2006	\$15.08	\$12.75	\$12.95
7/1/2007	\$15.69	\$13.60	\$13.80

Se pagará un diferencial de \$.25 por hora a todos los empleados que trabajen en segundo y tercer turno. Este diferencial por turno no se pagará para licencia por vacaciones o por enfermedad.

Todos los puestos de tiempo completo actuales, a la fecha del presente Convenio, no serán reemplazados por puestos de tiempo parcial sin el consentimiento mutuo de ambas partes.

ARTÍCULO XXII
DURACIÓN DEL CONVENIO

El presente Convenio entrará en vigencia el 1 de julio de 2004 y permanecerá en pleno vigor hasta el 30 de junio de 2008 y subsiguientemente de año en año a menos que sea rescindido mediante notificación por escrito por cualquiera de las partes a la otra parte por lo menos sesenta (60) días antes del vencimiento del período mencionado.

Cualquier notificación requerida en virtud del presente Convenio se considerará suficientemente otorgada por escrito por Carta Certificada al Gerente de Sucursal Alan Krivelow, y al Secretario-Tesorero de SEIU Local 615.

EN FE DE LO CUAL las partes suscriben y formalizan el presente Convenio, por medio de sus representantes autorizados cuyas firmas se consignan a continuación.

American Building
Maintenance Company

Service Employees
International Union
Local 615

Fecha: _____

Fecha: _____