

¡ATENCIÓN!

Gracias a nuestra lucha para aumentar el salario mínimo de Colorado, las escalas salariales que se encuentran en el Apéndice A en las páginas 41-43 se han actualizado.

Centro, Zonas 1-4 Flotadores

AÑO	2019	2020
Inicio	\$11.65	\$12.50
1 Year	\$11.75	\$12.55
2 Years	\$12.00	\$12.65
3 Years	\$14.25	\$15.00

Zonas 5-8

AÑO	2019	2020
Inicio	\$11.65	\$12.50
1 Year	\$11.75	\$12.55
2 Years	\$11.85	\$12.65
3 Years	\$11.85	\$12.75

100K Pies Cuadrados O Menos

Centro, Zonas 1-8

AÑO	2019	2020
Inicio	\$11.65	\$12.50
1 Year	\$11.75	\$12.55
2 Years	\$11.85	\$12.65
3 Years	\$11.85	\$12.75

¡Y HAY MÁS POR VENIR!

Estamos trabajando con el Consejo Municipal y la oficina del alcalde de Denver para aumentar los salarios de la ciudad de Denver.

Contribuya a nuestro programa político COPE y luchemos por un gran contrato.

EL ACUERDO
entre
(CONTRATISTAS DE MANTENIMIENTO DEL EDIFICIO)
y
SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS
DE SERVICIO LOCAL NO. 105

En vigor del: 2 de julio de 2016 hasta el 5 de julio de 2020

<u>ARTÍCULO</u>	<u>ÍNDICE</u>	<u>PÁGINA</u>
1	Reconocimiento del Sindicato	2
2	No discriminación / Inmigración	4
3	Contrataciones y Empleo	5
4	Trabajo Adicional	7
5	Representantes Sindicales	7
6	Verificación e Información	9
7	Mantenimiento de las Condiciones Laborales Actuales	12
8	Horas y Tiempo Extra	14
9	Condiciones y Gastos Laborales	15
10	Pago de Nómina	17
11	Días Festivos	19
12	Vacaciones	20
13	Antigüedad	23
14	Acciones de Disciplina y Despido	24
15	Permiso de Ausencia por Luto	24
16	Permiso de Ausencia Justificado	25
17	Servicio de Jurado	26
18	Conciliación y Arbitraje	26
19	Derechos de la Administración	27
20	Responsabilidades	28
21	Cláusula de Salvaguarda	28
22	Sin Huelgas – Ni Cierre de Puertas	28
23	Cláusula de Cliente Preferencial	29
24	Bebidas Embriagantes y Sustancias Reguladas	31
25	Trabajo de Tiempo Completo	32
26	Seguro Médico	35
27	Fondo de Educación	36
28	Términos del Acuerdo	37
	Apéndice A – Índice Salarial	38
	Apéndice B – Normativa contra el Acoso Sexual	41
	Apéndice C – Acuerdo de Contratista Responsable	42
	Apéndice 1—Zonas Geográficas	45
	Aviso para la Limpieza de Turno Matutino	47
	Aviso para los Edificios en la Periferia de la Ciudad de Boulder	48
	Aviso para la Revisión sobre la Legislación del Salario Mínimo – Glosario de Términos Sindicales	49

EL ACUERDO

entre

(LOS CONTRATISTAS DE MANTENIMIENTO
DE EDIFICIOS)

y

EL SINDICATO INTERNACIONAL DE
EMPLEADOS DE SERVICIO LOCAL NO. 105

VIGOR: del 2 de julio, 2016 al 5 de julio, 2020

Este Acuerdo, realizado y celebrado este día 2 de julio de 2016 en Denver, Colorado entre (Contratista de Mantenimiento del Edificios) (aludido como “Empleador” en la presente) y el Sindicato Internacional de Empleados de Servicio Local 105 en afiliación con el Sindicato Internacional de Empleados de Servicio, CTW, CLC (aludido como “Sindicato” en la presente.)

CONSIDERANDO, que las partes aquí descritas desean establecer términos y condiciones bajo las cuales los empleados deben trabajar para el Empleador y establecer que el Empleador, el Sindicato y los empleados van a tratarse con respeto y dignidad;

De aquí, por tanto, las partes por medio de la presente acuerdan lo siguiente:

ARTÍCULO UNO

RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

- A. El empleador reconoce al Sindicato como el único agente de negociaciones para todos los empleados que trabajan en los edificios de más de 50,000 pies cuadrados dentro del área designada en el mapa adjunto; excluyendo, empleados de oficina, empleados de administración, personal de ventas, guardias y supervisores como se define en el Acta para las Relaciones Laborales Nacionales.
- B. Otras empresas afines de conserjería: este acuerdo tiene la intención de incluir, y debe ser para el beneficio de todas las empresas relacionadas, subsidiarios, empresas conjuntas y asociados del empleador que realiza los servicios de conserjería por contrato del edificio. {Nota: el propósito de este contrato es incluir a todas las empresas de

servicios de conserjería. }

- C. En caso que el Empleador obtenga un edificio amparado actualmente por un acuerdo de negociación colectiva dentro de la jurisdicción de este Acuerdo, el Empleador está de acuerdo en reconocer los salarios, niveles de prestaciones y antigüedad en efecto en ese edificio. En tal caso, el Empleador está de acuerdo en emplear a cualquier personal extra basándose en la antigüedad tal como se especifica en el Artículo 13 de la sección E.
- D. Los Edificios que previamente no eran sindicalizados: Lo siguiente ha sido acordado entre el Empleador y el Sindicato sobre los edificios dentro de la jurisdicción de este acuerdo que actualmente no están cubiertos por ningún tipo de acuerdo de negociación colectivo con el Sindicato.
1. El Empleador acuerda en reconocer al Sindicato como el agente de negociaciones para los empleados de un edificio tan pronto como el Sindicato demuestre que representa la mayoría de empleados en el edificio.
 2. El Empleador está de acuerdo que permitirá acceso al edificio de acuerdo al Artículo número 5, sección C.
 3. El Empleador está de acuerdo que después del reconocimiento propio, como se describe en el párrafo 1 en la parte superior, este Acuerdo entra en vigor.
 4. El Empleador será el árbitro exclusivo sobre la cantidad de personal necesario para prestarte servicios al edificio.
 5. El Empleador mantendrá una posición neutral como se define en el Acuerdo de Contratistas Responsables (anexado como Apéndice C) en los temas de representación sindical pero nada evitará que el Empleador pueda hacer campaña en las elecciones del Acta para la Armonía Laboral en Colorado.
- E. Los supervisores no deberán realizar negociaciones de la unidad laboral excepto en situaciones de emergencia o donde existen otras condiciones que superan el control del Empleador. En edificios con menos de 200.000 pies cuadrados ocupados, no más de un supervisor puede llevar a cabo la labor de negociaciones. El empleador debe ofrecerle al Sindicato documentación por escrito de cualquier cambio en la cantidad de pies cuadrados ocupados antes de ejercer sus derechos bajo esta sección. Los supervisores que realicen de manera regular la labor de negociaciones de unidad laboral deben ser designados como guías y deben convertirse en parte de la unidad de negociaciones. Los guías no deben tener ningún derecho ni autoridad de disciplinar a los empleados. Los guías pueden ofrecer documentación que alude a la conducta que requiere de acciones disciplinarias a los empleadores. Cuando un supervisor no se encuentra disponible, un guía puede mandar un empleado a casa si es que este incurre en una falta grave (encontrarse ebrio, violencia, robo, etc.). Para todos los edificios del empleador al

momento de celebrar este acuerdo, no deberán realizarse cambios en las operaciones ni recortes a las horas de la unidad de negociaciones a resultado de esta cláusula.

ARTÍCULO DOS

ANTIDISCRIMINACIÓN / MIGRACIÓN

- A. Ningún empleado o solicitante de empleo amparado por este Acuerdo será discriminado por formar parte del Sindicato o parte de las actividades del Sindicato.
- B. Tanto el Empleador como el Sindicato no podrán discriminar en contra de algún solicitante de empleo protegido por este Acuerdo por motivo de raza, color, religión, credo, edad, género, orientación sexual, origen nacional, genealogía, o ciudadanía. Adicionalmente, el Empleador y el Sindicato están de acuerdo en cumplir con las leyes federales migratorias.
- C. Ni el Empleador ni el Sindicato discriminarán en contra de ningún empleado o solicitante de empleo por motivo de una discapacidad física o mental. El Empleador podrá tomar medidas necesarias para prestar concesiones razonables para cumplir con el Acta para Estadounidenses con Discapacidades (abreviado en inglés como ADA), no obstante este Acuerdo. Si el Sindicato está en desacuerdo con la necesidad de dichas acciones, las partes procederán a un arbitraje sin demora en un plazo que no exceda de (60) días de la solicitud de reclamo.
- D. La Traducción – Todas las juntas y comunicados por escrito donde existan reglas de trabajo e instrucciones similares entregadas a los trabajadores serán traducidas al español. De ser factible, todas las juntas y comunicados escritos donde existan reglas de trabajo e instrucciones similares serán entregadas a los trabajadores traducidas en el idioma que entienden para los trabajadores amparados por este Acuerdo. El Sindicato cooperará con el Empleador para ordenar la traducción de dichos documentos.
- E. El Empleador no deberá formular ninguna regla de trabajo que requiere el dominio del idioma inglés como una condición laboral. El Empleador tal vez requiera el idioma inglés como una habilidad necesaria específicamente para el desempeño del trabajo asignado al empleado y donde no se pueda hacer una concesión razonable.
- F. El Empleador le notificará al Sindicato si existe alguna investigación por parte de la Secretaría de Seguridad Nacional o cualquier asunto relacionado a sus agencias y/o la Secretaría de Trabajo. Los empleados no deberán ser disciplinados, perder su antigüedad o de otro modo ser afectados por un cambio legal de nombre o número de seguridad social. El Empleador está de acuerdo en obrar de acuerdo con las leyes correspondientes y relacionadas con migración, y extender la cooperación y ayuda razonable para los empleados y el Sindicato en conexión con dichos asuntos.

El Empleador está de acuerdo en cooperar con todos los migrantes legales y prestar la oportunidad de obtener ya sea extensiones, aplazamientos u otras condiciones exigidas por la Secretaría de Seguridad Nacional u otro organismo relacionado o que le siga sin que tengan que tomarse un plazo de ausencia. Si el permiso de ausencia es necesario, el Empleador acuerda concedérselo a los empleados, en conformidad con el Artículo 16, un permiso de ausencia por un período máximo de noventa (90) días y sin pérdida de antigüedad al regresar a su trabajo provisto por el Empleador que está en el Edificio o Instalación. El Empleador podría conceder noventa (90) días adicionales de permiso de ausencia si la solicitud se presenta por escrito y el empleado facilita prueba que su documentación se encuentra en trámite dentro del periodo original de noventa (90) días. El Empleador a criterio propio podría conceder un aplazamiento adicional al permiso de ausencia si el empleado presenta la petición por escrito junto con prueba que requiere tiempo adicional. El Empleador podría requerir documentación de comparecencia en dichos procesos y/o documentación actualizada de autorización válida para trabajar en los Estados Unidos. El Empleador podría conceder el aplazamiento a condición de que el empleado le notifique al Empleador de la situación de sus trámites en periodos de por lo menos de 30 días durante el aplazamiento. El Empleado no tendrá derecho a la acumulación de prestaciones durante el periodo de ausencia anterior. Todo lo anterior deberá obrar en conformidad con las leyes correspondientes.

Una carta indicando que ‘no coincide’ de la Administración de Seguridad Social (SSA) no constituye fundamento para tomar una acción de empleo adversa contra un empleado. Tan pronto se reciba dicha carta, el Empleador le notificará al empleado y le facilitará a éste una copia de la misma informándole al empleado debería comunicarse con SSA. Si el empleado le presenta un nuevo Número de Seguridad Social, el Empleador acatará sus prácticas normales sobre la verificación de números de Seguridad Social, a excepción de que requiera otra cosa el Edificio o Instalación.

- G. El Empleador acuerda en acatar la Normativa contra el Acoso Sexual indicada en el Apéndice B anexo.

ARTÍCULO TRES

CONTRATACIONES Y EMPLEO

- A. En conformidad con el Acta de Paz Laboral en Colorado, todo empleado protegido por este Acuerdo debe, durante la duración de este Acuerdo, al cumplir su día treinta y uno (31) de empleo o después o la fecha de que este Acuerdo entró en vigor, o lo que sea lo último, volverse y permanecer como miembro en regla en el Sindicato como una condición laboral. Para los fines de este párrafo, “en regla” significa que se han liquidado las cuotas de iniciación y los pagos uniformes cobrados por el Sindicato.

- B. Todo empleado que deje de obrar conforme con el Párrafo A, que es el inmediato anterior, deberá, tan pronto el Empleador le entregue una solicitud por escrito del Sindicato y con vencimiento de (30) días como periodo de gracia si no obrara conforme a esto, el Empleador le cesará de inmediato. El Sindicato acuerda en hacer reparaciones al Empleador en contra de cualquier responsabilidad que resultara de este párrafo.
- C. En caso que el Empleador utilice una agencia de empleos como fuente para nuevos empleados, cualquier cobro por la agencia la pagará el Empleador.
- D. El Empleador al momento de la contratación le informará a cada empleado al cual este Acuerdo aplique, de las obligaciones del empleado bajo el Párrafo A indicado anteriormente. El Empleador mantendrá neutralidad en el tema de membrecía sindical, mas nada le prohibirá al Empleador que realice campaña en las elecciones del Acta de Paz Laboral en Colorado.
- E. El Empleador va a presentar a cada nuevo empleado la solicitud de una tarjeta de membrecía y autorización de pago de cuotas del Sindicato, en el momento de contratación. El Sindicato está de acuerdo en facilitar la documentación mencionada al Empleador. La tarjeta de membrecía y la autorización del pago de cuotas realizados por los empleados y entregados al Empleador más de cinco (5) días antes de la fecha en la cual el Empleador manda las cuotas de los empleados según el Artículo 6 sección 6 será remitido por parte del Empleador al Sindicato para la fecha en la que el Empleador remite las cuotas. Si el Empleador dejara de facilitar la solicitud de membrecía y autorización de deducción de cuotas del Sindicato al empleado, la consecuencia será que el Empleador tenga que pagarle al Sindicato todas las pérdidas en cuotas e ingresos que el Sindicato pierda a causa de la omisión del Empleador.
- F. Contrataciones – El Empleador, si corresponde, le notificará al Sindicato de los puestos laborales vacantes que tenga conocimiento o que se planifiquen. El Empleador les dará la primera consideración a los solicitantes calificados recomendados por el Sindicato.
- G. Periodo Condicional – Todo empleado nuevo cumplirá con un periodo condicional de treinta (30) días en los cuales puede ser dado de baja por el Empleador sin justificación expresa. El empleado no tendrá recurso para entablar una queja o proceso de arbitraje.
- H. El Empleador no discriminará en la asignación laboral por motivo de parentescos. Para las quejas que indiquen incumplimientos de la sección o de la sección 7 I, la queja no será atendida por un familiar.

ARTÍCULO CUATRO

HORAS EXTRAS

- A. Al asignarse horas extras por motivo de una ausencia, las horas extras se van a distribuir para cumplir con ese trabajo o se efectuarán ajustes en el horario de limpieza normal cuando corresponda. Si trabajadores temporales se encuentran laborando y están disponibles, a éstos se les llamará para que substituyan a los trabajadores ausentes.
- B. Volumen Laboral – Se prohíbe apresurar o aumentar el volumen laboral al grado de imponer una carga indebida a todo empleado amparado en este contrato. El Empleador también acuerda de que no existirán aumentos al volumen laboral que no sean razonables sin que se aumenten las horas de manera equiparada. El Empleador y el Sindicato acuerdan que los Empleadores y el Sindicato formarán un comité de administración laboral para debatir los temas sobre el volumen laboral que afectan a las partes.

ARTÍCULO CINCO

REPRESENTANTES SINDICALES

- A. Delegados – El Sindicato puede designar delegados según sea necesario. El Sindicato debe notificarle de inmediato al Empleador de los nombres y lugares de los nuevos delegados designados, y en cualquier situación, dentro de los siguientes diez (10) días después de la designación. Dichos delegados no deben ser acosados ni disciplinados por desempeñar sus responsabilidades sindicales. Los delegados deben ser compensados a una tasa de tiempo regular por el tiempo que pasen en reuniones de investigación, disciplina, o quejas que sean programadas por el Empleador durante el horario de trabajo de los delegados. A los delegados se les permitirá trabajar tiempo extra si es necesario para terminar sus labores o a disminuir la carga de trabajo si es que se encuentran cumpliendo con sus deberes sindicales, cuando dichas labores se realicen con el permiso del Empleador. Los delegados no realizarán labores sindicales durante el horario regular de trabajo a excepción que cuenten con el permiso del Empleador.
- B. Capacitación de los Delegados -- 1. El Centro de la ciudad y zonas 1-4. Un (1) delegado por cada treinta y cinco (35) empleados, con mínimo de un (1) delegado por edificio, se les va a pagar un día de ausencia por año para asistir a los programas de capacitación sindical. 2. Zonas 5-8. Zonas 5-8. Un (1) delegado por edificio con cinco (5) empleados o más con mínimo de un (1) delegado por Empleador, se les va a pagar un (1) día de ausencia por año para asistir a los programas de capacitación sindical.
- C. Visitas de Representantes Sindicales -- Al representante sindical se le permitirá visitar el Edificio o Instalación de la Ciudad al notificarle por escrito de manera razonable indicándole el nombre del representante sindical y solicitándole el nombramiento del

gerente del Empleador o su designado, con la intención de determinar si este Acuerdo se está cumpliendo o no. Este derecho se ejercerá de manera razonable. Dicha notificación y nombramiento deberá completarse antes de la reunión con los trabajadores representados en el Edificio o Instalación del Empleador. Las partes también acuerdan que al Sindicato no se le exige que preste notificación o que realice nombramiento previo a la reunión con los trabajadores representado durante las horas fuera del trabajo del trabajador en restaurantes cuando estos se encuentran abiertos para el público en general, a pesar que el restaurante se encuentre dentro del Edificio o Instalación que esté limpiando el Empleador. El Empleador está de acuerdo que en un plazo que no exceda de cinco (5) días laborales al recibir la notificación por escrito del Sindicato, el Empleador le responderá al representante sindical que solicite la visita por correo electrónico o por fax indicando que si le concede el nombramiento al Edificio o Instalación de la Ciudad o no. Si el Empleador rechaza la hora solicitada y/o la ubicación, éste deberá indicar el motivo y ofrecer una hora o ubicación alternativa razonable para la cita. Si el Empleador no responde al representante sindical por correo electrónico dentro de los siguientes cinco (5) días hábiles después de recibir el aviso por escrito, el Sindicato puede realizar un segundo pedido por correo electrónico. Si el Empleador no responde tal como se requiere en esta sección dentro de los siguientes tres (3) días hábiles, entonces el Empleador debe pagar una multa de \$25 por día al Fondo Educativo hasta que el Sindicato reciba una respuesta tal como lo requiere esta sección.

El Empleador deberá entregarle al Sindicato vía correo electrónico un aviso designando a una (1) persona para que reciba y responda a dichos pedidos del Sindicato y también puede designar hasta tres (3) personas adicionales para que reciban una copia de estas solicitudes del Sindicato. Cualquier cambio de designación que realice el Empleador debe ser realizado por medio de correo electrónico y no afectará las solicitudes pendientes. Si el Sindicato no cumpliera con enviarle dichas solicitudes a toda persona designada, esto resultará en la negación automática de dicha solicitud.

El representante sindical le va a comunicar al representante del Empleador antes de entrar y desplazarse por el edificio o estacionamiento privado y debe de portar una identificación con fotografía que lo identifique como representante sindical. El representante sindical no debe interferir de manera excesiva con el curso de trabajo normal del día dentro del edificio. Ambas partes están de acuerdo que un empleado que trabaja para otro empleador en la industria de mantenimiento de edificios no se le va a permitir el acceso al edificio del Empleador o estacionamiento privado, a excepción que sea aprobado por adelantado de manera específica por el Empleador.

- D. Ausencias Sindicales -- A los empleados designados por el Sindicato se les permitirá tener un franqueo sin pérdida a sus derechos de antigüedad, que incluye su asignación vigente laboral, que no exceda de un total de treinta (30) días en año de calendario. Dicho franqueo no podrá ejercerse por periodos que excedan de cinco (5), dos (2) días, con el saldo de los franqueos que puedan tomarse en periodos mínimos de cinco (5) días.

La notificación por escrito de dichos franqueos deberá realizarse con un mínimo de diez (10) días laborales en anticipación y el Empleador le notificará al Sindicato por escrito en un plazo que no exceda de cinco (5) días de que recibió y que si aprueba la solicitud del franqueo. Si el Empleador dejara de contestar en el plazo de cinco (5) días, el Sindicato podría enviar una segunda solicitud vía correo postal certificado. Si no existiera respuesta a esta solicitud en un plazo de cinco (5) días, la solicitud para el franqueo será otorgada. Además, a los integrantes de la Mesa Ejecutiva del Sindicato se les permitirá franqueo para que asistan a las reuniones de la Mesa Ejecutiva, a los delegados a las cumbres nacionales sindicales se les concederá un franqueo para que asistan a la cumbre nacional, a los integrantes del Consejo Administrativo para la Salud y Bienestar se les concederá ausentarse para que asistan a las reuniones sobre la Salud y Bienestar, que incluye las reuniones de los subcomités, pero sin exceder de seis reuniones por año, y a los participantes en sesiones de negociaciones colectivas para que tramiten los cambios a este Acuerdo se les concederá un franqueo el día previo y el día de las sesiones de negociación. El número de los participantes que se le permita un franqueo para las negociaciones colectivas se limitaran a 1/2 de 1% de los empleados del Empleador o tres (3), o cualquiera que sea mayor. Dicha aprobación no se deberá negar de manera irrazonable. Los empleados le notificarán al Empleador por escrito con 24 horas de antelación antes que regresen a sus trabajos regulares. La fecha de regreso a sus labores deberán especificarse por escrito al momento que el empleado solicite el franqueo.

- E. Cuando sea permitido por la administración del edificio y de ser viable, el Empleador facilitará un espacio razonable en un tablero de comunicados en cada Edificio o Instalación para que lo utilice el Sindicato. Dicho espacio se ubicará en un área adyacente a las otras notificaciones de los empleados. Los comunicados del Sindicato se limitarán a los siguientes tipos:
- a. Notificaciones apolíticas del Sindicato con fines sociales o de esparcimiento;
 - b. Notificaciones de las elecciones sindicales, nombramientos y resultados de las elecciones sindicales;
 - c. Notificaciones de oportunidades de educación; y
 - d. Notificaciones de las reuniones sindicales.

ARTÍCULO SEIS

VERIFICACIÓN E INFORMACIÓN

- A. El Empleador está de acuerdo en verificar los pagos de las primas sindicales, las cuotas de iniciación y no más de un fondo para las campañas de participación cívica o política y deducir dichos pagos de los salarios de los empleados y entregar estos mismos al Sindicato conforme a los términos de la autorización firmada de dichos empleados y de acuerdo a los métodos indicados a continuación, y el Empleador será el agente que reciba dichas cantidades y la deducción de dichas primas por parte del Empleador constituirán el

pago de las primas por parte de los empleados. El Sindicato no podrá cambiar el fondo para las campañas de participación cívica o política designadas en más de una ocasión durante los términos de este acuerdo. En caso de que el Sindicato reciba de manera directa las autorizaciones firmadas, el Empleador está de acuerdo en aceptar el documento en formato *PDF* de dicha autorización para realizar las deducciones en conformidad con este artículo.

- B. Las primas regulares sindicales para los empleados regulares serán deducidas de cada cheque de pago. Para los empleados regulares recién contratados, la mitad de la cuota de iniciación y el primer pago de prima sindical serán deducidos en el segundo mes de empleo. Para los empleados regulares recién contratados, la mitad de la cuota de iniciación y el primer pago de prima sindical será deducida del primer cheque regular del empleado en el primer mes de calendario después de cumplirse treinta días de empleo. (Por ejemplo, a un empleado contratado en junio se le aplicarán estas deducciones en su primer pago salarial regular en el mes de agosto.) El saldo de la cuota de iniciación será deducida del primer pago de salario del empleado en el mes inmediato siguiente.
- C. Toda suma deducida en conformidad con este Artículo será enviada al Sindicato en un plazo que no exceda del día 25 del mes después que dichas deducciones se realizaron junto con una lista presentada de manera electrónica en un formato de banco de datos que se haya acordado de manera mutua, especificando para cada empleado amparado por este Acuerdo lo siguiente:
1. Por dirección de edificio: el nombre del empleado, su domicilio, fecha de antigüedad, número de identificación del Empleador (en caso que el Empleador utilice números de seguridad social como razón fiscal, entonces se utilizarán únicamente los últimos cuatro dígitos de su número de seguridad social), tasa salarial y horas laborales.
 2. La cantidad e índole de la deducción para cada empleado, al igual que su pago en bruto regular por el periodo de pago.
 3. El nivel de prestación de seguro, si existen. (Ya sea al designar empleado solamente, empleado más cónyuge, etc. o al designar el monto a pagar.)
 4. Una solicitud firmada para las membrecías de todos los empleados cuyos nombres estén indicados en la verificación por primera ocasión durante ese mes para que sea enviado de manera electrónica, por fax, o vía postal. La solicitud del Sindicato incluirá la notificación para los empleados de la cantidad de las cuotas de iniciación y primas sindicales.

Si el Empleador dejara de facilitar *a)* la lista mensual requerida, *b)* la información correcta/completa, o *c)* dejara de remitir la cantidad correcta de primas y/o cuotas, el

Sindicato le notificará al Empleador en cuyo caso el Empleador tendrá cinco (5) días laborales para corregir su falla y presentar una explicación legítima del porqué cree que esta lista que facilitó es correcta y completa. Si el Empleador dejara de corregir su falla en un plazo de cinco (5) días laborales o que presente un fundamento legítimo del porqué cree que esta lista está correcta y completa, el Empleador será multado con \$50.00 que serán entregados al fondo de educación por cada día que pase hasta que la falla sea corregida. Si el Empleador no remite el monto correcto de las primas y cuotas al Sindicato dentro de los dichos cinco (5) días, el Empleador va a ser responsable de cubrir el monto de primas adeudadas.

- D. Sin exceder del 5 de agosto del 2016, y a partir de ese día dentro de los siguientes diez (10) días hábiles de que se realice la notificación del Sindicato, el Empleador deberá facilitarle al Sindicato una lista de cada edificio con el tenga un contrato de limpieza dentro de la jurisdicción del Sindicato, con el nombre del edificio, dirección, zona, número total de pies cuadrados del edificio, y si se encuentra actualmente organizado o no. El Sindicato no solicitará esta información más de cuatro (4) veces por año.

2. Empezando el día veinticinco (25) de septiembre del 2016 y el veinticinco (25) de cada mes después de esa fecha, el Empleador está de acuerdo en ofrecer la siguiente información al Sindicato:

- a. Todos los edificios que el Empleador tiene bajo contrato de limpieza que no tenían contrato en el mes anterior. Esto incluye los edificios recién construidos y recién contratados. La lista de información debe incluir: el nombre del edificio, dirección, zona, número total de pies cuadrados del edificio, día inicial de servicio y si se encuentra actualmente organizado o no.

Si el Empleador deja de cumplir con esta sección en cualquier edificio que anteriormente no le pertenecían al Sindicato, entonces después del reconocimiento no van a ser elegibles para la fase en el Acuerdo tal como se indica en el Artículo 23: Cliente Preferencial.

- b. Todos los edificios para los que el Empleador no tiene un contrato para la limpieza el cual existía el mes anterior. La información debe incluir el nombre del edificio, la dirección, la última fecha de servicio, y el nuevo contratista (si se conoce esta información).

- c. En Lugar de (a) y (b) en la parte superior, el Empleador debe ofrecer una lista de edificios activos, incluyendo el nombre del edificio, la dirección, zona, número total de pies cuadrados y designación si éste no se encuentra ya organizado.

Si el Empleador no cumple en incluir en la lista de edificios activos cualquier edificio que previamente no era sindicalizado dentro de la jurisdicción del Sindicato y que actualmente está recibiendo servicios del Empleador, entonces después del reconocimiento ya no serán elegibles para la fase en el Acuerdo como se indica en el

Artículo 23: Cliente Preferencial para ese edificio.

Si el Empleador deja de facilitar parte de esta información, el Sindicato le notificará al Empleador, en cuyo caso el Empleador contará con cinco (5) días hábiles para corregir la falla o para indicar razones válidas del por qué cree que la lista que se entregó esta correcta y completa. Si el Empleador no corrige su falta en un plazo de cinco (5) días hábiles ni ofrece una razón justificada del por qué cree que la lista está completa y correcta, el Empleador deberá pagar una multa de \$50.00 al Fondo educativo por cada día hasta corregir su falta.

- E. Edificios nuevos: Si al Empleador se le otorga un edificio que anteriormente no tenía un contrato de limpieza y dicho edificio se encuentra bajo la jurisdicción de este Acuerdo, el Empleador deberá informarle al Sindicato por escrito antes del quinto (5°) día hábil de operaciones en dicho edificio.
- F. El Sindicato debe tener el derecho a conducir investigaciones, incluyendo la inspección y revisión de los informes de pago y tarjetas de registro de todos los empleados de hasta un (1) año antes de la fecha de pedido, incluyendo los supervisores de edificio, en cualquier edificio limpiado por el Empleador dentro de la jurisdicción del Sindicato, para así determinar si alguna provisión de este Artículo ha sido violada. Si mediante esta investigación se descubre alguna violación durante este periodo de un (1) año, entonces el Empleador debe realizar negociaciones con la unidad de empleados para compensar la pérdida de salarios a causa de las violaciones del Empleador, incluyendo interés en el monto adeudado (a la tasa NLRB actual) por dichas pérdidas y restituir al Sindicato por las primas y cuotas que no se remitieron de manera apropiada. Si las pérdidas incluyen pago retroactivo, entonces las primas y cuotas que no se remitieron al sindicato en este pago retroactivo deben ser deducidas de cualquier monto de pago retroactivo adeudado al empleado. Si la pérdida no incluye pago retroactivo y existe una pérdida de primas y cuotas del Sindicato que no fueron remitidas de manera apropiada, el Empleador debe restituir al Sindicato por dichas pérdidas.

En caso de que el Empleador sea notificado de que se aceptaran propuestas para proveer servicios a algún edificio o que los servicios del Empleador han finalizado, el Empleador entregara al Sindicato la fecha límite para entregar una propuesta o la fecha de finalización de los servicios, el nombre de dicho edificio, la dirección, y una lista detallada de los salarios de los empleados, y los beneficios adicionales a este Acuerdo en dicho edificio al momento en que se entrega la lista. Este aviso debe ser remitido al Sindicato dentro de los próximos cuatro (4) días hábiles después de que el Empleador recibe la notificación de la finalización de los servicio en el edificio o de que se aceptaran propuestas para proveer servicios en el edificio. Además, si el edificio se otorga a alguna otra compañía de mantenimiento, el Empleador va a proveerles el nombre del Sindicato, el índice de salarios, antigüedad, estatus de tiempo completo o medio tiempo, y días personales disponibles de cada empleado en el edificio. Si otra compañía de mantenimiento le notifica al Sindicato de su propuesta o de que le han otorgado el edificio, el Sindicato debe remitir a la compañía solo la información provista por el Empleador de acuerdo a este párrafo. Si el Empleador no

ofrece la información requerida en este párrafo a tiempo, el Empleador va a tener que contribuir cincuenta dólares (\$50.00) al Fondo Educativo por cada día que no entregue la información necesaria.

- G. Todos los reembolsos de cuotas de los miembros serán manejados por el Sindicato.
- H. El Sindicato está de acuerdo en librar de responsabilidad y de indemnizar al Empleador, incluyendo costos y honorarios razonables de abogados por cualquier acción o demanda que resulte de la retención de deducciones en conformidad con este Artículo.

ARTÍCULO SIETE

MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES ACTUALES

- A. Ninguna condición laboral, horas, ni tasa salarial que se encuentre en vigor al momento de celebrar este Acuerdo podrá ser reducida o restringida por motivo de este Acuerdo.

La intención de este Artículo 7, Sección A, es calmar las inquietudes sindicales de que este acuerdo, tal como se encuentra, pueda ser utilizado como autoridad para alterar las condiciones laborales, horas, o índices de paga previamente en efecto al momento de que se celebre este acuerdo. También se tiene como entendido que todo derecho o flexibilidad previa que poseía el Empleador - ya sea que se haya ejercido o que se encontraba a su disposición sin ejercerse, no sea restringida ni afectada de ninguna manera por la redacción escrita en la presente.

- B. Recortes de personal permitidos, reducciones en horas y/o reducción en condiciones podrían incluir situaciones que resulten de:
 1. La reorganización de un grupo laboral, sección, piso, o del personal del edificio o instalación;
 2. Cambios tecnológicos;
 3. Cambios en métodos;
 4. cambios a las especificaciones de limpieza; y/o
 5. Infrautilización de la fuerza laboral existente.

Cualquier recorte de personal que resulte de las condiciones 1-5 anteriores serán realizadas a través de un índice de disminución o por medio del recorte de los empleados con menor antigüedad del edificio en conformidad con el artículo 13 sección E.

- C. La subcontratación laboral que tradicionalmente realizaba el Empleador queda prohibida.
- D. El Empleador no celebrará ningún acuerdo con ningún edificio en el cual pudiera limitar de algún modo el derecho del edificio de contratar a los empleados del Empleador o el derecho de que los empleados acepten dicho empleo después de la terminación de los servicios del Empleador por el edificio. Si el edificio pide que se despida a algún

empleado, el Empleador debe transferir al empleado a una posición parecida abierta o a la próxima posición abierta en un edificio diferente que sea cubierto por este acuerdo. Una posición parecida se refiere al mismo número de horas por semana, el mismo pago (excluyendo las primas), las mismas prestaciones y la misma zona. La obligación del Empleador de transferir al empleado a la próxima posición parecida disponible debe continuar por 120 días y el empleado debe continuar acumulando antigüedad por los primeros 90 días de dicho periodo, pero sólo mantendrá antigüedad por los últimos 30 días. Si un empleado en un edificio diferente está dispuesto a intercambiar posiciones con el empleado despedido, el Empleador debe considerar dicho intercambio.

El Empleador va a realizar un esfuerzo de buena fe por notificar al Sindicato de los deseos del edificio. El Empleador está de acuerdo que si se despide a un empleado del edificio por parte de un administrador del edificio, el Empleador debe ofrecerle al Sindicato un comunicado por escrito del administrador del edificio del motivo del despido. Si el administrador del edificio no ofrece este comunicado por escrito, el Empleador está de acuerdo en ofrecerle al Sindicato por escrito lo que este entendió como razón del administrador del edificio para el despido. El Empleador está de acuerdo en presentar cualquier prueba que reciba por parte del Sindicato al administrador del edificio para refutar cualquier alegación y facilitarle al Sindicato la respuesta del administrador del edificio.

- E. El Empleador va a formular un procedimiento con las llamadas de emergencia para que los empleados sean notificados a la brevedad posible en caso de que reciban una llamada de emergencia en horas hábiles.
- F. El personal de limpieza no tendrá obligación de trabajar a más de 5 escalones de una escalera portátil y no limpiarán ventanas con la excepción de divisores de vidrio, ventanas de las puertas y laterales.
- G. El Empleador debe asignar labores de manera normal a todos los empleados que cuenten con más de treinta (30) días de antigüedad y no se reasignarán a dichos empleados de sus labores normales por razones arbitrarias, caprichosas, ni discriminatorias, que incluyen parentescos familiares.

ARTÍCULO OCHO

HORARIO Y TIEMPO EXTRA

- A. Ningún empleado de medio tiempo amparado por este Acuerdo debe ser contratado por menos de cuatro (4) horas por día o veinte (20) horas por semana sin consentimiento mutuo del empleado, el Empleador y el Sindicato.
- B. Todo horario trabajado en exceso de cuarenta (40) horas por semana se va a considerar

como tiempo extra y debe ser pagado como tasa de tiempo y medio (1-1/2) de la tasa de pago regular del empleado. No se le debe negar a ningún empleado la oportunidad de trabajar su horario normal para prevenir el pago de horas extras.

- C. A ningún empleado se le obligará trabajar jornadas laborales divididas a excepción que el empleado, el Empleador y el Sindicato estén de acuerdo con esto.
- D. El Empleador va a distribuir las horas extra necesarias, incluyendo trabajar los días festivos entre los empleados calificados en cada edificio dentro de la clasificación o de manera voluntaria por antigüedad y de ser necesario, asignará las labores en orden contrario a la antigüedad. Se mantendrá una lista de empleados que pidan horas extra y se otorgarán en base a la antigüedad. Los empleados que pidan horas adicionales se les aumentarán según las horas disponibles y cuando sea práctico para el Empleador el realizar cambios cuando algún empleado sea despedido.
- E. Bajo este Acuerdo se prohíben las horas extras en forma de pirámide u otros recargos.
- F. Si el Empleador le asigna a un empleado de la Unidad de Negociaciones realizar un trabajo en un edificio que no se encuentra Sindicalizado, el empleado deberá estar amparado por este contrato en el transcurso de su jornada, incluyendo que se le pague el salario indicado en su contrato y la horas trabajadas deben contar para su condición de tiempo completo. Si el Empleador necesita que un empleado trabaje más de cuarenta (40) horas por semana, ya sea que esas horas sean parcialmente en edificios no sindicalizados, entonces el Empleador debe pagarle tiempo extra por todas las horas trabajadas que superen las cuarenta (40) horas por semana.

ARTÍCULO NUEVE

CONDICIONES Y GASTOS LABORALES

- A. El Empleador está de acuerdo en acatar y cumplir con todas las leyes federales de OSHA que conciernen salud y seguridad laboral.
- B. El Empleador tendrá seguro de compensación laboral para cada empleado amparado bajo los términos y condiciones de este Acuerdo. En caso de que un integrante de la unidad de negociación sufra alguna lesión, el Empleador le proporcionará al empleado una copia del informe de la lesión dentro de un plazo de siete (7) días de calendario desde la fecha de la lesión. Nada en la presente impide que un empleado le dé al Sindicato una copia del informe de la lesión.
- C. Los empleados no serán obligados a desempeñar obras arriesgadas o peligrosas para su integridad. Los empleados que no cumplan con el uso de implementos de protección contra accidentes o que no usen equipo de seguridad serán sujetos a acción

disciplinaria. El Empleador tratará de mantener un botiquín de primeros auxilios en las instalaciones para cualquier lesión leve o superficial. De ser necesario recibir atención médica por alguna lesión, se le dará permiso al empleado para que busque tratamiento en un centro médico aprobado por el Empleador.

- D. A todo empleado se le facilitará capacitación con regularidad y suministros como herramientas, maquinarias, y los equipos necesarios para que el empleado pueda desempeñar el trabajo; estos serán sin costo alguno para el empleado.
- E. No se tomará acción disciplinaria contra ningún empleado que se niegue a realizar trabajos riesgosos o peligrosos. Cuando un empleado tenga fundamento para creer que se le pide que haga un trabajo arriesgado o peligroso, él o ella deberán de consultar con el supervisor quien investigará si es que el empleado tiene fundamento razonable para rechazar el trabajo.
- F. Una lista de los materiales químicos que se utilizan en el trabajo será publicada en plena vista en un lugar donde concurren los empleados.
- G. Cuando a petición del Empleador, un empleado trabaje durante su periodo de descanso y no llega a tener un tiempo de descanso, dicho empleado recibirá pago adicional por ese tiempo.
- H. El Empleador facilitará ropa especial si requiere que sus empleados usen uniformes, overoles o calzado especial. El Empleador no solicitará depósito por los uniformes.
- I. Si el administrador del edificio y de las instalaciones lo permiten, el Empleador resguardará en una zona segura jabón y toallas para sus empleados. Se tiene por entendido y se reconoce que el Empleador no tiene la responsabilidad de remplazar cualquier pertenencia de los empleados que sea robada o extraviada.
- J. Los empleados no serán responsables por daños accidentales, siempre y cuando los daños se reporten a la brevedad, pero si es posible, a más tardar al finalizar el turno durante el cual sucedió el accidente.
- K. Todo empleado que tenga que desplazarse de un trabajo a otro en el transcurso de sus deberes durante un sólo turno, se le pagará por el tiempo de traslado además de gastos de viaje, a menos que ambas partes indiquen lo contrario por escrito.
- L. Todo empleado que trabaje en una categoría superior con más pago recibirá tal pago para todas las horas que trabaje en la categoría.
- M. El Empleador acepta suministrar, mantener, y remplazar todas las herramientas, los equipos, materiales de limpieza, pulidores, trapos, escobillas, escobas, cera, etc., que

sean necesarias para que los empleados puedan cumplir con su trabajo. El Empleador proporcionará guantes de goma cuando se soliciten.

- N. Todo empleado que trabaje menos de seis (6) horas, tendrá derecho a un periodo de descanso de quince (15) minutos sin interrupción por cada turno de cuatro (4) horas; los empleados que trabajen seis (6) horas o más, pero menos de ocho (8) horas tendrán dos (2) periodos de descanso de diez (10) minutos sin interrupción; y todo empleado que trabaje ocho (8) horas tendrá dos (2) periodos de descanso de quince (15) minutos sin interrupción. Los empleados que trabajen siete (7) horas o más tendrán un periodo para comer de treinta (30) minutos sin goce de pago.
- O. Cuando existan trabajos que requieran el uso de andamios, los empleados tendrán derecho a rechazar el trabajo cuando se lo pida el Empleador; este tipo de rechazo por el empleado no será considerado como motivo para el despido ni como una violación de cualquier Artículo de este Acuerdo.
- P. Cuando sea posible, el Empleador proporcionará equipo y/o ayuda por parte del equipo de supervisores para el traslado de botes pesados, incluyendo los que se usan para materiales de reciclaje, si fuese necesario.
- Q. No prohíben las pruebas forzadas de polígrafo u otras pruebas similares a los empleados.
- R. Si hay estacionamiento dentro del edificio o de las instalaciones pero no se ofrece para los empleados, por solicitud del Sindicato, el Empleador se reunirá con el administrador de las instalaciones para sostener pláticas sobre cómo permitir que los empleados utilicen el estacionamiento que está dentro del edificio o de las instalaciones.
- S. A los empleados se les facilitará un acceso razonable para que beban agua o el Empleador permitirá que los empleados traigan su propia agua al trabajo, pero el Empleador puede controlar a donde pueden llevar el agua dentro de las instalaciones; en tal caso el Empleador no pondrá limitaciones arbitrarias al empleado para que tenga acceso al agua.

ARTÍCULO DIEZ

PAGO DE NÓMINA

- A. El índice salarial en Apéndice A, anexos a este documento, que por medio de la presente forman parte de este documento, son los salarios mínimos por hora.
- B. Todos los pagos de salarios se deben realizar en el quinto (5º) día laboral después del cierre del periodo de pago por medio de un cheque con recibo, o si el Empleador y el empleado están de acuerdo, por medio de una tarjeta de pago ATM, dicho cheque o tarjeta

de pago ATM deben mostrar el número total de horas de trabajo durante el periodo de pago y una lista de las deducciones realizadas en el mismo periodo y el salario anual recibido hasta la fecha. El Empleador está de acuerdo en deducir la retención federal, Seguro Social, Medicare, retención del Estado de Colorado, impuestos de la ciudad de Denver y toda otra deducción conforme a la ley. En caso de que al empleado se le pague en depósito directo, tarjetas de pago ATM, el Empleador debe, después de que así se le pida, ofrecerle al empleado un estado de pago desglosado, conforme lo exige la ley de Colorado 8-4-103. Si el Empleador no cumple con la deducción de las retenciones requeridas o no cumple en la entrega de una lista detallada de las deducciones en el cheque del empleado después de la notificación del error por parte del empleado, el Empleador debe pagar una multa de cincuenta dólares (\$50.00) en cada instancia. En caso de que el quinto (5°) día hábil sea un sábado, los cheques se pagarán el viernes previo. En caso de que el quinto (5°) día hábil sea un domingo, los cheques se pagarán el siguiente lunes. Para los turnos de domingo a jueves, El Empleador y el Sindicato van a acordar un lugar para recoger los cheques el día viernes. El Empleador se reserva el derecho de cambiarse a un programa de pago quincenal. El Empleador verificará la tasa de salario de cada empleado individual según sea requerido por el empleado. Si el Empleador comete un error en el cheque de algún empleado, el Empleador va a hacer el esfuerzo de expedir un cheque de remplazo dentro de los siguientes dos (2) días hábiles de la fecha en la que se informó del error al Empleador. Aun con esto, en ningún momento debe el Empleador dejar de expedir un cheque de remplazo dentro de los siguientes cinco (5) días a partir de la fecha en la que se le comunicó del error por escrito. Si el Empleador no cumple en la expedición de un cheque de remplazo dentro de los siguientes cinco (5) días hábiles, el Empleador debe pagar al empleado una multa de diez dólares (\$10.00) por cada día de retraso en el cheque de remplazo. Si el Empleador no cumple en la expedición de un cheque de remplazo dentro de los siguientes ocho (8) días hábiles, el Empleador debe pagar al empleado una multa de veinte dólares (\$20.00) por cada día de retraso en el cheque de remplazo retroactivo hasta el primer día.

- C. El Empleador tendrá tarjetas de entrada y salida actualizadas, fichas de nómina y hojas de registración que no tengan antigüedad mayor a seis (6) meses, a la disposición de los representantes sindicales al ser solicitadas en un plazo sensato.
- D. A un empleado que se reporte a trabajar según está programado se le debe permitir trabajar un mínimo de cuatro (4) horas o debe ser pagado un mínimo de cuatro (4) horas, al menos que el empleado salga temprano conforme a su propia petición.
- E. Un nuevo empleado que cumple con al menos un (1) año consecutivo de experiencia dentro de los seis (6) meses previos a su contratación, trabajando para un contratista de mantenimiento de edificios dentro del área designada en el mapa adjunto al presente, debe ser contratado conforme al índice salarial inicial durante el periodo de prueba del empleado, si el empleado cumple con su periodo de prueba entonces se le debe pagar el índice salarial inicial por los primeros seis (6) meses de labor y en ese momento se le

pagará al empleado conforme al índice salarial por un (1) año. El empleado continuará recibiendo un (1) aumento del índice salarial hasta que alcance el pago límite (después de 18 meses). Para que un empleado nuevo sea elegible para beneficios bajo este párrafo, el empleado deberá declarar dicha experiencia en su solicitud de empleo antes de ser contratado y, de ser necesario, debe entregar documentación que substancie su experiencia, dentro de los primero veintiún (21) días de dicho pedido; si el Empleador le entrega al solicitante notificación por escrito de la necesidad de declarar su experiencia laboral con un contratista de mantenimiento de edificios en el centro de la ciudad.

- F. Un empleado que es transferido de manera involuntaria de las zonas DT a las zonas 1-4 o 5-8 o como trabajador temporal no debe sufrir pérdida de salario ni de prestaciones ni horas a causa de dicho cambio, con excepción a lo provisto en los artículos 7D, 3D y 13E. Aun con esto, no obstante en este artículo, un empleado que trabaje en las zonas 5-8 y que de manera voluntaria se transfiere a un edificio en el centro de la ciudad o a las zonas 1-4 deben comenzar sin ningún goce de antigüedad. En el momento del cambio el empleado recibirá las vacaciones acumuladas en una suma total o si el Empleador y el empleado lo acuerdan, las vacaciones puede tomarlas el empleado en la nueva zona de trabajo. Al menos tres (3) días hábiles antes de aceptar el cambio voluntario, el Empleador debe notificarle al empleado por escrito del efecto de dicho cambio en su índice salarial, prestaciones, o fecha de antigüedad. Después de aceptar el cambio después de dicha notificación, el empleado pierde su derecho de regresar a su posición previa con el salario y fecha de antigüedad previas. Si el Empleador no ofrece dicho aviso por escrito al menos tres (3) días hábiles antes del cambio, y si se descubre esto a un (1) año del cambio, el empleado tendrá hasta dos (2) días hábiles para pedir que se transfiera una vez más a su posición original con su fecha de antigüedad original e índice salarial. Después de ese pedido el Empleador deberá transferir al empleado a su posición previa con su antigüedad e índice salarial original dentro de los siguientes dos (2) días hábiles.

ARTÍCULO ONCE

DÍAS FESTIVOS

- A. Los siguientes días festivos serán observados como días festivos con paga para todos los empleados que trabajen tiempo completo o medio tiempo:

Año Nuevo	Día del Trabajo
Día de los Caídos	Acción de Gracias
4 de Julio	Día de Navidad
Cumpleaños del Empleado	Aniversario del Empleado

A los empleados que cuenten con un año de servicio o más, el Empleador les permitirá dos días de asueto con remuneración. Esos días de asueto serán programados por escrito, con no menos de 2 semanas de anticipación con la aprobación por escrito del supervisor.

- B. El pago por los días festivos no laborables se les pagará al empleado como salario regular. Los empleados con horario regular recibirán la misma cantidad de pago por los días festivos igual que si hubiese trabajado. Para aquellos empleados que si trabajen los días festivos se les pagará tiempo y medio (1-1/2) por todas las horas trabajadas en el día festivo además de su pago regular. Únicamente los empleados que cumplieron con su período de prueba podrían recibir paga por días festivos o paga con recarga.
- C. Todos los días festivos serán celebrados en los días oficiales tal como lo indiquen las regulaciones del gobierno federal. Los cumpleaños y aniversarios de los empleados deben ser observados en la fecha real, al menos que se llegue a un acuerdo mutuo de una fecha alternativa entre el Empleador y el empleado.
- D. Si un día festivo cae en un día libre regular para el empleado, a éste se le añadirá un día adicional libre con pago antes o después del día libre regular del empleado. El Empleador podría, aún con esto y a criterio propio, pagarle un día adicional de salario por ese día festivo en vez de concederle un día adicional libre con paga.
- E. Los días festivos ya sea que se laboren o no, se contarán como tiempo trabajado para los fines de las horas extras.
- F. El empleado deberá trabajar tanto su turno regular antes y después de dicho día festivo, a excepción que su ausencia sea por una enfermedad verificada, emergencia documentada, día festivo personal aprobado, o una ausencia aprobada.
- G. Si el Empleador a criterio propio, no realiza un turno inmediatamente antes o después de dicho día festivo, y un empleado perdiera un día de trabajo normalmente programado, el Empleador debe dar siete (7) días de aviso que ese turno no se va a trabajar, excepto si el Empleador recibe aviso en menos de siete (7) días, el Empleador debe ofrecer aviso dentro de un (1) día después de recibir aviso, en este caso, después de recibir aviso del supervisor (a), el empleado puede decidir utilizar un día festivo personal, si cuenta con ello, o tiempo de vacaciones que no ha empleado a compensación por el día sin necesidad del aviso de dos semanas normalmente requerido. Si el Empleador realiza un turno reducido inmediatamente antes o después de un día festivo, además de trabajar horario reducido, un empleado puede pedir que se le paguen días festivos personales o tiempo de vacaciones que aun no se ha empleado.
- H. Si el Empleador a criterio propio no realiza un turno debido a que el edificio reconoce un día festivo que no es reconocido por este Acuerdo y un empleado pierde un día de trabajo normalmente programado, el Empleador debe dar siete (7) días de aviso por escrito de que ese turno no se va a trabajar, en este caso, después de avisar al administrador/supervisor el empleado puede decidir el utilizar un día festivo personal, si cuenta con ello, o tiempo de vacaciones que no ha empleado a compensación por el día sin necesidad del aviso de dos

(2) semanas normalmente requerido. Si el Empleador no cumple en ofrecer el aviso siete (7) días antes y no realiza el turno, se le pagará al empleado por el día de trabajo normalmente programado. Nada en la presente se debe interpretar como forma de prohibirle al Empleador que, bajo dichas circunstancias de que un edificio reconozca o parcialmente reconozca un día festivo no reconocido bajo este Acuerdo, pida a los empleados si les gustaría tomar de manera voluntaria el día de descanso, empleando un día festivo personal o sin paga, mientras que el trabajo esté disponible para los empleados que deciden asistir a trabajar.

ARTÍCULO DOCE

VACACIONES

- A. El Empleador le otorgará los siguientes periodos vacacionales con goce de sueldo a todos los empleados que han trabajado de manera continua para el Empleador, o para un contratista de mantenimiento de edificios anterior, para que el requisito de años de servicio del periodo anterior en el cual las vacaciones serán tomadas, y tendría que haber sido un empleado regular de tiempo completo o regular de medio tiempo durante dicho requisito de años de servicio:

Después de cumplir un (1) año	Una (1) semanas
Después de cumplir tres (3) años	Dos (2) semanas
Después de cumplir cuatro (4) años	Dos (2) semanas y dos (2) días
Después de cumplir cinco (5) años	Dos (2) semanas y tres (3) días
Después de cumplir seis (6) años	Tres (3) semanas
Después de cumplir diez (10) años	Cuatro (4) semanas

No obstante, cualquier cosa dentro de este Acuerdo al contrario, empleados trabajando en las zonas 5-8 que tienen antigüedad previa al 1° de marzo del 2006 para fines de periodos vacacionales solamente, la fecha de antigüedad serán del 1° de marzo del 2006.

- B. El monto de pago por vacaciones que deben recibir los empleados de tiempo completo y medio tiempo debe ser el salario actual por el número de horas promedio trabajadas por semana en los últimos tres (3) meses antes de tomar el periodo de vacaciones.
- C. A los empleados se les dará preferencia de acuerdo a su antigüedad, de ser posible, en la opción del periodo vacacional. Aun con esto, al empleado cuyas vacaciones ya fueron aprobadas no se le podrán negar dentro del plazo de sesenta (60) días de la solicitud vacacional por motivo de una solicitud vacacional por parte de un empleado con mayor antigüedad. En el plazo de la notificación por escrito de dos (2) semanas por parte del empleado, el periodo vacacional con paga lo tendrá a su disposición en el periodo de paga previo al inicio de sus vacaciones; o, a criterio del empleado, estará disponible en el día de pago inmediato subsecuente a la fecha de aniversario de empleo. El itinerario

vacacional será la semana de trabajo regular del empleado con los días libres correspondientes. Al concluir el periodo vacacional, el empleado regresará a su horario y cumplimiento de deberes semanales regulares. Un empleado podría programar vacaciones en intervalos menores a una (1) semana siempre y cuando el empleado el empleado programe por lo menos dos (2) días de vacaciones y si le facilita al Empleador una notificación previa con dos semanas de antelación. Toda solicitud de vacaciones deberá presentarse por escrito y ser aprobada por escrito por parte del Empleador cinco (5) días después de dicho pedido.

- D. La última fecha de contratación del empleado en particular con el Empleador, o en el lugar de empleo, el que resulte más tiempo, determinará la elegibilidad para el periodo vacacional, excepto por empleado en nuevos Edificios o instalaciones que no tuvieran amparo previo por el Acuerdo de negociación colectivo con el Sindicato. El Empleador acuerda encontrarse con el Sindicato y hablar sobre las fechas de elegibilidad vacacional para dichos empleados. En ningún caso la fecha de elegibilidad vacacional de esos empleados será superior a un (1) año de la fecha de empleo con el Empleador. El periodo vacacional será tomado en cualquier oportunidad después del aniversario de la fecha de contratación del empleado, pero antes de su próximo aniversario de su fecha de contratación. El periodo vacacional no será acumulativo.
- E. En caso que al empleado se le conceda un permiso para ausentarse, su fecha de aniversario, para fines de determinar su elegibilidad vacacional, será cambiado por medio de añadirle el periodo de permiso para ausentarse. A un empleado que sufra recorte de personal por medio de la reducción laboral y que se le pida su reintegración laboral en un plazo que no exceda de treinta (30) días, se le considerará haber trabajado continuamente para referencia de sus derechos vacacionales.
- F. Un empleado candidato al periodo vacacional, que no tome sus vacaciones y que haya renunciado, aun así se le pagará su periodo vacacional acumulado. El empleado que voluntariamente renuncie después de un año o más de servicio, que preste dos semanas de notificación de su intento de renuncia, y que complete dos semanas laborales se le pagarán sus vacaciones proporcionalmente.
- G. Cuando un día festivo cae durante el periodo vacacional de un empleado y dicho día festivo se le sería pagado al empleado si éste no se encontrara de vacaciones en ese momento, al empleado se le concederá un día de pago adicional o un día adicional de vacaciones con paga al criterio de éste.
- H. Los talones de los cheque de nómina designarán por separado el salario pagado por vacaciones a los empleados.
- I. Cuando un Empleador toma uno de los edificios Sindicalizados, el mismo se encuentra de acuerdo en reconocer la antigüedad y tiempo vacacional acumulado de los empleados. El

nuevo Empleador debe pagar el saldo pendiente en el momento que se acumularon y se tomaron las vacaciones, y debe reconocer y otorgar el tiempo libre que fue acumulado, tal como se indica en la parte superior. No va a existir acumulación de vacaciones para los empleados que tienen menos de un (1) año completo de empleo.

Los periodos vacacionales proporcionales serán determinados empleando la siguiente fórmula: El número de días trabajados para el contratista existente dentro de la fecha del año aniversario real dividido entre 260 multiplicado por el número de días que se otorgarán en la próxima fecha de aniversario multiplicado por el número de horas trabajadas por día multiplicado por el índice de salario por hora.

- J. El Empleador deberá facilitar personal adicional de ayuda en periodos vacacionales cuando sea viable hacerlo.
- K. Después de un acuerdo mutuo entre el Empleador y el empleado, el empleado puede recibir pago por días vacacionales que no se tomó en vez de tomar las vacaciones.
- L. Faltas por enfermedad
 1. Todo empleado tendrá el derecho de utilizar hasta siete (7) días por año de aniversario de vacaciones o días festivos personales (cumpleaños, aniversario, o día personal) por turnos de trabajo completos perdidos de su horario programado regularmente debido a enfermedad, siempre y cuando el empleado le notifique al Empleador de su ausencia conforme a sus reglas. El empleado deberá tener tiempo suficiente en sus vacaciones acumuladas o días festivos personales para utilizar este párrafo.
 2. En todo momento que un empleado llame indicando que se encuentra enfermo o que salga de trabajar debido a una enfermedad, el Empleador no podrá exigir prueba de que esté enfermo a excepción de situaciones donde el Empleador por motivos justificables crea que el empleado esté abusando.

ARTÍCULO TRECE

ANTIGÜEDAD

- A. La antigüedad se define como el tiempo total de servicio con el Empleador después de la fecha de contratación o el tiempo total de servicio en el mismo lugar de empleo, lo que tenga mayor duración.
- B. Cuando más de un empleado es, según el empleador, actualmente calificado para algún puesto, el factor principal para cubrir posiciones abiertas debe ser la antigüedad. Cualquier asignación a puestos diurnos ocurrirá solamente con la aprobación del administrador del edificio.

- C. El Empleador debe anunciar oportunidades de promoción por un periodo de tres (3) días hábiles dentro del edificio o instalaciones en las que la oportunidad se encuentra disponible. Si un empleado desea un horario con mayor número de horas, éste debe presentar una petición por escrito al empleador. Si una posición de trabajo con mayor número de horas se encuentra disponible, el Empleador deberá asignar dicho trabajo al empleado calificado con mayor antigüedad en las instalaciones o en el edificio en el que pidieron horas adicionales por escrito. Si uno de los empleados desea un cambio de labores, él/ella debe presentar dicha petición por escrito al empleador. Al estar disponible la nueva asignación de trabajo, el Empleador deberá asignarla a el empleado calificado con mayor antigüedad en las Instalaciones o edificio en la que se pidió el cambio por escrito. Sin embargo, la asignación de trabajo subsecuente disponible después del cambio inicial no se encuentra disponible para este proceso. Este párrafo aplica solamente a posiciones básicas de limpieza y no aplica para las posiciones de Líderes, pulidores de pisos, ni operadores de maquinaria pesada.

El Empleador va a considerar las peticiones de traslado.

- D. En caso de perderse puestos de trabajo debido a empleadores que no son parte del sindicato, los trabajadores despedidos, según la antigüedad, serán llamados a tomar los puestos vacantes y se les pagará de acuerdo al índice salarial basado en la antigüedad en su lugar de trabajo.
- E. En caso de necesitar hacer un recorte de personal de los empleados con menor antigüedad en algún edificio o instalación, dichos empleados que han sido recortados pueden en ese momento 1) aceptar otra posición disponible en su zona y si no existe una vacante en su zona pueden aceptar una posición disponible en cualquier zona bajo la jurisdicción de este Acuerdo, o 2) si no existe una posición disponible en su zona, podrán usar su antigüedad para pedir el puesto de un empleado con menor antigüedad en otro edificio de la zona. Sin embargo, un trabajador de medio tiempo no puede sustituir a un empleado de tiempo completo bajo este proceso. Si se le despide a un trabajador de tiempo completo y de acuerdo a este proceso toma un puesto de medio tiempo, dicho empleado debe considerarse como primero en la lista de peticiones para puestos de tiempo completo como se indica en el Artículo 25. El empleado con menor antigüedad que ha sido sustituido de su trabajo debe recibir preferencia sobre todas las nuevas contrataciones si es que el Empleador decide contratar nuevos empleados.

ARTÍCULO CATORCE

DISCIPLINA Y DESPIDO

- A. Los despidos y acciones disciplinarias deben ser justificadas. En los siguientes veintiún (21) días después de un despido, el empleado puede pedir, por escrito a Recursos Humanos, que el Empleador ofrezcan por escrito las razones por el despido dentro de los

siguientes siete (7) días después del pedido, o tan pronto como sea factible.

- B. Un empleado contará con el derecho de tener a un delegado sindical en toda reunión de investigación la cual el empleado crea que pueda llevar a una acción disciplinaria. El empleado debe solicitar a un delegado para que esté presente. Además, después de la petición del empleado, el delegado puede estar presente en cualquier reunión en la que el Empleador imponga acciones disciplinarias. Si un delegado no puede estar presente, el empleado tiene el derecho de elegir a otro empleado que esté trabajando ese día en el edificio o instalación para que esté presente en la reunión de investigación o acción disciplinaria.
- C. Sí existen inclemencias del clima y la transportación pública no se encuentra disponible, el Empleador no puede imponer acciones disciplinarias si alguno de los empleados no puede llegar a trabajar.
- D. El Empleador está de acuerdo en que el representante de Recursos Humanos o de Operaciones se reúna con el Sindicato para hablar de temas relacionados con el trato de los empleados. El Empleador debe hacer un esfuerzo por puntualizar las dificultades y las acciones disciplinarias apropiadas.

ARTÍCULO QUINCE

PERMISO POR LUTO

- A. De suscitarse la muerte de un familiar inmediato de algún empleado, este tendrá el derecho de ausencias de hasta dos (2) días con goce salarial. La familia inmediata se define como: el cónyuge, hermana, hermano, hijos, madre, padre y abuelos. El Empleador puede pedirle al empleado pruebas de la muerte de un familiar inmediato. El empleado podría pedir hasta cinco (5) días adicionales dentro de este permiso de luto, utilizando vacaciones sin usar, o una ausencia sin goce de pago, y el Empleador le otorgará dicha solicitud. Para la muerte de la suegra, suegro, cuñado, o cuñada de un trabajador, el empleado podría solicitar hasta siete (7) días de franqueo por luto, o por uso de vacaciones no tomadas, o ausencia sin goce de pago y el empleado le aprobará dicha solicitud.

ARTÍCULO DIECISEIS

PERMISO JUSTIFICADO

- A. Un permiso justificado se otorgará por razones legítimas únicamente, y dichos permisos o los aplazamientos que se otorguen no se negarán de manera arbitraria.

- B. Las solicitudes para faltar al trabajo deben ser entregadas por escrito con diez (10) días de anticipación con excepción de una emergencia verificable. Cualquier falta, si es aceptada la solicitud, debe ser aprobada por escrito y con las fechas de dicha falta. Las faltas autorizadas no deben afectar el tiempo acumulado de vacaciones ni la antigüedad. La antigüedad y las prestaciones acumuladas deben continuar por treinta (30) días de cualquier falta autorizada. Los empleados que hayan laborado con el Empleador por al menos seis (6) meses pueden solicitar un permiso para faltar. Para autorizar un permiso para faltar, el empleado podría solicitar cualquier término de vacaciones pendiente y que se le deba el Empleador le pagará los días de vacaciones que no haya tomado en vez de que el empleado se tome el período vacacional.
- C. Un permiso personal para faltar al trabajo sin goce de sueldo se podría conceder por un periodo que no exceda de ciento veinte (120) días; a excepción de que el Empleador amplíe el permiso. A los empleados se les va a permitir un máximo de doce (12) semanas hábiles personales como permiso para faltar por motivo del nacimiento de un hijo, una adopción, o para atender a un familiar enfermo. (La intención de la última cláusula es encomparar a los empleados que no podrían ser candidatos por el Acta para los Permisos Médicos y Familiares de 1993 a causa de que no trabajen suficientes horas.) Si un empleado solicitara un permiso para faltar, o ampliaciones una vez que se le haya concedido, y si el Empleador se la llegara negar, y si el empleado dejara de presentarse a laborar durante el período que haya solicitado como permiso, el Empleador le podría despedir al empleado tan pronto como éste regrese, a excepción de que el empleado facilite documentación de una emergencia verificable al momento que éste regrese la cual físicamente le prohibía a este el presentarse a trabajar.
- D. A los empleados regulares se les va a conceder un permiso para faltar a trabajar sin goce de sueldo de manera indefinida en situaciones de lesiones en el lugar de trabajo o enfermedades que podrían llegar hasta un (1) año por lesiones fuera de lugar de trabajo, enfermedades, embarazo, abortos naturales, partos, o emergencias personales, con la presentación de un certificado médico en caso de una emergencia personal con debida documentación de la emergencia. De no entablarse una fecha específica para el regreso después del permiso para faltar, el empleado le va a notificar al Empleador por escrito con un mínimo de una vez por cada 30 días sobre su condición, a excepción que de manera mutua hayan acordado lo contrario entre el empleado y el empleador. Si el empleado dejara de notificarle al Empleador tal como se especifica anteriormente en la presente sobre la necesidad continua del permiso para faltar o que dejara de regresar a trabajar en la fecha especificada, el Empleador podría cesar las labores del empleado. Para que el empleado regrese después de un permiso para faltar a trabajar a causa de una discapacidad médica, el Empleador requiere de una constancia médica que verifique que el empleado puede cumplir con todos sus deberes laborales normales.
- E. En los permisos pre aprobados para faltar: 1) que no excedan de treinta (30) días de calendario, o 2) que sean resultado de motivos permitidos por el Acta para los Permisos

Médicos y Familiares de 1993 para los empleados con uno (1) o más años de antigüedad, el empleado regresará a trabajar en su mismo puesto sin reducción de horas ni compensaciones a la brevedad posible que sea viable después de haberle notificado al empleador; no obstante, no más de cinco (5) días hábiles después de la fecha especificada en el permiso para faltar a trabajar. Para todos los demás permisos para faltar a trabajar, el empleado regresará a trabajar en el mismo puesto o similar sin reducción de horas ni compensación a la brevedad oportuna después de notificarle al empleador; aún con esto, sin excederse de cinco (5) días hábiles después de la fecha especificada en el permiso para faltar a trabajar.

ARTÍCULO DIECISIETE

SERVICIO DE JURADO

- A. A los empleados emplazados a servir el deber de Jurado, el Empleador les compensará la diferencia entre pagada de su servicios como jurado y la cantidad que el empleado debería ganar si no cumpliera con su deber de Jurado. Se tiene por entendido que los empleados que trabajen un turno que no presente conflicto en sus horarios laborales, se les espera que se presenten a trabajar. El empleado deberá entregar la verificación de su servicio como Jurado.

ARTÍCULO DIECIOCHO

CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

- A. Todo agravio o disputa sobre la interpretación o aplicación de cualquiera de los artículos numerados específicamente en este Acuerdo, Apéndice A o Apéndice B podrán ser presentados como una reclamación ya sea por el Sindicato o el Empleador. Las reclamaciones iniciadas ya sea por el Sindicato o el Empleador deberán ser presentadas por escrito a la parte contraria en un plazo que no exceda de siete (7) días hábiles de que sucedan o se descubran, lo que ocurra al último pero sin exceder de cinco (5) días hábiles de la fecha del suceso en caso de un despido. En caso de despido, de no presentarse una reclamación en un plazo de cinco (5) días hábiles, el Sindicato podría contar con quince (15) días hábiles para entablar un reclamo, pero en dicho caso toda compensación retroactiva de salario u otro remedio no aplicara a ningún periodo de tiempo antes de que el reclamo sea entablado.
- B. Al ser entregada la notificación por escrito a la parte contraria tal como se indicó anteriormente, se deberá acatar el siguiente procedimiento:
1. Paso 1. El administrador del Proyecto del Empleador o su representante se reunirá con un representante sindical en un plazo de siete (7) días hábiles a partir que se reciba el reclamo por escrito para tratar de resolver la desavenencia. La parte que reciba el reclamo por escrito le deberá contestar a la parte solicitante por escrito en un plazo que

- no exceda de siete (7) días hábiles de dicha reunión. Si la parte solicitante no le satisfacen los resultados, podría apelar con el paso dos por medio de entregar aviso por escrito de su intención en un plazo que no exceda de cinco (5) días hábiles.
2. Paso 2. El Representante de Operaciones y/o Relaciones Laborales del empleador o su superior, se encontrarán con un representante sindical en un plazo que no exceda de siete (7) días hábiles del recibo por escrito de la apelación e intención de resolver la desavenencia. La parte que reciba el reclamo por escrito deberá entregarle a la parte solicitante una respuesta escrita en un plazo que no exceda de siete (7) días hábiles de dicha reunión. Si la parte solicitante no se encuentra satisfecha con los resultados, podría apelar al paso tres por medio de dar aviso por escrito de su intención de apelar en un plazo que no exceda de quince (15) días hábiles.
 3. Paso 3. El asunto será enviado a un árbitro imparcial para una decisión. En caso que las partes no puedan acordar la selección de un árbitro en cuestión de cinco (5) días, se le solicitará al Servicio de Conciliación y Mediaciones Federales que le presente a las partes una lista de cinco (5) árbitros. Las partes eliminarán nombres de modo alternativo de la lista hasta que se seleccione un árbitro en un plazo que no exceda de quince (15) días hábiles a partir del acuse de recibo de la lista de arbitraje.
 4. La decisión del árbitro por lo tanto será final y vinculante para ambas partes. El árbitro no contará con la facultad de añadir, eliminar ni modificar los términos de este acuerdo.
 5. Por lo tanto, los honorarios del arbitraje y todos los gastos fortuitos del arbitraje serán girados a ambas partes por igual.
 6. La falla por la parte solicitante de obrar de acuerdo con los límites de tiempo indicados en el Artículo presente tendrán la función de declarar: (1) que el reclamo se retira para todo fin al momento que no se cumpla con la entrega de reclamos en el plazo de tiempo inicial; o (2) que el reclamo fue conciliado en conformidad con la última respuesta de la parte solicitada. Aun con esto, los plazos de tiempo indicados anteriormente en la presente podrían aplazarse por acuerdo mutuo explícito de las partes por escrito.

ARTÍCULO DIECINUEVE

DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

- A. Ateniéndose a las cláusulas de este Acuerdo, el Empleador tendrá el derecho exclusivo de dirigir a sus empleados amparados por este Acuerdo. Entre los derechos exclusivos de la administración, sin tener la intención de ser una lista que los incluya en su totalidad, se

encuentran el derecho a planificar, dirigir, adoptar o cambiar métodos de desempeño laboral, formular reglas y regulaciones razonables y controlar todas las operaciones realizadas en los varios lugares empresariales atendidos por los empleados amparados por este Acuerdo sindical; al igual que el derecho de dirigir las fuerzas laborales a que transfieran, contraten, rebajar de categoría, ascender de puesto, disciplinar, suspender o dar de baja por motivo justificable, y eximir de deberes o hacer recortes de personal debido a la escases de trabajo o por otras razones legítimas.

ARTÍCULO VEINTE

RESPONSABILIDADES

- A. Las partes están de acuerdo que en caso que el Empleador cambie de propietario por motivo de venta, fusión corporativa, o por cualquier otro motivo, este Acuerdo será incluido como una condición de dicho cambio o traspaso, y que se encontrará en función hasta concluir el contrato con el Empleador sucesor. El Sindicato a su vez se atiene a mantener este contrato en vigor hasta su cumplimiento y acuerda que ninguna parte de este Acuerdo será asignado a ninguna organización laboral sin el consentimiento de las partes en la presente.

ARTÍCULO VEINTIUNO

CLÁUSULA DE SALVAGUARDA

- A. Si alguna cláusula de este contrato o la aplicación de dichas cláusulas para alguna persona circunstancia se juzgue como una “práctica laboral injusta”, o que de algún otro modo sea contrario a la ley, de acuerdo a un tribunal Estatal o Federal o alguna agencia debidamente autorizada, el saldo de este contrato o la aplicación de dicha cláusula para otras personas o circunstancias por lo tanto no serán afectadas y las partes podrá negociar para reemplazar dicha cláusula.

ARTÍCULO VEINTIDOS

SIN HUELGAS – NI CIERRES DE PUERTAS

- A. Por la duración de este acuerdo, el Sindicato está de acuerdo en no autorizar, sancionar, auxiliar o participar en ninguna huelga o cese laboral por ninguna razón, a excepción de lo que provee este párrafo o el párrafo B más adelante. Todo empleado que deje de cumplir con cualquiera de estos términos en este Artículo podría ser sujeto a despido laboral por parte del Empleador o sufrir alguna otra forma disciplinaria. No constituye un incumplimiento a este Acuerdo y no será fundamento de despido o de acción disciplinaria para ningún empleado amparado por este Acuerdo que se niegue a atravesar o a laborar detrás de las filas de demostración de una tercera organización laboral por una huelga

autorizada por el condado federal de labores o el Consejo laboral central y el Sindicato internacional de empleados de servicio o por el Sindicato que autorice, sancione, auxilie o participe en alguna huelga o cese de labores relacionado a cualquier fila de demostración. El Empleador está de acuerdo que durante el mismo periodo no va participar, causar, ni auxiliar en un cierre de puertas para los empleados amparados en este acuerdo, a excepción de que esta prohibición no aplica cuando el Sindicato tome acción económica tal como lo indica el párrafo B más adelante.

- B. No obstante el párrafo A anterior, o cualquier otra cláusula de este acuerdo, no será un incumplimiento de este Acuerdo por parte del Sindicato que participe en acción económica, o fundamento disciplinario o despido de algún empleado que participe en dicha acción económica bajo las siguientes condiciones;
1. En caso que el Empleador deje o se niegue a acatar toda concesión otorgada por un árbitro en conformidad con el proceso de arbitraje formal o acelerado bajo este acuerdo.
 2. En caso que el Empleador deje o se niegue a proceder a arbitraje bajo los términos de este Acuerdo por un reclamo entablado en conformidad con este Acuerdo en un plazo que no exceda de tres meses a partir de la fecha que se entabló el reclamo originalmente.

ARTÍCULO VEINTITRES

CLÁUSULA DE CLIENTE PREFERENCIAL

- A. Si durante el término de este Acuerdo el Sindicato celebra un acuerdo de negociación colectiva en la zona del mapa anexo a la presente junto con otro empleador o grupo de empleadores que utilicen empleados en las clasificaciones amparadas en el presente que indiquen cualquier tasa salarial, prestaciones con límite económico, o indicaciones no económicas las cuales le puedan ser de mayor beneficio a un empleador que las que se encuentren en las cláusulas correspondientes o similares del presente acuerdo, de ahí que se acuerda que todas esas cláusulas más favorables se pongan en vigor en los términos y condiciones del presente Acuerdo en la misma fecha que se pusieron en vigor en el otro acuerdo de negociación colectiva. Esta cláusula no aplicará por completo si un empleador, ya sea o no que éste empleador formara parte anteriormente a un acuerdo con las mismas cláusulas o parecidas en este Acuerdo, se le concede el contrato para un edificio en los cuales los empleados anteriormente no contaban con la representación sindical. En esas circunstancias, la cláusula de Cliente Preferencial no aplicará a las cláusulas económicas por los primeros cuarenta y ocho (48) meses del acuerdo entre el Sindicato y ese empleador.
- B. El Sindicato reconoce su obligación de vigilar y poner en vigor las cláusulas de los acuerdos que contengan las mismas cláusulas o similares a este Acuerdo para

resguardar a todos los empleadores poderhabientes de la presente conforme al mapa anexo al presente. A los incumplimientos descubiertos por el Sindicato bajo esta Sección o en materia a una solicitud bajo el artículo 6H, el Sindicato les dará seguimiento en cumplimiento de esta Sección o en conformidad con la solicitud del Artículo 6H que el Sindicato le dará seguimiento bajo el Artículo 18, sobre las Quejas y Arbitrajes; con la excepción que el Sindicato contará con quince (15) días hábiles a partir de la fecha en la que el representante del personal del Sindicato (que no sea el empleado ni el delegado) descubra en efecto un incumplimiento bajo esta Sección para entablar una queja. Todo incumplimiento del empleador se esperará que comience a obrar en conformidad con el contrato de inmediato. Será considerado como incumplimiento bajo esta Sección si el Sindicato le muestra al empleador que:

1. Se le compensó indebidamente (salario o prestaciones) o si dejó de deducir las primas sindicales apropiadas de uno o más empleados durante un (1) año previo a la fecha del descubrimiento por parte del Sindicato del incumplimiento, o ya sea que
2. Se reporte compensación ante el Sindicato conforme al Artículo 6 Sección C, que fuese contrario a la compensación que realmente se le pagó al empleado(s) durante un (1) año previo a la fecha del descubrimiento por parte del Sindicato del incumplimiento, o
3. No reportara al individuo(s) como empleado(s) conforme al Artículo 6 Sección C.

No obstante las limitaciones del Artículo 18, donde un incumplimiento de esta Sección se demuestre, al empleado(s) que se les hubiese compensado indebidamente, o que el Sindicato, en caso que de dejar de deducir las primas sindicales correspondientes, se le concederá toda compensación/prima morosa de liquidación durante el dicho plazo de un (1) año y hasta la fecha que el empleador comience a obrar conforme con el contrato. Además, en el caso que el Sindicato demuestre que el empleador compensó indebidamente (salarios o prestaciones) o que dejó de deducir adecuadamente las primas sindicales por lo menos en un dos o veinte (20%) por ciento de los empleados en un edificio, cualesquiera que fuera el número mayor, durante un (1) año antes que el Sindicato descubriera el incumplimiento, a los empleados que se les compensara indebidamente, o el Sindicato, en caso que se dejaran de deducir las primas sindicales, se le otorgara un cincuenta por ciento (50%) de sanción para:

1. En los casos que los empleados, con un 20% concedido a los empleados que no se les compenso debidamente, y 30% al fondo de seguro médico creado bajo el Artículo 26, o
2. En el caso del Sindicato, 50% para el fondo de seguro médico creado bajo el Artículo 26.

Nada de la presente se deberá interpretar como una limitación de derechos del fondo de seguro médico bajo el Artículo 26 para ponerle en vigor a las obligaciones del empleador bajo el acuerdo correspondiente y/o el acuerdo para el fondo de fideicomiso. Si el Sindicato se encuentra en la posición de hacer valer en un tribunal una concesión de arbitraje por una queja

entablada conforme a esta Sección, el empleador pagará todos los honorarios legales y tasas de justicia incurridas por el Sindicato por poner en vigor la concesión.

ARTÍCULO VEINTICUATRO

BEBIDAS EMBRIAGANTES Y SUSTANCIAS REGULADAS

Cuando el Empleador tenga una sospecha racional que un empleado se encuentra bajo el efecto de una sustancia regulada sin receta o de una bebida embriagante durante horas laborales, en las Instalaciones del Empleador o los lugares laborales o mientras que se encuentre utilizando equipo del empleador, el Empleador tendrá el derecho de exigirle al empleado que se someta a un análisis de sangre, orina, o cualquier otro tipo de análisis aceptable a través de un médico o laboratorio de la preferencia del empleador. El negarse a someterse a este requisito en cumplimiento con esta cláusula o que se da un resultado positivo de una sustancia regulada sin receta, con un resultado positivo de una bebida embriagante de 0.10 de concentración etílica en la sangre será fundamento para despido inmediato. Un resultado etílico positivo de por lo menos 0.05 pero inferior a una concentración etílica en la sangre de 0.10 es motivo para un acto disciplinario que podría resultar en un despido.

Los análisis de laboratorio por sustancias regulada sin receta que se realicen a razón de la presente cláusula deberán realizarse en un laboratorio certificado por el Instituto nacional para el consumo excesivo de estupefacientes y fármacos (conocido por sus siglas en inglés NIDA). El análisis demuestra que se tome será dividido con una porción custodiada para un análisis futuro en caso que se impugnen los resultados del análisis. Un análisis con resultado positivo inicial en alguna muestra deberá ser confirmado por otro análisis diferente, con preferencia a un análisis de gases cromatográfico/espectrometría de masa.

Al empleado que se le solicite someterse a una valoración para el análisis de estupefacientes o bebidas embriagantes en consistencia con esta cláusula se le podría suspender en la espera de los resultados del análisis. De ser los resultados negativos, el empleado será reintegrado a la fuerza laboral de inmediato con pago íntegro salarial y sin pérdida de prestaciones.

Si el resultado del análisis es positivo, un representante del Empleador le notificará de manera confidencial al empleado. En un plazo de treinta (30) días de la notificación de los resultados del análisis positivo, dicho empleado tendrá el derecho a que la otra muestra dividida sea analizada independientemente por un laboratorio certificado de NIDA de su selección con el costo corriendo por su propia cuenta. Aún con esto sea el resultado del análisis independiente indica que es negativo, el empleado será reintegrado a la fuerza laboral de inmediato con goce de sueldo y sin pérdida de prestaciones y el Empleador pagará los costos de dicho análisis independiente.

Si un empleado, antes de ser sorprendido bajo el efecto de una bebida embriagante o sustancia regulada, o por consumo, venta o posesión, se comunica con el Empleador y declara que tiene un problema con la bebida o las drogas, el Empleador le ofrecerá al empleado un franqueo de ausentismo

sin goce de sueldo que no exceda de 60 días con la intención de que éste se inscriba y participe en un programa de rehabilitación anti drogas o la bebida que se reconocido con el gasto sufragado por el empleado. El dejar de cumplir debidamente con el programa tendrá como resultado su despido. El Empleador podría entablar condiciones para el regreso al trabajo de cualquier empleado que tome un franqueo de ausencia hasta que se le entregue el informe final de la agencia de rehabilitación y con la prueba de resultados negativos de análisis para la detección de estupefacientes o bebidas embriagantes realizadas en fechas subsecuentes a la fecha inicial de análisis y en cualquier momento subsecuente.

Los empleados que consuman fármacos recetados que les afecte en su habilidad de realizar sus labores de manera segura se les exige que le adviertan al Empleador de esa situación.

La venta, consumo, fabricación, distribución, repartición, o posesión de una bebida embriagante o una sustancia regulada recetada, o encontrarse bajo el efecto de una bebida embriagante, o un sustancia regulada sin receta durante las horas laborales, en la propiedad del Empleador, o en el lugar laboral, o mientras que se esté utilizando el equipo del Empleador será fundamento para despido inmediato. Nada de lo aquí presente deberá ser interpretado como un requisito para el Empleador de que le debe exigir un análisis al empleado para la detección de consumo de bebidas embriagantes o sustancias reguladas sin receta. El Empleador podría establecer que sí existe el consumo, o que se encuentra bajo los efectos, etcétera a través de otros medios racionales.

ARTICULO VEINTICINCO TRABAJO DE TIEMPO COMPLETO

- A. El Empleado está de acuerdo que las instalaciones amparadas por este acuerdo, de 250,000 pies cuadrados o más se convertirán en instalaciones con turnos de tiempo completo de acuerdo a las siguientes condiciones. Para este propósito “Instalación” se define como un lugar con una dirección en común y “tiempo completo” se define como un empleado que trabaja ocho (8) horas al día cinco días por semana. Con propósitos de este Artículo, el requisito de convertir edificios a turnos de tiempo completo no aplica para empleados diurnos.
- B. Un edificio se considera tener turnos de tiempo completo cuando al menos ochenta y cinco por ciento (85%) de las horas laboradas en ese edificio son realizadas por empleados con turnos de tiempo completo. Nada de la presente le previene al Empleador cubrir hasta el quince por ciento (15%) de las horas laboradas en un edificio por empleados de medio tiempo.
- C. El Empleador va a mantener una lista en la oficina principal de los empleados que desean turnos de tiempo completo en algún edificio distinto al edificio en que laboran actualmente. Tiempo completo se define como un empleado que trabaja ocho (8) horas al día por cinco (5) días a la semana. Los empleados deben solicitar en persona en la oficina principal del Empleador y registrarse en la lista indicando las zonas en las que desean un

turno de tiempo completo. Los empleados de las zonas centro de la ciudad y las zonas 1-4 tendrán una lista con estas zonas mientras que los empleados de las zonas 5-8 tendrán una lista por separado cubriendo estas zonas. Un empleado que desea permanecer en su turno de medio tiempo no necesita registrarse en dichos documentos. Por los primeros noventa (90) días de este procedimiento amparado por este Acuerdo, los empleados que se registren serán colocados en la lista conforme a su antigüedad. Después, los empleados serán añadidos a la lista en el orden que se registren. Los empleados nuevos tendrán la oportunidad de registrarse en la lista al momento de su contratación. El Empleador y el Sindicato distribuirán una carta, en la que ambos se encuentren de acuerdo, a todos los empleados (y recién contratados) explicando este procedimiento de solicitud de turnos de tiempo completo. El Sindicato tiene el derecho de recibir una copia de la lista de solicitudes para turnos de tiempo completo después de solicitarla.

Si un empleado se registra en la lista designando una zona en la que desea el turno de tiempo completo, se le ofrecerá una posición de tiempo completo en esa zona según el procedimiento y si se niega a aceptar la posición, el empleado va a ser eliminado de la lista de solicitud de turnos de tiempo completo y no se podrá volver a registrar durante un año después de que rechaza la posición ofrecida. En el momento de volver a registrarse en la lista, el nombre del empleado será añadido al final de la lista.

- D. Cuando el Empleador designa un edificio para convertir los turnos a turnos de tiempo completo, el Empleador le ofrecerá los turnos de tiempo completo primero a los empleados con mayor antigüedad que actualmente trabajan en dicho edificio. Si no existen suficientes empleados para los puestos de tiempo completo, el Empleador le ofrecerá los turnos de tiempo completo en el orden que los empleados se registraron en la lista que designaron como la zona en la que se encuentra dicho edificio. Si después de esto aun no existen suficientes empleados para cubrir los turnos de tiempo completo en el edificio, el Empleador va a convertir a los empleados que desean tiempo completo e informará al Sindicato de la escasez. El Sindicato tiene el derecho de ofrecerle a los empleados que desean un turno de tiempo completo en el edificio, incluyendo a los empleados que no eran elegibles o que no se registraron en la lista de solicitud de tiempo completo. El Empleador va a continuar operando el edificio con menos del complemento de empleados de tiempo completo, suplementando con empleados adicionales de medio tiempo, hasta que suficientes empleados se registren para las posiciones disponibles de tiempo completo. Después de la conversión, todo el trabajo continuará siendo distribuido de manera equitativa según sea posible y al menos el ochenta y cinco por ciento (85%) de las horas totales laboradas, como existía bajo en horario de medio tiempo, deben ser mantenidas después de la conversión.

A pesar de todo lo contrario en el presente Acuerdo, a los empleados que se les ofrezca puestos diurnos o de trabajo en servicios públicos, deberán cumplir con los requisitos, a juicio absoluto de la gerencia, para realizar las funciones de ese puesto.

- E. A pesar de todo lo contrario en el presente Acuerdo, todos los empleados de medio tiempo desplazados a resultado de la eliminación de turnos de medio tiempo para facilitar turnos de tiempo completo conforme un edificio haga la transición, los empleados serán atendidos conforme lo siguiente:
1. Según su antigüedad, se deben de ofrecer las posiciones disponibles de medio tiempo antes de contratar nuevos empleados.
 2. Si el empleado rechaza una posición de medio tiempo en la misma zona en la que laboraba anteriormente, el Empleador no tiene ninguna obligación adicional de emplear al individuo.
 3. Al momento que el empleado acepte una posición disponible de medio tiempo, el Empleador va a emplear al individuo al índice salarial, prestaciones y otras condiciones requeridas por este Acuerdo para una persona con su antigüedad (ej. si el empleado recibía salarios, prestaciones u otras condiciones de empleo adicionales a las requeridas por este Acuerdo en su posición de medio tiempo original, el Empleador no tiene la obligación de continuar dichas prestaciones adicionales en el nuevo puesto de medio tiempo).
 4. El Empleador no deberá brincar a un empleado de tiempo completo para emplear un empleado de medio tiempo que fue recortado durante la conversión de turnos de algún edificio.
- F. El Empleador notificará al Sindicato de lo siguiente:
1. Antes de la conversión de turnos de un edificio amparado por este Artículo, el nombre y dirección del edificio por ser convertido.
 2. Los nombres y fechas de antigüedad de los empleados que recibieron turnos de tiempo completo en los edificios convertidos.
 3. Los nombres y fechas de antigüedad de los empleados que recibieron turnos de medio tiempo en los edificios convertidos.
 4. Los nombres y fechas de antigüedad de los empleados desplazados a razón de la eliminación de las posiciones de medio tiempo para proveer turnos de tiempo completo en el edificio convertido.
 5. Al momento en que un empleado desplazado acepte o rechace una posición disponible de medio tiempo.
- G. Una vez que un edificio es convertido a turnos de tiempo completo, continuará con el horario de tiempo completo. De la misma manera, si al Empleador se le otorga un edificio con turnos de tiempo completo, continuará operando dicho edificio en turnos de tiempo completo.
- H. Si al momento de la conversión amparada por este Artículo un edificio cuenta con

empleados trabajando turnos de tiempo completo, dichos empleados no perderán sus puestos a resultado de la conversión.

ARTÍCULO VEINTISEIS

SEGURO MÉDICO

- A. Todo empleado de tiempo completo que sea candidato óptimo recibirá el plan seguro médico Kaiser actual y el Empleador se hará responsable de pagar los siguientes límites al mes por cobertura para empleados:

En vigor	7/01/16	1/01/17	1/01/18	1/01/19	1/01/20
	\$353.99	\$371.69	\$390.27	\$409.79	\$430.28

Todo empleado de tiempo completo que reciba dicha cobertura contribuirá cinco dólares (\$5.00) al mes para su seguro médico como empleado individual.

Si el total de pago de prima para el seguro médico que se indica en la presente llegara a exceder la cantidad máxima a ser pagada por el Empleador más la cantidad de la contribución del empleado, el costo de cualquier otra prima adicional tendrá procedencia de la cuenta del fideicomiso que se establece más adelante en la Sección B. Para ser candidato en la cobertura médica pagada bajo este artículo, el empleado deberá trabajar para el Empleador como empleado de tiempo completo por (1) año, o por haberle prestado servicio laboral a su Empleador por 1200 horas, o lo que ocurra primero. Si el empleado está clasificado como empleado diurno, el trabajador deberá haber trabajado para el empleador como empleado de tiempo completo por ciento veinte (120) días. La cobertura bajo este Plan comenzará el primero del mes que se celebrará sesenta (60) días después que su acreditación sea establecida. Si alguna de las partes cree que existe un plan que sea mejor o más eficaz en cuanto a su costo, se encontrarán a la brevedad para negociar el plan médico, pero ningún cambio se realizará al plan que se encuentra en vigor a menos y con la excepción que se logre algún acuerdo.

- B. El Empleador contribuirá al Fondo de Bienestar y Salud del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios, que es un fondo administrado mutuamente por representantes del sindicato y representantes de los Contratistas de Mantenimiento de Edificios (que de aquí en adelante serán aludidos como “Depositarios”), treinta y ocho centavos (\$0.38) por hora trabajada por un empleado amparado por este acuerdo que trabaje en el Centro o en las zonas 1-4.

El empleador contribuirá mensualmente al Fondo de Bienestar y Salud del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios por cada uno de sus empleados de tiempo

completo que sean candidatos óptimos para recibir cobertura de seguro médico familiar a través del mecanismo descrito a continuación:

	Empleados con derechos amparados (empleados que estaban recibían cobertura para su familia o dependientes económicos en la fecha 12/31/15)	Todo otro empleado que sea candidato
Cantidad mensual	\$170.00	\$70.00

Todo empleado de tiempo completo que sea candidato a recibir dicha cobertura de seguro médico para sus familias contribuirá mensualmente lo siguiente para esta cobertura de seguro médico familiar:

Ee + Cónyuge	\$25.00
Ee + Hijos	\$25.00
Familia	\$40.00

El costo para establecer y administrar este fondo será pagado del mismo fondo. Las partes tienen como intención que las contribuciones realizadas para este fondo serán empleadas para el pago de todo costo adicional que facilite la cobertura médica familiar a través de este mismo plan.

El Empleador pondrá en vigor y se atenderá por el Acuerdo de Participación tal como sea aprobado por los Depositarios de vez en cuando.

ARTÍCULO VEINTISIETE

EL FONDO EDUCATIVO

- A. El Empleador va a contribuir seis dólares (\$6.00) por año por cada empleado de medio tiempo y doce dólares (\$12.00) por año por cada empleado de tiempo completo para el Fondo Educativo/de ciudadanía administrado por el sindicato para enseñar inglés, dar clases de computación y/o clases para el diploma de la preparatoria (GED por sus siglas en inglés) a los empleados. Las contribuciones se van a realizar de acuerdo al número y estatus de los empleados para el día 1° de julio de cada año y será pagada para el 31 de julio de cada año.
- B. El Empleador no estará obligado a realizar las contribuciones requeridas bajo la sección A hasta que los fondos del Fondo Educativo se encuentren debajo de \$25,000 para el 1 de junio de cada año. Cuando los fondos se encuentren por debajo de \$25,000 el día 1° de junio de ese año se requerirán las contribuciones de julio para ese mismo año.

ARTÍCULO VEINTIOCHO

TÉRMINOS DEL ACUERDO

El presente acuerdo entrará en vigor el 2 de julio de 2016 hasta el 5 de julio de 2020 y se mantendrá en vigencia y valor año tras año a excepción que este Acuerdo se le dé de baja o se cambie en conformidad con las condiciones a continuación:

Si alguna de las partes opta por corregir o clausurar el acuerdo, dicha parte tendrá un plazo que no exceda de sesenta (60) días ni más de setenta y cinco (75) días antes del 5 de julio de 2020 para dar un aviso por escrito a la otra parte de su intención de corregir o prescindir el contrato, y por medio de dicha acción del Acuerdo habrá acabado para todos sus fines en la fecha de vencimiento de este acuerdo.

EN FE DE LO CUAL, las partes nombradas han firmado sus nombres y colocado las rúbricas de sus representantes autorizados el día _____ del mes _____, 2016.

Por: _____
Sindicato Internacional
De Empleados de Servicios
Local No. 105, CTW, CLC

Por: _____
(Contratista de Mantenimiento del Edificio)

Por: _____

Por: _____

Por: _____

Por: _____

Por: _____

Por: _____

Por: _____

APÉNDICE A

ÍNDICE SALARIAL

El salario mínimo por hora debe mantenerse en vigor en la fecha mostrada a continuación:

PAGO POR HORA

1. Zona Centro y zonas 1-4:

	En vigor 1/01/16	En vigor 1/01/17	En vigor 1/01/18	En vigor 1/01/19	En vigor 1/01/20
Para iniciar	\$9.50	\$10.00	\$10.50	\$10.75	\$11.00
1 Año	\$9.80	\$10.50	\$10.75	\$11.00	\$11.25
2 Años	\$11.80	\$12.00	\$12.00	\$12.00	\$12.00
3 Años	\$12.60	\$13.10	\$13.60	\$14.25	\$15.00

Todo empleado amparado por este Acuerdo que fue contratado antes del 1° de julio de 2016 y que percibe un salario superior al índice más alto y todo empleado diurno que recibe un salario superior al índice más alto va a recibir aumentos en su índice salarial de la siguiente forma: En vigor 1/01/17, \$0.25 por hora; en vigor 1/01/18, \$0.25 por hora; en vigor 1/01/19, \$0.25 por hora; y en vigor 1/01/20, \$0.25 por hora.

2. Zonas 5-8:

	En vigor 1/01/16	En vigor 1/01/17	En vigor 1/01/18	En vigor 1/01/19	En vigor 1/01/20
Para iniciar	\$9.50	\$10.00	\$10.25	\$10.50	\$10.75
1 Año	\$9.60	\$10.25	\$10.50	\$10.75	\$11.00
2 Años	\$9.85	\$10.50	\$10.65	\$11.00	\$11.25
3 Años	\$10.50	\$10.85	\$11.20	\$11.55	\$11.90

Todo empleado amparado por este Acuerdo que fue contratado antes del 1° de julio de 2016 y que percibe un salario superior al índice salarial más alto y todo empleado diurno que recibe un salario superior al índice salarial más alto recibirá aumentos en su índice salarial de la siguiente manera: En vigor 1/01/17, \$0.25 por hora, en vigor 1/01/17, \$0.25 por hora, en vigor 1/01/18, \$0.25 por hora, en vigor 1/01/19, \$0.25 por hora, y en vigor 1/01/20, \$0.25 por hora.

3. Edificios de 100,000 pies² o menos, zona centro y zonas 1-8:

	En vigor 1/01/16	En vigor 1/01/17	En vigor 1/01/18	En vigor 1/01/19	En vigor 1/01/20
Para iniciar	\$9.00	\$10.00	\$10.25	\$10.50	\$10.75
1 año	\$9.10	\$10.10	\$10.35	\$10.60	\$10.85
18 meses	\$9.20				
2 años	\$9.30	\$10.20	\$10.45	\$10.70	\$10.95
20 meses	\$9.40				
3 años	\$9.60	\$10.30	\$10.55	\$10.80	\$11.05

En caso que un técnico de limpieza o alguna otra nueva clasificación laboral sean cubiertos por este Acuerdo antes de su expiración, el Empleador va a reunirse con el Sindicato para negociar los salarios de dicha clasificación.

Enceradores/Operadores de maquinaria pesada o cualquier otro empleado que realice labores similares pero que cuenta con un título distinto, debe ser compensado con veinte centavos (\$.20) más que el salario correspondiente a los empleados de limpieza del edificio.

Los empleados diurnos recibirán cincuenta centavos (\$.50) más que el salario correspondiente a los empleados de limpieza del edificio. Los empleados diurnos se define como todo empleado que comienza sus labores entre 4:00 a.m. y 2:00 p.m.

Todo empleado que sea designado y asignado específicamente por el Empleador a ser un líder recibirá treinta centavos (\$.30) más por hora que el índice más alto especificado en la parte de arriba para el año en cuestión.

Cincuenta centavos (\$.50) más que el salario correspondiente a los empleados de limpieza del edificio será pagado por labores realizadas en sábado y domingo.

Todo vehículo utilizado para transporte de herramientas y equipo para los grupos de encerado deberán ser facilitados por el Empleador a excepción de lo indicado en la presente. Si un Empleador cree necesario el emplear el uso de uno o más de sus empleados para transportar herramientas de equipo o subministras, y el empleado se encuentra de acuerdo, se reembolsará un dólar (\$1.00) por hora por el uso de dicho vehículo. El millaje también debe ser remunerado a una tasa de veintiún centavos (\$.21) por milla.

Todo empleado que sea designado y asignado específicamente por el Empleador para capacitar a nuevos empleados recibirá un pago de veinte centavos (\$.20) más por hora durante el periodo de capacitación.

La limpieza de áreas en construcción será definida como un aumento al monto de trabajo debido a actividades de construcción substanciales (remodelación o construcción) en el área de trabajo directa. La limpieza de construcción será pagada al menos veinte centavos (\$.20) más que el índice salarial regular del empleado.

Los trabajadores temporales (empleados que realizan diferentes labores según es necesario, en el mismo o diferentes edificios) recibirán un salario y prestaciones de DT 1-4 con la excepción de que dicho empleado no sea un candidato óptimo para el seguro médico tal como es amparado por el artículo 26 y no serán contados en los cálculos de tiempo completo (85% v.15%) bajo el artículo 25.

APÉNDICE B

ACOSO SEXUAL

No se tolera el acoso sexual por parte del Empleador o del sindicato. El acoso sexual se define e incluye:

“Avances sexuales inoportunos, solicitud de favor sexuales y otra conducta física o verbal de índole sexual cuando dicha conducta se realiza de manera explícita o implícita como término o condición laboral, si se utiliza como fundamento para las decisiones empleo, o tiene la intención o efecto de interferir con el desempeño laboral o que de alguna manera forme un entorno laboral obsceno”.

Si usted tiene conocimiento de algún incumplimiento con esta normativa, usted deberá delatar las circunstancias ante el director de personal o el CEO.

Si los resultados de nuestra investigación confirman la infracción, se tomará acción disciplinaria inmediata que podría incluir el darle de baja a la persona que quebrantó esta normativa. Nada de lo que se encuentra la presente debe ser interpretada como una prevención ante el Empleador por mantener una normativa de acoso sexual la cual le pueda añadir o expandir a lo presente siempre y cuando no sea inconsistente con esta normativa.

APÉNDICE C

ACUERDO DE CONTRATISTA RESPONSABLE PARA EL ÁREA METROPOLITANA DE DENVER

**Entre SEIU
LOCAL 105**

y

Los Contratistas de Mantenimiento de Edificios

Este Acuerdo (“El Acuerdo”) se formaliza y celebra entre Los Contratistas de Mantenimiento de Edificios (*Building Maintenance Contractors*) (que de aquí en adelante se le alude como “El Empleador”) y el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios Local 105, (CTW) (que de aquí en adelante se le alude como “El Sindicato”). Las partes formalizan los siguientes acuerdos:

1) El Empleador tiene como intención tomar un ángulo positivo para sindicalización de sus empleador de ase que no son supervisados en la zona Metropolitana de Denver tal como lo define el Apéndice 1 de este Acuerdo. El empleador no se opondrá al intento de sus empleados de conserjería por organizarse y firmar los tarjetones que autorizan al sindicato. El Empleador y sus supervisores no tomarán medidas ni realizaran ninguna declaración que de modo directo o indirecto declare o insinúe alguna oposición al derecho que sus empleados se sindicalicen.

2) Ni demostraciones ni huelgas: Durante el término de este Acuerdo, el Sindicato no va a participar en huelgas, demostraciones, boicots, ni ninguna otra actividad económica. Esto no le previene el derecho del Sindicato por participar en dichos actos una vez que comiencen las negociaciones colectivas, tal como se establecen en el párrafo 7 más adelante.

3) A solicitud del Sindicato, el empleador le facilitará al sindicato la siguiente información: Los nombres, direcciones, números de teléfono, fechas de contratación, y lugares de empleo de todos los conserjes empleados en puestos que no implican supervisión por parte del Empleador en la zona definida en el Apéndice 1 o cualquier otra parte tal como lo especifique el Sindicato. El Sindicato no solicitará la información antes mencionada en ninguna zona en la cual no cuente con una campaña activa de organizarse.

4) El Empleador le permitirá acceso al Sindicato con los trabajadores si lo solicita así el Sindicato. El Sindicato está de acuerdo que no va a interferir con las labores. El Sindicato no solicitará acceso al lugar laboral si el Administrador del Edificio o su dueño no le permite el paso al Sindicato. El Empleador está de acuerdo en cooperar con el Sindicato para facilitar reuniones fuera del lugar de

labores entre el Sindicato y los trabajadores.

5) En los edificios en las zonas geográficas tal como se constituyen en el Apéndice 1 del presente Acuerdo, donde el Empleador tiene el contrato para prestar servicios de limpieza, el Empleador reconoce al Sindicato como el representante exclusivo para las negociaciones de sus empleados en dichos edificios compuestos en una zona geográfica, siempre y cuando el Sindicato haya entablado la condición de representante mayoritario de dichos empleados a través de una verificación de los tarjetones de autorización, o que las tarjetas de membrecía del Sindicato que le autoricen al Sindicato como el representante exclusivo para las negociaciones de los empleados. Dichas verificaciones serán supervisadas por una persona neutral. Esta dicha persona neutral será seleccionada por mutuo acuerdo entre el Empleador y el Sindicato entre las personas como un mediador federal, un mediador estatal, un conciliador, o un árbitro neutral establecido, o un eclesiástico. Si por medio del mecanismos de verificación indicado en el párrafo presente, el Sindicato establece que es el representante mayoritario del total de los empleados de conserjería que no tienen puesto de supervisión para una zona geográfica tal como se define en el Apéndice 1 del presente Acuerdo, o en un grupo de zonas, el Empleador reconocerá al Sindicato como el representante exclusivo de negociaciones para todos los empleados de dicha zona o zonas. El Empleador está de acuerdo en no entablar una petición con la Comitativa de Relaciones Laborales de la Nación como alternativa para que participe en la verificación de las tarjetas de autorización que serán realizadas por una persona neutral tal como lo indica el párrafo presente.

6) El Empleador también está de acuerdo que tan pronto se reconozca al Sindicato para un edificio en la zona geográfica o en un grupo de zonas, la zona o zonas automáticamente serán acreditadas dentro de la unidad y estarán protegidos por el Acuerdo de negociación colectivo amparadas en el Acuerdo Maestro, y que entrarán en vigor en la fecha de su acreditación, todos los términos no económicos y condiciones aplicaran a los edificios en la zona.

7) El empleador también está de acuerdo que la implementación de los términos económicos para las zonas geográficas tal como se definen en el Apéndice 1, serán negociados cuando por lo menos el 50% del total de los pies cuadrados de los edificios que superen 50,000 pies cuadrados en una zona(s) geográfica específica sean aseados por compañías que forman parte formal del presente Acuerdo. Las partes están de acuerdo en negociar un periodo de fase de entrada adecuado para los edificios en transición de una zona para los índices económicos establecidos en el Contrato Maestro.

Negociación para la Implementación Económica: Ambas partes favorecen la coordinación de negociaciones están de acuerdo en trabajar en fomentar dichas negociaciones con toda parte participante. Las partes están de acuerdo en participar

de buena fe en los esfuerzos de negociación por un plazo mínimo de 30 días antes de participar en alguna huelga, demostraciones, boicots, ni ninguna otra actividad económica. Las partes también están de acuerdo en fomentar un medio para resolver las diferencias antes de participar en dicha actividad. El costo de dicha medida, si es que corresponde, se dividirá por igual entre las partes.

8) Únicamente los edificios comerciales, de un solo ocupante, y edificios técnicos o industriales que superen los 50,000 pies cuadrados, a excepción de los centros comerciales, que sean aseados por contratistas de limpieza, serán amparados por este Acuerdo. Para los edificios industriales los pies cuadrados en el espacio de la bodega no serán incluidos para determinar el total de pies cuadrados del edificio si es que éstos no son limpiados y aseados por los mismos contratistas de limpieza que asean el resto del edificio. Este párrafo cubre edificios múltiples que le pertenezcan y sean administrados por la misma compañía dentro de un complejo empresarial en particular, un plantel educativo, un parque, y dichos edificios serán contados como edificios individuales con la intención de poder determinar el total diaria en pies cuadrados.

9) La antigüedad será definida a partir de la fecha original de contratación con el Empleador y no la fecha de reconocimiento en vigor. El reconocimiento de la prestación vacacional basados en la antigüedad comenzará un año después de la fecha cuando las condiciones económicas sean implementadas. El ser aprobado para esta prestación se basará en la fecha original de contratación con el empleador.

10) Si durante el término de este Acuerdo el Sindicato celebra un acuerdo con otro Empleador o grupo de empleadores que sea más favorable para un Empleador para las cláusulas similares o correspondientes de este Acuerdo entonces se acuerda que las cláusulas más favorables entrarán en efecto bajo los términos y condiciones de este Acuerdo en la misma fecha que se pongan en vigor bajo el otro acuerdo.

11) Resolución de Diferencias: Toda disputa, incumplimiento, o demanda relacionada con este acuerdo, se atenderá y resolverá por medio de arbitraje obligatorio final ante un árbitro seleccionado mutuamente. El árbitro será seleccionado por acuerdo de las partes si es que no se llega a ningún acuerdo, luego la selección por medio de eliminación alternativa de un panel de siete árbitros propuestos por la FMCS. Los costos y honorarios de seleccionar un árbitro, el árbitro y la audiencia de arbitraje se van a repartir por igual entre las partes (estos costos y honorarios no incluyen los honorarios de representación legal de las partes, si es que existe).

12) Lista de Contratistas Responsables: El Sindicato está de acuerdo en repasar e incluir al Empleador en su lista de contratistas responsables tan pronto se ponga en vigor este acuerdo.

13) Otras compañías de conserjería afines: Este Acuerdo tiene la intención este Acuerdo tiene la intención de cubrir, y ser para beneficio de, todas las compañías afines, subsidiarias, empresas conjuntas, y asociaciones que realicen trabajos bajo contrato de servicios de conserjería para edificios. {Nota: la intención de esto es incluir a todas las compañías de conserjería que estén relacionadas con el Empleador}.

Apéndice 1 : ZONAS GEOGRÁFICAS

El presente acuerdo ampara a los edificios que superen los 50,000 pies² en los condados a continuación: Adams, Arapahoe, Boulder, Broomfield, Denver, Jefferson, y Douglas.

Los edificios serán desglosados en zonas con el fin de determinar los porcentajes por pie cuadrado. Las zonas son las siguientes:

Zona Área

- DT Centro
(El Distrito Empresarial en el Centro [Downtown])
- 1 Inmediaciones Centrales (conocido en inglés como *Mid-Town*)
(a excepcion del Centro y Cherry Creek. Al poniente (*west*) – Kalamath, al sur – First Ave, al oriente (East) – Clarkson, al norte – Speer hasta la avenida 11)
- 2 Cherry Creek
(al poniente (*west*) – University, al sur – Yale, al oriente (East) – Holly, al norte – Av 6)
- 3 Centro Tecnológico de Denver (Denver Tech Center)
(Poniente – Holly hasta E County Line Rd hasta Quebec, Sur –E Lincoln Ave, Oriente – Parker Rd, Norte – Quincy hasta DTC Blvd hasta Belleview Ave hasta Jordan Rd hasta colindar con el parque estatal Cherry Creek hasta Jordan Rd hasta Arapahoe Rd)
- 4 Aurora
(Poniente – Quebec St hasta S Quebec Way hasta S Yosemite St hasta Iliff Ave hasta S Syracuse Way hasta E Harvard Ave hasta S Syracuse Way hasta S Yosemite St hasta I-225, Oriente – Airport Blvd hasta Buckley hasta Orchard Rd hasta Parker Rd, Norte – 11th Ave hasta Peoria hasta 6th Ave, Sur – DTC Blvd hasta Belleview hasta Jordan Rd hasta colindar con el parque estatal Cherry Creek hasta Jordan Rd hasta Arapahoe Rd)
- 5 Metro Norte y Poniente (Golden, Boulder, Broomfield, Longmont, Louisville, Lafayette)
(Poniente – confines de los condados Boulder y Jefferson, Sur – US Highway 285, Oriente – confines poniente y norte de la Zona 8 hasta Sur I-25 hasta I-70 hasta Colorado Blvd hasta E 56th Ave hasta Quebec hasta Highway 2 hasta E 88th Ave hasta I-76, Norte - 168th Ave hasta E County Line Rd hasta N County Line Rd hasta los confines norte del condado Boulder.)
- 6 Metro Oriente [East] (a excepción del área de Aurora)
(Poniente – los confines al oriente de la Zona 8, Norte – I-70 hasta Colorado Blvd hasta E

- 56th Ave, Oriente – Tower Rd hasta E 6th Ave hasta Peoria St hasta 11th Ave hasta Quebec St hasta los confines ponientes de la zona 4, Sur – Quincy Ave hasta I-25 hasta Irving St hasta Oxford Ave hasta Santa Fe Dr hasta Hampden Ave hasta Jefferson Ave hasta Hampden Ave hasta I-25 hasta Quincy Ave hasta Tamarac Parkway hasta I-225)
- 7 Metro Sur (a excepción del área del Centro Tecnológico de Denver)
(Poniente – US 285 Sur hasta los confines ponientes del condado Jefferson, Sur – de donde el 285 Sur se encuentra con los confines ponientes del condado Jefferson derecho al oriente hasta I-25, Oriente – I-25 hasta los confines ponientes y sure de la Zona 3 hasta I-25, Norte – 470 hasta Quincy Ave hasta Irving St hasta Oxford Ave hasta Santa Fe Dr hasta Hampden Ave hasta Jefferson Ave hasta Hampden Ave hasta I-25)
- 8 Metro Norte y Poniente (Westminster, Lakewood)
(Poniente – Wadsworth Blvd hasta W 58th Ave hasta Sheridan Blvd hasta empresas 70 hasta Kipling St hasta W 20th Ave hasta Simms St hasta W 32nd hasta I-70 hasta W 20th hasta Youngfield St hasta empresas 70 hasta I-70 hasta 470, Sur – W Quincy Ave hasta Simms St hasta 285, Oriente – Federal Blvd hasta 6th Ave hasta I-25, Norte – 112th Ave)
- 9 Extremo Metro Oriente
(Poniente – Hasta colindar con el oriente de la Zona 5 hasta colindar con el norte de la Zona 6 hasta colindar con el oriente de la Zona 6 hasta colindar con el sur de la Zona 6 hasta colindar con el oriente de la Zona 4 hasta colindar con el oriente y sur de la Zona 3 hasta I-25, Sur – Sigue por la frontera sur de la zona 7 derecho hasta el oriente hasta Singing Hills Rd hasta CR-29 hasta CR-174, Oriente – Kiowa-Bennett Rd {SR 79} hasta Palmer Ave hasta Adams St hasta SR-36 hasta Sur Kiowa-Bennett Rd hasta E County Line Rd hasta Sur Kiowa- Bennet Rd, Norte – SR-52 hasta CR 73 hasta I-76 hasta CR-49 hasta CR-30 hasta CR-43 hasta CR-32 hasta CR-23 hasta CR-32 hasta CR-21 hasta CR-34).

En cada zona donde el edificio se encuentre en vía que se encuentra en la línea de la zona, entonces, si el edificio se encuentra en el lado oriente de la calle, se encuentra en el oriente de la línea de la zona; si se encuentra al costado poniente (west) de la vía, está al oeste de la línea de la zona, si se encuentra al costado norte de la vía, está al norte de la línea de la zona, o si se encuentra al costado sur de la vía, está al sur de la línea de la zona.

AVISO PARA LA LIMPIEZA DE TURNO MATUTINO

Si en algún edificio, el Empleador cambia la fuerza laboral regular del turno de limpieza vespertino al matutino (definido como un cambio de tres horas o más para comenzar), entonces el Empleador deberá facilitarle al Sindicato con un mínimo de sesenta (60) días de previo aviso por escrito de su intención en el cambio de turnos. Si el Empleador no cuenta con los sesenta (60) días de la notificación del cambio, entonces le facilitará al Sindicato con una notificación por escrito en un plazo de tres (3) días de recibir la notificación. Si al Empleador se le concede un nuevo edificio, y como parte de la concesión se le requiere que facilite limpieza en turno matutino, entonces el empleador facilitará treinta (30) días de la notificación previa antes de hacerse cargo del edificio. Si el Empleador no tiene la notificación de treinta (30) días, entonces le comunicara con un aviso escrito al Sindicato en un plazo que no exceda de tres (3) días que reciba la notificación.

AVISO PARA LOS EDIFICIOS DENTRO DE LA PERIFERIA DE LA CIUDAD DE BOULDER

Tan pronto el Sindicato facilite la prueba que se le reconoció como el representante de negociaciones de los trabajadores dentro de la periferia de la ciudad de Boulder que cubre seis (6) de los edificios que superan los 150,000 pies cuadrados (a excepción de los edificios que sean aseados por personal interno), entonces todos los edificios dentro de la periferia de la ciudad de Boulder que excedan de 150,000 pies cuadrados se trasladarán de la Zona 5 a la Zona 4 y en ese momento, el Empleador está de acuerdo que la implementación de los términos económicos de la Zona 4 serán negociados. A causa de dichas negociaciones, la transición al índice salarial de la Zona 4 no se realizará antes del 1 de enero de 2018, a excepción que las partes negociantes acuerden lo contrario.

Edificios Incluidos

Nombre del Edificio	Dirección del Edificio
IBM	6300 Diagonal Hwy
University Corporation for ATM	1850 Table Mesa Dr
Covidien	5920 Longbow Dr
NCAR	3450 Mitchell Ln
Lockheed Martin	6304 Spine Rd
Buildings A-D	2425-2555 55 th St
Rally Software Building	3333 Walnut St
Celestial Seasonings	4600 Sleepytime Dr

AVISO PARA LA REVISIÓN SOBRE LA LEGISLACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO.

Si alguna ley, decreto o regulación federal, estatal, o local aumentara el salario mínimo de la parte superior de la presente, en su índice por hora en cualquiera de las tablas salariales descritas anteriormente, el Empleador y el Sindicato acuerdan en reabrir el acuerdo con la única intención de negociar el aumento salarial para todas las unidades de empleados que sean afectados en las zonas geográficas y en las tablas salariales correspondientes. En dichas negociaciones, el acuerdo no tundra como resultado ningún cambio superior a los \$0.75 sobre el salario mínimo de ese año en curso, y comenzará la nueva tasa salarial en cualquier año no será de menos de \$0.40 por encima al salario mínimo. No existirán negociaciones antes del 2017 y las negociaciones comenzarán en un plazo que no exceda de ciento veinte (120) días después de la confirmación de dicha legislación o regulación.

GLOSARIO DE TÉRMINOS SINDICALES

Asueto con remuneración

1. Día o tiempo libre pagado – v.g. –*El Empleador les permitirá dos días de asueto con remuneración a los empleados.*

Conciliación y Arbitraje

1. Es el órgano encargado de dirimir las controversias y conflictos que existen entre las dependencias del gobierno, o de empleo y los trabajadores de estas y sus sindicatos.

Franqueo

1. Liberar 2. Dar permiso

Labor

1. Trabajo – v.g. –*La jornada laboral consistirá de 8 horas al día.*

Luto

1. Dolor y pena causados por la muerte de una persona: *El ayuntamiento izó la bandera a media asta en señal de luto.* 2. Periodo de tiempo que dura esta muestra exterior de dolor: *El luto duró siete años.*

Nómina

1. Cantidad de dinero que recibe regularmente una persona de la empresa en la que trabaja. 2. Documento en el que consta el sueldo que una persona recibe regularmente de una empresa y todas las operaciones relacionadas con él: *en la nómina aparecen el sueldo bruto y las retenciones.*

Normativa

1. Conjunto de reglas que rigen una actividad: *normativa laboral.*

Prestación

1. Cada uno de servicios que presta el Estado, instituciones públicas o empresas privadas a sus empleados: *El seguro médico es una prestación laboral que nos garantiza la empresa.*

Prima

1. Cantidad de dinero que se otorga al sindicato para la representación del obrero: *Me queda pendiente el pago de la prima sindical del mes pasado.*

ATTENTION!

Thanks to our fight to raise Colorado's minimum wage, the wage scales found in Appendix A on pages 41-43 have been updated.

Downtown, Zones 1-4 Floaters

YEAR	2019	2020
Start	\$11.65	\$12.50
1 Year	\$11.75	\$12.55
2 Years	\$12.00	\$12.65
3 Years	\$14.25	\$15.00

Zones 5-8

YEAR	2019	2020
Start	\$11.65	\$12.50
1 Year	\$11.75	\$12.55
2 Years	\$11.85	\$12.65
3 Years	\$11.85	\$12.75

100K Square Feet or Less

Downtown & Zones 1-8

YEAR	2019	2020
Start	\$11.65	\$12.50
1 Year	\$11.75	\$12.55
2 Years	\$11.85	\$12.65
3 Years	\$11.85	\$12.75

AND THERE IS MORE TO COME!

We are working with the Denver City Council and the Mayor's office to raise wages for the city of Denver.

Contribute to our political program COPE, and let's fight for a great contract.

AGREEMENT
between
(BUILDING MAINTENANCE CONTRACTORS)
and
SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION.
LOCAL NO. 105

Effective: July 2, 2016 through July 5, 2020

<u>ARTICLE</u>	<u>CONTENTS</u>	<u>PAGE</u>
1	Union Recognition	2
2	Non-discrimination / Immigration	4
3	Hiring and Employment	5
4	Extra Work	7
5	Union Representatives	7
6	Check-off and Information	9
7	Maintenance of Present Working Conditions	12
8	Hours and Overtime	14
9	Working Conditions and Job Expense	15
10	Pay Practices	17
11	Holidays	19
12	Vacation	20
13	Seniority	23
14	Discipline and Discharge	24
15	Bereavement Leave	24
16	Leave of Absence	25
17	Jury Duty	26
18	Grievance and Arbitration Procedure	26
19	Management Rights	27
20	Assignments	28
21	Savings Clause	28
22	No Strike – No Lockout	28
23	Most Favored Nations Clause	29
24	Alcohol and Controlled Substances	31
25	Full Time Work	32
26	Health Insurance	35
27	Education Fund	36
28	Term of Agreement	37
	Appendix A – Wage Rates	38
	Appendix B – Sexual Harassment Policy	41
	Appendix C – Responsible Contractor Agreement	42
	Appendix 1—Geographic Zones	45
	Day Cleaning Side Letter	47
	Side Letter on Boulder City Limit Buildings	48
	Minimum Wage Legislation Reopener Side Letter	49

AGREEMENT

between

(BUILDING MAINTENANCE CONTRACTORS)

and

SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION.
LOCAL NO. 105

EFFECTIVE: July 2, 2016 through July 5, 2020

This Agreement, made and entered into this 2nd day of July, 2016, at Denver, Colorado, by and between (Building Maintenance Contractor) (hereinafter referred to as the “Employer”) and Service Employees International Union, Local No. 105 affiliated with the Service Employees International Union, CTW, CLC (hereinafter referred to as the “Union.”)

WHEREAS, the parties hereto desire to establish terms and conditions upon which employees shall work for the Employer and to establish that the Employer, Union and employees will treat each other with respect and dignity;

Now, therefore, the parties hereto agree as follows:

ARTICLE ONE

UNION RECOGNITION

- A. The Employer recognizes the Union as the sole collective bargaining agent for all of its employees working in buildings of more than 50,000 square feet within the area designated on the map attached hereto; but excluding, clerical employees, management employees, sales personnel, guards and supervisors as defined in the National Labor Relations Act.
- B. Other related janitorial companies: This agreement is intended to encompass, and shall be for the benefit of, all related companies, subsidiaries, joint ventures, and partnerships of the Employer that perform building service janitorial contract work. {Note: the purpose of this is to include all related janitorial companies.}

- C. In the event the Employer is awarded a building currently covered by a collective bargaining agreement within the jurisdiction of this Agreement, the Employer agrees to recognize the wages, benefit levels and seniority in effect at that building. In such cases, the Employer agrees to employ any excess personnel based upon their seniority as provided in Article 13 Section E.
- D. Previously Non-Union Buildings: The following has been agreed to by the Employer and the Union with regard to buildings within the jurisdiction of this Agreement not currently covered by a collective bargaining agreement with the Union.
1. The Employer agrees to recognize the Union as the bargaining agent for the employees at the building at such time as the Union demonstrates that it represents a majority of employees in the building.
 2. The Employer agrees that it shall allow access to the building in accordance with Article 5, Section C.
 3. The Employer agrees that following valid recognition, as described in paragraph 1 above, this Agreement will apply.
 4. The Employer shall be the sole judge as to the staffing levels needed to service the building.
 5. The Employer will maintain its neutrality as described in the Responsible Contractor Agreement (attached as Appendix C) on the issue of Union representation but nothing shall prohibit the Employer from campaigning in Colorado Labor Peace Act elections.
- E. Supervisors shall not perform bargaining unit work except in emergencies or where other conditions exist which are beyond the control of the Employer. In buildings under 200,000 occupied square feet not more than one supervisor may perform any bargaining unit work. The Employer shall provide written documentation to the Union of any change in occupied square feet before exercising its rights under this section. Supervisors who regularly perform bargaining unit work shall be designated as working leads and shall become part of the bargaining unit. Working leads shall not have any right or authority to discipline employees. Working leads can provide documentation to employers addressing the conduct underlying the discipline. When a supervisor is unavailable, a working lead may send an employee home who is engaged in serious misconduct (drunk, violent, theft,

etc.) For all Employer's buildings at the time of execution of this Agreement there shall be no changes in operations nor a reduction in bargaining unit hours as a result of this provision.

ARTICLE TWO

NON-DISCRIMINATION / IMMIGRATION

- A. No employee or applicant for employment covered by this Agreement shall be discriminated against because of membership in the Union or activities on behalf of the Union.
- B. Neither the Employer nor the Union shall discriminate for or against any employee or applicant for employment covered by this Agreement on account of race, color, religion, creed, age, sex, sexual orientation, national origin, ancestry or citizenship. Additionally, the Employer and the Union agree to comply with federal laws concerning immigration.
- C. Neither the Employer nor the Union shall discriminate against any employee or applicant for employment on the basis of physical or mental disability. The Employer may take the necessary steps to provide reasonable accommodation to comply with the Americans with Disabilities Act- Amendment Act (ADAAA), notwithstanding this Agreement. If the Union disagrees that such actions were necessary, the parties will proceed to expedited arbitration within sixty (60) days of the filing of the grievance.
- D. Translation -- All meetings and written communications wherein work rules and similar instructions are being given to workers will be translated into Spanish. Whenever practicable, all meetings and written communications wherein work rules and similar instructions are being given to workers will be translated into other languages understood by the workers covered by this Agreement. The Union will cooperate with the Employer to arrange for translation of such documents.
- E. The Employer will not make any work rule that requires English language proficiency as a condition of employment. The Employer may require English language skills which are specifically necessary for the performance of an employee's work assignment and where reasonable accommodation cannot be made.
- F. The Employer will notify the Union of any investigation conducted by the Department of Homeland Security or any of its related or successor agencies and/or Department of Labor. Employees shall not be disciplined, suffer loss of seniority or be otherwise adversely affected by a lawful change of name or social security number. The Employer agrees to comply with applicable immigration and related laws, and to extend its reasonable cooperation and assistance to employees and the Union in connection with

such matters.

The Employer agrees to work with all legal immigrants to provide the opportunity to gain either extensions, continuations or other status required by the Department of Homeland Security or any of its related or successor agencies without having to take a leave of absence. If a leave of absence is necessary, the Employer agrees to give the employee, pursuant to Article 16, a leave of absence for a period of up to ninety (90) days and return the employee with no loss of seniority provided the Employer is still in the building. The Employer may grant an additional ninety (90) day extension to the absence, if the request is made in writing and the employee provides proof that documents are in process within the original ninety (90) day period. The Employer may grant an additional extension to the absence at its discretion if the employee request is made in writing with proof that additional time is required. The Employer may require documentation of appearance at such proceedings and/or updated documentation of valid authorization to work in the United States. The Employer may condition the extension on the employee notifying the Employer of the status of his/her proceedings at least every thirty (30) days during the extension. The employee shall not be entitled to benefit accrual during the above leave period. All of the above shall be in compliance with existing laws.

A 'no match' letter from the Social Security Administration (SSA) shall not itself constitute a basis for taking any adverse employment action against an employee. Upon receipt of such a letter, the Employer shall notify the employee and provide the employee with a copy of the letter and inform the employee that he or she should contact SSA. If the employee presents a new Social Security Number, the Employer will follow its normal practice concerning verifying Social Security numbers, unless required otherwise by the building.

- G. The Employer agrees to be bound by the Sexual Harassment Policy listed in the attached Appendix B.

ARTICLE THREE

HIRING AND EMPLOYMENT

- A. Following compliance with the Colorado Labor Peace Act, every employee covered by this Agreement must, for the life of this Agreement, on or after the thirty-first (31st) day of employment or the effective date of this Agreement, whichever is later, become and remain a member in good standing of the Union as a condition of employment. For the purposes of this paragraph, "good standing" means the tendering of the uniform initiation fees and uniform dues charged by the Union.
- B. Any employee who fails to comply with Paragraph A, immediately above, shall upon

receipt by the Employer of a written request from the Union and expiration of a thirty (30) day grace period thereafter without such compliance, be immediately discharged by the Employer. The Union agrees to indemnify the Employer against any liability resulting from this paragraph.

- C. In the event the Employer uses an employment agency as a source of new employees, any fee charged by the agency will be paid by the Employer.
- D. The Employer will, at the time of hire, inform each employee who comes under this Agreement of the employee's obligations under Paragraph A above. The Employer will maintain its neutrality on the issue of union membership, but nothing shall prohibit the Employer from campaigning in Colorado Labor Peace Act elections.
- E. The Employer will present each new employee with the Union's application for membership card and payroll deduction authorization form for withholding of Union dues, at the time of hire. The Union agrees to provide the aforementioned forms to the Employer. Union membership application card and payroll deduction authorization form for withholding dues completed by the employees and returned to the Employer more than five (5) days prior to the date the Employer remits dues for the employee pursuant to Article 6 Section C will be forwarded by the Employer to the Union not later than such date the Employer remits dues. Failure of the Employer to provide the union membership application and payroll deduction authorization form to the employee will result in the Employer paying the Union all lost dues and fee revenues that the Union can establish as a result of the Employer's failure.
- F. Hiring--The Employer shall notify the Union of known or planned job vacancies whenever practicable. The Employer will give first consideration to qualified applicants referred by the Union.
- G. Probationary Period -- Each new employee shall serve a probationary period of thirty (30) days during which time they may be discharged by the Employer without assignment of cause. The employee shall not have recourse to the grievance or arbitration procedure.
- H. The Employer will not discriminate in work load or work assignment based on familial relationships. For grievances alleging violations of the section or section 7 I, the grievance shall not be heard by a family member.

ARTICLE FOUR

EXTRA WORK

- A. When extra work is assigned due to absenteeism, extra hours will be allotted to complete that work or adjustments will be made to the normal cleaning schedule, whenever practicable. If floaters are employed and available they will be called in to substitute for workers who are absent.
- B. Workload--There shall be no speedups, or increase in the workload so as to impose an undue burden upon any employee covered by the contract. The Employer further agrees there shall be no unreasonable workload increase without a corresponding increase in hours. The Employer and the Union agree that the employers and union will form a labor management committee to discuss the work load issues facing the parties.

ARTICLE FIVE

UNION REPRESENTATIVES

- A. Stewards --The Union may appoint or elect stewards as necessary. The Union shall promptly notify the Employer of the names and locations of newly appointed stewards, and in any case, within ten (10) calendar days after appointment. Such stewards will not be harassed and/or disciplined for performance of their Union responsibilities. Stewards will be paid at the regular straight-time rate for time spent attending investigatory, disciplinary, or grievance meetings scheduled by the Employer during the stewards work time. Stewards will be allowed extra work time if necessary to complete their work or to lower their work load due to the performance of their Union duties, when such Union duties are with the permission of the Employer. Stewards will not perform Union duties on the Employer's time without permission of the Employer.
- B. Steward Training -- 1. Downtown and zones 1-4. One (1) steward per thirty-five (35) employees, with at least one (1) steward per building, will be given one day paid leave per year to attend a Union sponsored training program. 2. Zones 5-8. One (1) steward per building with five (5) or more employees, with at least one (1) steward for the Employer, will be given one (1) day paid leave per year to attend a Union sponsored training program.
- C. Visits by Union Representatives --The Union representative shall be allowed to visit the Employer's building, upon reasonable written notice via email indicating the name of the Union representative and requesting an appointment with the Employer's manager or designee, for the purpose of ascertaining whether or not this Agreement is being observed. This right shall be exercised reasonably. Such notice and appointment must be

completed prior to meeting with represented workers in the Employer's building or private property parking lot. The parties further agree that the Union is not required to provide such notice or make an appointment prior to meeting with represented workers during the worker's non-working hours in restaurants when such are open to the general public, even though the restaurant is located inside the building being cleaned by the Employer. The Employer agrees that within five (5) working days of receipt of such written notice from the Union, the Employer shall respond to the Union representative who requested the visit by e-mail indicating whether the requested appointment in the Employer's building or private property parking lot is granted. If the Employer rejects the requested time, it shall provide a reason and offer a reasonable alternative time for the appointment. If the Employer fails to respond to the Union representative's request by email within the five (5) working days of receipt of such written notice, then the Union may send a second request by email. If the Employer fails to respond as required under this section within three (3) working days of the second request, then the Employer shall pay a penalty of \$25 per day to the Education Fund until the response as required under this section is received by the Union.

The Employer shall submit to the Union via e-mail a notice designating one (1) person to receive and respond to such requests from the Union and may also designate up to three (3) others to be copied on all requests from the Union. Any change by the Employer of any of these designations shall be via e-mail and will not affect any pending requests. Failure of the Union to send such requests to all designated persons shall result in such request being automatically denied.

The Union representative will report to the Employer's representative before proceeding through the building or private property parking lot and must be wearing a photo identification designating them as a Union representative. The Union representative will not unduly interfere with the normal course of work in the building. The parties agree that an employee working for another employer in the building maintenance industry will not be allowed to enter the Employer's building or private property parking lot, unless specifically approved by the Employer in advance.

- D. Union Leave -- Employees designated by the Union will be allowed to take a leave of absence without any loss of seniority rights, including their current work assignment, not to exceed a total of thirty (30) days in a calendar year. Such leave may not be taken in more than five (5) two (2) day periods, with the balance of the leave to be taken in not less than five (5) day periods.. Written notice of such leave must be made at least ten (10) working days in advance and the Employer shall notify the Union in writing within five (5) days of receipt of the request as to whether such leave request is approved. If the Employer fails to respond within this five (5) day period, the Union may send a second request via certified mail. If there is no response to that request within a five (5) day period, the requested leave is granted. Additionally, Union Executive Board members shall be granted leave to attend Executive Board meetings, delegates to the

Union national convention shall be granted leave to attend the national convention, trustees to the Health and Welfare fund shall be granted leave to attend Health and Welfare meetings, including subcommittee meetings, not to exceed six meetings per year, and participants in collective bargaining sessions to negotiate changes to this Agreement shall be granted leave the day before and the day of the bargaining sessions. The number of participants allowed leave for collective bargaining shall be limited to ½ of 1% of the Employer's employees or three (3), whichever is greater, except that if the Employer has a total of 300 or fewer employees the limit shall be one (1) employee. Such approval will not unreasonably be denied. Employees will notify the Employer, in writing, at least 24 hours prior to their return to their regular job. The return to work date must be specified at the time employees request such leave.

- E. Where allowed by building management and when practicable, the Employer will furnish reasonable space on a bulletin board at each building for use by the Union. Such space will be located in an area adjacent to other employee notices. Union postings shall be restricted to the following types:
- a. Notices of Union recreational or social affairs of a nonpolitical nature;
 - b. Notices of Union elections, appointments and results of Union elections;
 - c. Notices of educational opportunities; and
 - d. Notices of Union meetings.

ARTICLE SIX

CHECK-OFF AND INFORMATION

- A. The Employer agrees to check-off for the payment of union dues, initiation fees, and not more than one political or civic engagement campaign fund and to deduct such payments from the wages of all employees and remit same to the Union in accordance with the terms of the signed authorization of such employees, and according to the method set forth below, and the Employer shall be the agent for receiving such monies and the deduction of said dues by the Employer shall constitute payment of said dues by the employees. The Union may not change the designated political or civic engagement campaign fund more than once during the term of this Agreement. In the event the Union directly collects any signed authorization, the Employer agrees to accept a scanned pdf document of said authorization to make deductions pursuant to this Article.
- B. The regular dues for regular employees shall be deducted from each paycheck. For newly hired regular employees, half of the full initiation fee and the first dues payment shall be deducted from the employee's first full paycheck in the second month of employment. For newly hired regular employees, half of the full initiation fee and the first dues payment shall be deducted from the employee's first regular paycheck in the

first calendar month following thirty days of employment. (For example, an employee hired in June would have these deductions made from the first regular paycheck paid in August.) The balance of the initiation fee shall be deducted from the employee's first paycheck in the immediately following month.

C. All sums deducted in accordance with this Article shall be remitted to the Union not later than the 25th day of the month after which such deductions are made together with one (1) list, submitted electronically in a mutually agreeable data base format, specifying the following for each employee for whom the Agreement applies:

1. By building address: the employee's name, address, phone number, seniority date, hire date, the Employer's unique identification number (in the event the employer uses social security numbers as the unique employee identifier, then just the last four digits of the social security number will be used), wage rate and hours of work.
2. The amount and type of deduction for each employee, as well as their gross, regular pay for the pay period.
3. The insurance benefit level paid, if any. (Either by designating employee only, employee plus spouse, etc. or by designating the amount paid.)
4. A signed application for membership for all employees whose names are listed on the check-off for the first time during that month to be sent electronically, by fax, or by regular mail. The Union application form shall include notice to employees of the amount of the initiation fees and dues.

If the Employer fails to provide a) the required monthly list, b) correct/complete data, and/or c) fails to remit the correct amount of dues and/or fees, the Union will give notice to the Employer, in which case the Employer shall have five (5) working days to correct its failure or submit a legitimate basis as to why it believes the provided information is correct and complete. If the Employer fails to correct its failure within said five (5) working days or provide a legitimate basis as to why it believes the provided information is correct and complete, the Employer shall pay a \$50.00 fine to the Education Fund for each day until the failure is corrected.

If the Employer fails to remit the correct amount of dues and fees to the Union within said five (5) working days, then the Employer will be liable for the amount of dues owed.

D. 1. On or before August 5th, 2016 and thereafter within ten (10) work days of when requested by the Union, the Employer shall provide the Union with a list of each building that it has a contract to clean within the Union's jurisdiction, listing the building name,

address, zone, total square footage of the building, and whether presently organized or not. The Union shall not request such information more than four (4) times per calendar year.

2. Beginning the twenty-fifth (25th) day of September 2016 and continuing by the twenty-fifth (25th) day of each month thereafter, the Employer agrees to provide the following information to the Union:

a. All buildings that the Employer has a contract to clean that it did not have a contract to clean in the previous month. This includes newly constructed buildings and newly contracted buildings. The information shall list: the building name, address, zone, total square footage, first day of service, and whether presently organized or not.

If an Employer fails to comply with this section for any previously nonunion building, then upon recognition they will be ineligible for phase in Agreement as stated in Article 23: Most Favored Nations.

b. All buildings that the Employer does not have a contract to clean that it did have a contract to clean in the previous month. The information shall list the building name, address, last day of service, and incoming contractor (if known).

c. In lieu of (a) and (b) above, the Employer shall provide one active building list, including the building name, address, zone, total square footage, and designation if not organized.

If an Employer fails to include in its active building list any previously nonunion building within the Union's jurisdiction that is now cleaned by the Employer, then upon recognition they will be ineligible for phase in Agreement as stated in Article 23: Most Favored Nations for that building.

If the Employer fails to provide any of this information described in (a) and (b) or in the alternative information described in (c), the Union will give notice to the Employer, in which case the Employer shall have five (5) working days to correct its failure or submit a legitimate basis as to why it believes the provided list is correct and complete. If the Employer fails to correct its failure within said five (5) working days or provide a legitimate basis as to why it believes the provided list is correct and complete, the Employer shall pay a \$50.00 fine to the Education Fund for each day until the failure is corrected.

E. **New Buildings:** If the Employer is awarded a building it had not previously had a contract to clean and such building is within the jurisdiction of this Agreement, the Employer shall inform the Union in writing no later than the fifth (5th) working day of its operation at such building.

F. The Union shall have the right to conduct an investigation, including the inspection and review of payroll records and time cards for up to one (1) year previous to the request date

for all employees, including building supervisors, in any building cleaned by the Employer within the Union's jurisdiction, in order to determine whether any provisions of this Article have been violated. Should this investigation discover any violations during this one (1) year period, then the Employer shall make any bargaining unit employee whole for any loss of wages suffered as a result of the Employer's violations, including interest on the amount owed (at the current NLRB rate) for such losses and make the Union whole for dues and fees not properly remitted. If the losses include back pay, then union dues and fees not properly remitted to the union on this back pay shall be deducted from any amount of back pay owed to the employee. If the loss does not include backpay and there is a loss of Union dues and fees not properly remitted, then the Employer shall make the Union whole for such losses.

In the event the Employer is notified a building is being bid or the Employer's services are terminated by a building, the Employer will then furnish the Union the bid due date or date of termination, the name of said building, its address, and a detailed listing by employee of wages or benefits paid in excess of this Agreement at said building at the time the list is provided. This notice shall be forwarded to the Union within four (4) working days after the Employer is notified of the termination or the building is being bid. In addition, if the building is awarded to another building maintenance firm, the Employer will provide the Union with the name, wage rate, seniority, full-time or part-time status, and unused personal holidays of each employee in the building. If another building maintenance firm notifies the Union it is bidding on or was awarded said building, the Union shall immediately forward to the firm only the information provided by the Employer pursuant to this paragraph. If the Employer fails to provide the information required by this paragraph in a timely manner, the Employer will be required to contribute fifty dollars (\$50.00) per day for each day the information is late to the Education Fund.

- G. All refunds of member dues will be handled by the Union.
- H. The Union agrees to hold harmless and to indemnify the Employer, including reasonable attorneys' fees and costs, for any actions or claims arising out of the withholding of deductions pursuant to this Article.

ARTICLE SEVEN

MAINTENANCE OF PRESENT WORKING CONDITIONS

- A. No working conditions or hours or rates of pay in effect as of the date of the execution of this Agreement shall be diminished or curtailed because of this Agreement.

It is the intent of this Article 7, Section A to placate Union concerns that this Agreement,

as such, would be used as the authority to alter working conditions, hours, or rates of pay previously in effect at the time the Agreement is executed. It is further understood that any rights or flexibilities previously possessed by the Employer -- whether exercised or available but not exercised shall not be restricted or affected in any way by this language.

B. Permissible layoffs, reductions in hours and/or reductions in conditions may include situations resulting from:

1. Reorganization of a work group, section, floor or building staff;
2. Technological changes;
3. Change in method(s);
4. Change in cleaning specification(s); and/or
5. Underutilization of existing work force.

Any layoff resulting from 1-5 above shall be handled through attrition or by reducing the least senior employee(s) from the building in accordance with Article 13 Section E.

C. Subcontracting of work traditionally performed by the Employer is prohibited.

D. The Employer shall not enter into any agreement with any building which will in any way limit the right of the building to hire the employees of the Employer or the right of the employees to accept such employment following termination of the Employer's services by the building. If the building requests removal of an employee, the Employer shall transfer the employee to a comparable open or next available position in a different building covered by this Agreement. A comparable position means the same number of weekly hours, same pay rate (excluding any premiums), same benefits and same zone. The Employer's obligation to transfer the employee to a comparable next available position shall continue for 120 days and the employee shall continue to accrue seniority for the first 90 days of such period, but only maintain seniority for the last 30 days. If an employee in another building is willing to swap positions with the removed employee, the Employer will consider such swap.

The Employer will make a good faith effort to verify to the Union the wishes of the building. The Employer agrees that if an employee is removed from the Building by the Building Manager the Employer shall provide the Union with any written communications from the Building Manager outlining the reasons for removal. If the Building Manager does not provide any such written communication, the Employer agrees to provide the Union in writing its understanding of the Building Manager's reasons for removal. The Employer agrees to present all evidence received from the

Union to the Building Manager refuting the allegations and provide the Union with any response from the Building Manager.

- E. The Employer will develop an emergency call procedure so that employees shall be notified as soon as possible in the event they receive an emergency call at work.
- F. Cleaners shall not be required to work above five (5) steps of a ladder and shall be prohibited from window cleaning, with the exception of partition glass, door and side window glass.
- G. The Employer shall make normal work assignments to all employees with more than thirty (30) days of seniority and will not reassign such employees from their normal assignment for arbitrary or capricious, or discriminatory reasons, including familial relationships.

ARTICLE EIGHT

HOURS AND OVERTIME

- A. No part-time worker covered by this Agreement shall be hired for less than four (4) hours per day or twenty (20) hours per week without mutual agreement among the employee, the Employer and the Union.
- B. Any time worked in excess of forty (40) hours in the work week shall constitute overtime and shall be paid for at the rate of time and one-half (1-1/2) the employee's basic straight time hourly rate of pay. No employee shall be denied the opportunity to work his/her regular hours in order to prevent payment of overtime.
- C. No employee will be required to work a split shift unless otherwise agreed by the Employer, the employee and the Union.
- D. The Employer will distribute required overtime or extra time, including working on holidays, to qualified employees by building within the classification on a voluntary basis by seniority and, if necessary, assign the work in reverse order of seniority. A list of employees requesting overtime or extra time will be maintained and assigned on the basis of seniority. Employees who request additional hours will be increased as additional time becomes available and when practicable for the Employer to make the accommodation when workers terminate employment.

- E. There shall be no pyramiding of overtime or other premium rates under this Agreement.
- F. If the Employer assigns a bargaining unit employee to perform work at a non-union building or facility during his/her regularly scheduled hours at a union building(s), the employee shall be covered by this contract during that work, including being paid at his/her contractual wage rate and those hours shall count toward his/her full-time status. If the Employer requires that employee to work more than forty (40) hours in any week, whether those hours are partially in buildings that are non-union, then the Employer shall pay the employee overtime for all time worked beyond forty (40) in a week.

ARTICLE NINE

WORKING CONDITIONS AND JOB EXPENSE

- A. The Employer agrees to observe and comply with all federal OSHA laws pertaining to occupational health and safety.
- B. The Employer shall carry workers' compensation insurance for each employee coming under the terms and conditions of this Agreement. In the event of an injury to a bargaining unit member, the Employer shall provide the employee with a copy of the injury report within seven (7) calendar days of the injury. Nothing herein shall prevent an employee from providing a copy of the injury report to the Union.
- C. Employees will not be required to perform work that is unsafe or dangerous to their safety. Employees who fail to wear protective safety devices or use safety equipment shall be subject to discipline. The Employer will attempt to keep first aid equipment on the premises for any superficial or minor injuries. In the event an injury requires medical attention, the employee will be released to seek treatment at a medical facility approved by the Employer.
- D. All employees shall be provided with periodic training and such supplies, tools, machinery, and equipment without cost to the employee, which are necessary for the employee to perform the job.
- E. No employee will be disciplined for reasonably refusing to perform unsafe or dangerous work. When an employee reasonably believes that he/she is being asked to perform unsafe or dangerous work, he/she will consult with the supervisor who will investigate whether the employee has a reasonable right to refuse to do the work.
- F. A list of chemicals in use at the workplace shall be posted in a place, which is easily seen and often frequented by the employees.

- G. When an employee works during a rest period at the request of the Employer and does not receive a rest period, the employee shall receive additional pay for such time.
- H. If the Employer requires uniforms or special overalls or special work shoes for its employees, the Employer shall furnish such clothing. The Employer will not require deposits for uniforms.
- I. If the facilities and the building manager permit, the Employer shall maintain a secure area and soap and towels for employees. It is understood and agreed that the Employer is not responsible for the replacement of stolen or misplaced property of employees.
- J. Employees shall not be liable for accidental breakage provided such breakage is reported as soon as possible, but not later than the end of the shift on which the breakage occurs, if possible.
- K. Any employee required to move from job to job in the course of his/her duties shall be paid for such time as spent traveling plus transportation cost, unless otherwise provided for by both parties in writing.
- L. Any employee who works in a higher classification and rate of pay will receive such pay for all hours worked in the classification.
- M. The Employer agrees to supply, maintain, and replace all tools, equipment, cleaners, polishes, rags, brushes, brooms, wax, etc. necessary for the employees to perform their duties. The Employer shall furnish rubber gloves upon request.
- N. All employees working less than six (6) hours shall be entitled each four (4) hour shift to a fifteen (15) minute uninterrupted rest period; employees working six (6) hours or more, but less than eight (8) hours shall receive two (2) ten (10) minute uninterrupted rest periods; and all employees working eight (8) hours shall receive two (2) fifteen (15) minute uninterrupted rest periods. Employees working seven (7) or more hours shall receive a thirty (30) minute unpaid lunch period.
- O. In case of work where scaffolds are used, employees shall have the right to refuse to work when requested by the Employer; such refusal by employees shall not be construed to be grounds for discharge or violation of any article of this Agreement.
- P. Whenever practicable, the Employer will provide reasonable equipment and/or assistance from supervisory personnel for the removal of heavy containers, including those used for recycle materials, if necessary.
- Q. No involuntary polygraph or similar testing of workers will be allowed.

- R. If there is parking within the building but it is not provided to employees, upon the Union's request, the Employer will meet with the property manager to discuss allowing employees to use parking within the building.
- S. Employees shall be provided reasonable access to water or the Employer shall allow employees to bring their own water to work, but the Employer may restrict where the water may be taken within the building, in which case the Employer will not unreasonably restrict the employee's access to the water.

ARTICLE TEN

PAY PRACTICES

- A. The wage scales in Appendix A, attached to this document, and hereby made a part of this document, are minimum hourly rates of pay.
- B. All disbursements for wages shall be made on the fifth (5th) work day following the close of the pay period by voucher check, or if the Employer and employee agree, by ATM/pay card, which check or ATM/pay card shall show the total number of hours worked during that pay period and an itemized list of all deductions made there from for that pay period and year to date and the total gross pay received year to date. The Employer agrees to deduct Federal Withholding, Social Security, Medicare, Colorado Withholding, Denver City Tax and any other deductions required by law. In the case of an employee being paid by direct deposit, ATM or pay cards, the Employer shall, upon request, provide to the Employee an itemized pay statement, as required under Colorado law 8-4-103. If the Employer fails to deduct required deductions or fails to provide a list of itemized deductions from an employee's paycheck after notice of the mistake by the employee, the Employer shall pay the employee a penalty fee of Fifty Dollars (\$50.00) per such occurrence. In the event the fifth (5th) working day falls on a Saturday, checks will be disbursed the preceding Friday. If the fifth (5th) working day falls on a Sunday, checks will be disbursed on the following Monday. For Sunday through Thursday shifts, the Employer and the Union will mutually agree upon a place to pick up checks on Friday. The Employer reserves the right to convert to a bi-weekly pay program. The Employer will verify the wage rate of any individual employee when such is requested by that employee. If the Employer makes an error on an employee's paycheck, the Employer will make a good faith effort to issue a replacement check within two (2) working days from the date that the error is brought to the attention of the Employer. However, in no event shall the Employer not issue a replacement check within five (5) working days of the date that the error is brought to the

attention of the Employer in writing. If the Employer fails to issue a replacement check within five (5) working days, the Employer shall pay the employee a Ten Dollar (\$10.00) penalty for every day the replacement check is late. If the Employer fails to issue a replacement check within eight (8) working days, the Employer shall pay the employee a Twenty Dollar (\$20.00) penalty for every day the replacement check is late retroactive to the first day.

- C. The Employer shall make the current time cards, payroll records and sign-in sheets, not older than six (6) months, available to the Union Representative upon reasonable request.
- D. An employee who reports to work as scheduled shall be allowed to work a minimum of four (4) hours or shall be paid a minimum of four (4) hours, unless the employee leaves early pursuant to his/her own request.
- E. A new employee who has completed at least one (1) consecutive full year experience within the six (6) months immediately prior to being hired, working for a building maintenance contractor within the area designated on the map attached hereto, shall be hired at the starting rate of pay for the period of the employee's probationary period, and provided the employee completes his/her probationary period shall then be paid at the starting rate until completion of six (6) months when the employee will be paid at the one (1) year rate. The employee will continue to be paid one (1) step up the pay scale until he/she reaches the top (after 18 months) rate. For a new employee to be eligible under this paragraph, the employee must have declared said experience on his/her application prior to being hired and, if requested, must produce documentary proof of said experience, within twenty-one (21) days of said request; provided the Employer gives the applicants written notification of the requirement to declare their experience working for a downtown building maintenance contractor.
- F. An employee that is involuntarily transferred from DT or zones 1-4 to zones 5-8 or to floater shall not suffer any loss of wages, benefits, or hours as a result of such transfer, except as provided in Articles 7D, 13D, and 13E. Notwithstanding anything to the contrary in this Agreement, an employee working in zones 5-8 who voluntarily transfers to a building in Downtown or zones 1-4 shall start with no seniority. At the time of transfer the employee shall receive all accrued vacation as a lump sum payment or, if the Employer and the employee agree, the vacation can be taken by the employee in the transferred zone. At least three (3) business days prior to acceptance of a voluntary transfer the Employer will notify the employee in writing of the effect of such a transfer on his/her wage rate, benefits, and seniority date. Upon acceptance of the transfer after such notice, the employee does not have the right to transfer back to his previous position with his/her prior seniority date and wage rate. If the Employer fails to provide the employee with such written notice at least three (3) business days prior to the transfer, then if discovered within one (1) year of the transfer, the employee has up to two (2) business days to request to transfer back to his/her previous position with his/her prior seniority date and the appropriate wage rate.

Upon such timely request the Employer shall transfer the employee back within two (2) business days to his/her previous position with his/her prior seniority date and appropriate wage rate.

ARTICLE ELEVEN

HOLIDAYS

- A. The following holidays shall be observed as holidays with pay for all regular full-time and regular part-time employees:

New Year's Day	Labor Day
Memorial Day	Thanksgiving Day
Fourth of July	Christmas Day
Employee's Birthday	Employee's Anniversary

For employees with one year of service or more, the Employer shall grant two personal holidays. Such holidays shall be scheduled, in writing, at least two weeks in advance and with the written approval of the supervisor.

- B. Pay for holidays not worked shall be at the employee's regular rate of pay. Employees working a regular schedule shall receive the same amount of pay for the holiday as she/he would receive if she/he had worked. Those working the stated holidays shall be paid at the rate of time and one-half (1-1/2) for all hours worked on the holiday in addition to their regular day's pay. Only employees who have completed their probationary period shall be eligible for holiday pay or premium.
- C. All holidays shall be observed on the official days as set by the Federal Government regulations. Employee's Birthday and Employee's Anniversary holidays shall be observed on the actual date, unless an alternative date is mutually agreed to between the Employer and the employee.
- D. If a holiday falls on the employee's regular day off, an additional day off with pay shall be granted the day before or the day after the employee's regularly scheduled day off. The Employer may, however, at its option, pay an additional day's pay for said holiday in lieu of granting an additional day off with pay.
- E. Holidays, whether worked or not, shall be counted as time worked for overtime purposes.
- F. The employee must have worked both the regularly scheduled shift immediately preceding and following such holiday, unless absent because of proven illness, documented emergency, approved personal holiday or approved leave of absence.

- G. If the Employer, through its discretion, does not operate a shift immediately preceding or following such holiday, and an employee would lose a normally scheduled day of work as a result, the Employer shall give such employees seven (7) days' notice that the shift will not be worked, except if the Employer has less than seven (7) days' notice, the Employer shall provide notice within one (1) day after the Employer receives notice, in which case, upon notice to his/her supervisor, the employee may choose to utilize the personal holiday if any, or unused vacation for such lost scheduled day without the normal two week notice requirement. If the Employer operates a reduced shift immediately preceding or following a holiday, in addition to working the reduced shift hours, an employee may request to be paid a personal holiday in any, or unused vacation.
- H. If the Employer, through its discretion, does not operate a shift because a building recognizes a holiday not recognized under this Article and an employee would lose a normally scheduled day of work as a result, the Employer shall give such employee seven (7) days' written notice the shift will not be worked, in which case, upon notice to his/her supervisor the employee may choose to utilize a personal holiday if any, or unused vacation for such lost schedule day, without the normal two (2) week notice requirement. Should the Employer fail to give such employee seven (7) days' notice and it does not operate the shift, the employee will be paid for the normally scheduled day of work. Nothing herein should be interpreted to prohibit the Employer, under such circumstances of a building recognizing or partially recognizing a holiday not recognized under the Article, from asking employees if they voluntarily would like to take the shift off, using a personal holiday or without pay, as long as work is available to employees who choose to work.

ARTICLE TWELVE

VACATIONS

- A. The Employer will grant the following vacation period with pay to all employees who have been in the continuous service of the Employer, or a predecessor building maintenance contractor, for the requisite years of service preceding the period in which the vacation is to be taken, and shall have been a regular full-time or regular part-time employee during such requisite years of service:

After the completion of One (1) year	One (1) week
After the completion of Three (3) years	Two (2) weeks
After the completion of Four (4) years	Two (2) weeks and Two (2) days
After the completion of Five (5) years	Two (2) weeks and Three (3) days
After the completion of Six (6) years	Three (3) weeks
After the completion of Ten (10) years	Four (4) weeks

Notwithstanding anything in this Agreement to the contrary, employees working in zones 5-8 who have seniority dates prior to March 1, 2006 for vacation purposes only, their seniority date shall be March 1, 2006.

- B. The amount of vacation pay which regular full-time and regular part-time employees shall receive shall be at the employee's current rate of pay for the average number of hours worked per week for the three (3) months preceding the time when the vacation is taken.
- C. Employees shall be given preference on the basis of seniority, whenever possible, in the choice of vacation period. However, an employee whose vacation has been approved shall not have his/her vacation denied within sixty (60) days of the requested vacation because of a later request by a more senior employee. Upon two (2) week's written notice from the employee, vacation pay shall be made available to him/her at the pay period prior to commencement of vacation; or, at the employee's discretion, it shall be available on the payday immediately subsequent to the anniversary date of employment. Vacation schedules shall be the employee's normal work week with appropriate off days. At the conclusion of the vacation period, the employee will return to his/her normal weekly schedule and assignment. An employee may schedule vacation in less than one (1) week intervals provided the employee schedules at least two (2) days of vacation and provides the Employer with two week's advance notice. All vacation requests must be in writing and responded to by the Employer in writing within five (5) days of receipt of such request.
- D. The last hiring date of the individual employee with the Employer or at the location of employment, whichever is longer, shall determine his/her eligibility for vacation, except for employees at new buildings not previously covered by a collective bargaining agreement with the Union. The Employer agrees to meet with the Union to discuss vacation eligibility dates for such employees. In no event shall those employees' vacation eligibility dates be later than one (1) year from the date of employment with the Employer. Vacations shall be taken at any time after the employee's anniversary hiring date, but prior to his/her next anniversary hiring date. Vacations shall not be cumulative.
- E. In case of leave of absence granted an employee, his/her anniversary date, for the purpose of determining eligibility for vacation, shall be changed by adding to it the period of his/her leave of absence. An employee who is laid off through reduction of forces and recalled within thirty (30) days, shall be considered as having been continuously employed as to vacation rights.
- F. An employee who is eligible for a vacation, but has not taken a vacation and who resigns, shall nevertheless be paid for his/her vacation. An employee who voluntarily resigns after one or more years of service, provides two weeks written notice of his/her intent to

resign, and completes the two weeks of work shall be paid prorata vacation.

- G. Whenever a holiday falls during an employee's vacation period and such holiday would be paid to the employee in the event she/he was not on vacation at the time it occurred, the employee will be given an extra day's pay or an additional day of vacation with pay at his/her option.
- H. Payroll check stubs shall separately designate vacation wages paid to employees.
- I. When the Employer takes over a Union contractor's building, he agrees to recognize seniority and vacation accrual. The outgoing contractor shall pay the prorated vacation pay that is due, with the last payroll check. The successor Employer shall pay the balance due at the time the vacation is accrued and taken, and shall further recognize and grant the full time off that is due, as scheduled above. There shall be no pro ration of vacation for an employee who has been employed less than one (1) full year.

Prorata vacation shall be determined using the following formula: The number of days worked for the existing contractor within the employees current anniversary year divided by 260 multiplied by the number of days to be granted on the next anniversary date multiplied by the number of hours worked per day multiplied by the wage rate per hour.

- J. The Employer shall provide vacation relief personnel whenever practicable to do so.
- K. Upon mutual agreement between the Employer and the employee, the employee may receive the pay for vacation days not taken in lieu of taking the vacation.

L. Sick Leave

1. Each employee shall have the right to use up to seven (7) days per anniversary year of vacation or personal holidays (birthday, anniversary, or personal day) for complete shifts lost from regularly scheduled work due to illness, provided the employee notifies the Employer of his/her absence pursuant to its rules. The employee must have sufficient time in their accumulated vacation or personal holidays to utilize this paragraph.
2. Whenever an employee calls in sick or leaves work early due to illness, the Employer shall not require any proof of illness except in situations where the Employer reasonably believes the employee may be engaged in abuse.

ARTICLE THIRTEEN

SENIORITY

- A. Seniority is defined as the total length of service with the Employer from date of hire or total length of service at the location of employment, whichever is longer.
- B. Where more than one employee is, in the judgment of the Employer, presently qualified, the primary factor to fill open positions shall be seniority. Any assignment to a Day position will only occur upon the approval of the building manager.
- C. The Employer will post all promotional opportunities for a period of three (3) working days within the building where the vacancy occurs. Such posting shall be in a location visible to employees. If an employee desires a daily schedule with more hours of work, he/she shall submit such desire in writing to the Employer. When a job position becomes available, the Employer will assign said job to the senior qualified employee in the building who requested additional hours in writing. If an employee desires a different route assignment, he/she shall submit such desire in writing to the Employer. When a route assignment becomes available, the Employer will assign the first such route to the senior qualified employee in the building who requested the route in writing. However, the second or subsequent route assignment that becomes available as a result of the initial assignment shall not be subject to this procedure. This paragraph only applies to basic cleaning positions and does not apply to Lead, Waxer, or Heavy Machine Operator positions.

The Employer will consider requests for transfer.

- D. In the event a job is lost to a non-union employer, the laid off workers, on the basis of seniority, will be recalled to vacancies and be paid the appropriate pay rate based on seniority, for that job site.
- E. In the event it is necessary to layoff the least senior employee(s) in a building, such employee(s) who have been displaced may at the time: 1) accept an open position in their zone, and if there is no open position in their zone, accept an open position elsewhere under the jurisdiction of the Agreement, or 2) if there is no open position in their zone, exercise their seniority for the purpose of displacing the least senior employee working elsewhere in their zone. However, a part-time employee cannot displace a full-time employee under this procedure. If a full-time employee is laid off and pursuant to this procedure fills a part-time position, such full-time employee will go to the top of the full-time request list provided for in Article 25. The least senior employee(s) displaced from work shall receive preference over all new hires in the event the Employer hires employees.

ARTICLE FOURTEEN

DISCIPLINE AND DISCHARGE

- A. Discharge or discipline shall be for cause only. Within twenty-one (21) days of termination, an Employee may request, in writing to Human Resources, that the Employer provide the reasons for his/her termination in writing within seven (7) days of receipt of such request, or as soon thereafter as practicable.
- B. An employee shall have the right to have a steward present at any investigatory meeting which the employee reasonably believes might lead to discipline. The employee must request the steward to be present. Additionally, upon request of an employee, a steward may be present at any meeting where the Employer imposes discipline. If a steward is not available then the employee shall have the right to have another employee of his/her choice who is working that day in the building be present at the investigatory and/or disciplinary meeting.
- C. If there is inclement weather and public transportation is not available, the Employer shall not discipline employees for failure to report to work.
- D. The Employer agrees to have its Operations and/or Human Resource representative meet with the Union upon request to discuss issues related to treatment of employees. The Employer will make good faith efforts to identify problems and appropriate corrective actions.

ARTICLE FIFTEEN

BEREAVEMENT LEAVE

- A. When a death occurs in the immediate family of an employee, he/she shall be entitled to a leave of absence up to two (2) days with pay. Immediate family is defined as: spouse, sister, brother, children, mother, father, grandparents, and grandchildren. The Employer may require the employee to produce reasonable evidence of an immediate family member's death. The employee may request up to five (5) additional days of bereavement leave, utilizing unused vacation or unpaid leave and the Employer shall grant such request. For the death of employee's mother-in-law, father-in-law, brother-in-law, and sister-in-law, an employee may request up to seven (7) days of bereavement leave, utilizing unused vacation or unpaid leave and the Employer shall grant such request.

ARTICLE SIXTEEN

LEAVE OF ABSENCE

- A. Leaves of absence will be granted for legitimate reasons only and such leaves or extensions thereof shall not be unreasonably denied.
- B. Application for any leave of absence shall be made in writing ten (10) days in advance except in the case of a bona fide verifiable emergency. Any leave of absence, if granted, will be approved in writing setting forth the dates of such leave. Authorized leave of absence for any purpose shall not affect previously accumulated vacation time or seniority. Seniority and benefit accrual shall continue for the first thirty (30) days of any authorized leave of absence. Employees who have been in the employ of the Employer for at least six (6) months may request any leave of absence. For an authorized leave of absence, an employee may request any vacation due and owing and the Employer will pay for vacation days not taken in lieu of the employee taking the vacation.
- C. A personal leave of absence without pay may be granted for a period not to exceed one hundred twenty (120) days; except when the Employer extends the leave. Employees shall be allowed up to twelve (12) work weeks personal leave of absence after the birth of a child, upon adoption, or to care for a sick family member. (The intent of the latter provision is to extend the Family and Medical Leave Act of 1993 to employees who would not be eligible because they do not work sufficient hours.) If an employee requests a leave of absence, or extension thereof, and the Employer denies such, and the employee does not report for work during the period requested off, the Employer may terminate the employee upon his or her return, unless the employee provides documentation of a verifiable emergency on his/her return which physically prohibited him/her from reporting to work.
- D. Regular employees shall be granted a leave of absence without pay indefinitely in cases of an on-the-job injury or illness or for up to one (1) year for an off-the-job injury, illness, pregnancy, miscarriage, childbirth or personal emergency, upon presentation of medical certification or in the case of personal emergency upon documentation of the emergency. If there is not a specific date of return for the leave of absence, the employee will notify the Employer in writing at least once every thirty (30) days regarding his/her status, unless mutually agreed otherwise between the employee and the Employer. If the employee fails to notify the Employer as specified above of the continued need for leave of absence or return from leave on the date specified, the Employer may terminate the employee. For the employee to return from a medical disability leave, the Employer requires a medical certificate verifying that the employee is able to fulfill his/her normal duties.

- E. For pre-approved leaves of absence: 1) of no more than thirty (30) calendar days, or 2) resulting from reasons allowed by the Family and Medical Leave Act of 1993 for employees with one (1) or more years of seniority, an employee will be returned to work at the same position without a reduction in hours or compensation as soon as practicable following notification to the Employer; however, no later than five (5) working days after the date specified in the leave of absence. For all other leaves of absences, an employee will be returned to work at the same or similar position without a reduction in hours or compensation as soon as practicable following notification to the Employer; however, no later than five (5) working days after the date specified in the leave of absence.

ARTICLE SEVENTEEN

JURY DUTY

- A. Employees who are called for petit jury service shall be compensated by the Employer for the difference between the amount of jury pay received and the amount the employee should have earned had she/he not served. It is understood that employees working a shift that the jury service does not conflict with will be expected to report for work. Proof of jury service must be furnished by the employee.

ARTICLE EIGHTEEN

GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE

- A. Any grievance or dispute concerning the interpretation or application of any specific numbered Article of this Agreement, Appendix A or Appendix B may be submitted as a grievance by either the Union or the Employer. Grievances initiated by either the Union or the Employer shall be submitted in writing to the other party within seven (7) working days of their occurrence or discovery, whichever is later, but no more than five (5) working days from the date of occurrence in the case of discharge. In the case of discharge, if a grievance is not filed within said five (5) working days, the Union shall have an additional fifteen (15) working days to file a grievance, but in such case any award of back pay or other remedy shall not apply for any period of time prior to the date the grievance is actually filed.
- B. When such notification in writing is served upon the other party as provided above, the following procedure shall be observed:
1. Step 1. The Employer's project manager or his/her representative shall meet with

a representative of the Union within seven (7) working days of receipt of the written grievance and attempt to resolve the dispute. The party receiving the written grievance shall give the moving party a written response within seven (7) working days of such meeting. If the moving party is not satisfied with the results, it may appeal to step two by giving written notice of its intent to do such within five (5) working days.

2. Step 2. The Employer's Labor Relations and/or Operations Representative or his/her superior shall meet with a representative of the Union within seven (7) working days of receipt of the written appeal and attempt to resolve the dispute. The party receiving the written grievance shall give the moving party a written response within seven (7) working days of such meeting. If the moving party is not satisfied with the results, it may appeal to step three by giving written notice of its intent to do such within fifteen (15) working days.
3. Step 3. The matter shall be referred to an impartial arbitrator for decision. In the event the parties are unable to agree upon the selection of an arbitrator within five (5) days, the Federal Mediation and Conciliation Service shall be requested to submit a list of five (5) arbitrators to the parties. The parties will alternately strike names from the list until the arbitrator is chosen within fifteen (15) working days of the receipt of the arbitration list.
4. The arbitrator's decision shall be final and binding on both parties hereto. The Arbitrator shall not have the power to add to, subtract from, or modify the terms of this Agreement.
5. The arbitrator's fee and all incidental expenses of the arbitration shall be borne equally by the parties hereto.
6. Failure by the moving party to comply with the time limits set forth in this Article will serve to declare: (1) the grievance as withdrawn for all purposes when the initial time limit for filing the grievance has not been met; or (2) the grievance settled based on the responding party's last response. However, the time limits set forth above may be extended by explicit mutual agreement of the parties in writing.

ARTICLE NINETEEN

MANAGEMENT RIGHTS

- A. Subject to provisions of this Agreement, the Employer shall have the exclusive right to

direct the employees covered by this Agreement. Among the exclusive rights of management, but not intended as a wholly inclusive list of them, are the right to plan, direct, adopt new or changed methods of performing the work, prescribe reasonable rules and regulations and control all operations performed at the various places of business serviced by employees covered by this Union Agreement; as well as the right to direct the working force, to transfer; to hire; to demote; to promote; to discipline; suspend or discharge for proper cause, and to relieve employees from duty or lay off employees because of lack of work or other legitimate reasons.

ARTICLE TWENTY

ASSIGNMENTS

- A. The parties agree that in the event that the ownership of the Employer is changed by sale, merger, or in any other manner, this Agreement shall be included as a condition of such change or transfer, and shall run to its conclusion as the contract of the successor

Employer. The Union likewise binds itself to hold this contract in force to its termination and agrees that no part of this Agreement shall be assigned to any labor organization without consent of parties hereto.

ARTICLE TWENTY-ONE

SAVINGS CLAUSE

- A. If any provisions of this contract or the applications of such provisions to any person or circumstance be ruled as an “unfair labor practice,” or in any other way contrary to law, by any Federal or State court or duly authorized agency, the remainder of this contract or the application of such provision to other persons or circumstances shall not be affected thereby, and the parties will negotiate to replace such provision.

ARTICLE TWENTY-TWO

NO STRIKE – NO LOCKOUT

- A. For the duration of this Agreement, the Union agrees that it will not authorize, sanction, aid or engage in any strike or stoppage of work for any reason, except as provided in this paragraph or paragraph B below. Any employee who violates any of the terms of this Article may be subject to discharge from employment with the Employer or any other

form of discipline. It shall not be a violation of this agreement, and it shall not be cause for discharge or disciplinary action for any employee covered by this Agreement to refuse to go through or work behind any picket line established by another labor organization because of a strike authorized by the appropriate County Federation of Labor or Central Labor Council and the Service Employees International Union, or for the Union to authorize, sanction, aid or engage in any strike or stoppage of work relating to any such picket line. The Employer agrees that during the same period it will not engage in, cause, or aid in a lockout of employees covered under the Agreement, except that this prohibition shall not apply when the Union takes economic action as provided in paragraph B below.

B. Notwithstanding paragraph A above, or any other provision in the Agreement, it shall not be a violation of this agreement for the Union to engage in economic action, or cause for discipline or discharge for any employee who participated in such economic action, under the following conditions;

1. In the event the Employer fails or refuses to abide by any award of an arbitrator issued pursuant to formal or expedited arbitration procedures under this Agreement.
2. In the event the Employer fails or refuses to proceed to arbitration under the terms of this Agreement of a grievance filed pursuant to this Agreement within three months of the date that the grievance was originally filed.

ARTICLE TWENTY-THREE

MOST FAVORED NATIONS CLAUSE

A. If during the term of this Agreement the Union enters into a collective bargaining agreement in the area shown on the map attached hereto with another employer or group of employers employing employees in the classifications covered hereunder which provides for any wage rates, economic fringe benefits or non-economic provision which is more favorable to an employer than that of the corresponding or similar provisions of this Agreement, then it is agreed that those more favorable provisions will become effective under the terms and conditions of this Agreement on the same date that they became effective under the other collective bargaining agreement. This provision is not fully applicable if an employer, whether or not that employer was previously party to an agreement with the same or similar provisions of this Agreement, is awarded the contract for a building at which the employees were not previously represented by the Union. In

those circumstances, this Most Favored Nations clause shall not apply to the economic provisions for the initial forty-eight (48) months of the agreement between the Union and that employer.

- B. The Union acknowledges its obligation to police and enforce the provisions of agreements containing the same or similar provisions as this Agreement against all employers signatory thereto in the area shown on the map attached hereto. Violations discovered by the Union under this Section or pursuant to a request under Article 6H will be pursued by the Union under Article 18, Grievance and Arbitration; except that the Union shall have fifteen (15) working days from the date the Union staff representative (not the employee or steward) actually discovers a violation under this Section to file a grievance. Any violating employer will be expected to commence complying with the contract immediately. It shall be considered a violation under this Section if the Union demonstrates the employer:
1. Improperly compensated (wages or benefits) or failed to properly deduct Union dues for one or more employees during the one (1) year prior to the date the Union discovers the violation, and either
 2. Reported compensation to the Union pursuant to Article 6 Section C, which was contrary to the compensation actually paid the employee(s) during the one (1) year prior to the date the Union discovers the violation, or
 3. Did not report the individual(s) as employee(s) pursuant to Article 6 Section C.

Despite the limitations of Article 18, where a violation under this Section is demonstrated, the improperly compensated employee(s), or the Union in the case of failing to deduct Union dues, shall be awarded all past due compensation/dues during said one (1) year period and up to the date the employer commenced complying with the contract. In addition, where the Union demonstrates the employer improperly compensated (wages or benefits) or failed to properly deduct Union dues for at least two or twenty percent (20%) of the employees in a building, whichever is greater, during the one (1) year prior to the date the Union discovers the violation, the improperly compensated employees, or the Union in the case of failing to deduct Union dues, shall be awarded a fifty percent (50%) penalty paid to:

1. In the case of employees, 20% awarded to the employees not properly compensated and 30% to the health insurance trust created under Article 26, or
2. In the case of the Union, 50% to the health insurance trust created under Article 26.

Nothing herein should be interpreted to limit the rights of the health insurance trust created under Article 26 from enforcing an employer's obligations under the participation agreement and/or trust agreement. If the Union is required to enforce in court an arbitration

award on a grievance filed pursuant to this Section, the employer shall pay all attorney fees and court costs incurred by the Union enforcing the award.

ARTICLE TWENTY-FOUR

ALCOHOL AND CONTROLLED SUBSTANCE

When the Employer has a reasonable suspicion that an employee is under the influence of a non-prescribed controlled substance or alcohol during working hours, on the Employer's property or job site or while using Employer equipment, the Employer shall have the right to require him/her to submit to blood, urine or other acceptable test by a physician or laboratory of the Employer's choice. A refusal to submit to this-requirement made in compliance with this provision or a positive test for a non-prescribed controlled substance or a positive test for alcohol of 0.10 blood alcohol content shall be cause for immediate discharge. A positive test for alcohol of at least 0.05 but less than 0.10 blood alcohol content shall be cause for discipline up to and including discharge.

Laboratory tests for non-prescribed controlled substances performed hereunder shall be done at a National Institute for Drug Abuse (NIDA) certified laboratory. The sample taken shall be split with one portion safeguarded for further testing in the event the test results are challenged. Initial positive tests on any sample shall be confirmed by a different test, preferably gas chromatography/mass spectrometry.

An employee who has been requested to submit to drug or alcohol screening in compliance with this provision may be suspended pending receipt of the test results. If the test results are negative, the employee shall be immediately reinstated with full back pay and no loss of benefits.

If the test results are positive, an Employer representative will confidentially notify the employee. Within thirty (30) days of notice of the positive test results, said employee shall have the right to have the split sample independently tested by a NIDA certified laboratory of his/her choice and at his/her expense. However, if the independent test indicates a negative result, the employee shall be immediately reinstated with full back pay and no loss of benefits, and the Employer will pay the costs of such independent testing.

If an employee, prior to being caught under the influence of, using, selling or in possession of non-prescribed controlled substance or alcohol, approaches the Employer and states that he/she has a drug or alcohol use problem, the Employer shall offer the employee a reasonable non-paid leave of absence, not to exceed 60 days, for the purpose of enrolling and participating in a recognized drug or alcohol rehabilitation program at the employee's expense. Failure to successfully complete the program shall result in discharge. The Employer may condition the

return to work by any employee who has taken a leave of absence on the final report of the rehabilitation agency and on evidence of negative results of testing for drugs or alcohol conducted at a date subsequent to the date of the initial testing and at any time thereafter.

Employees using prescribed drugs which may affect their ability to safely perform their jobs are required to notify the Employer of such facts.

The sale, use, manufacture, distribution, dispensation or possession of alcohol or a non-prescribed controlled substance or being under the influence of alcohol or a non-prescribed controlled substance during working hours, on the Employer's property or job site or while using Employer equipment shall be cause for immediate discharge. Nothing herein should be interpreted as requiring the Employer to test an employee for alcohol or non-prescribed controlled substances. The Employer may establish use, being under the influence, etcetera by other reasonable means.

ARTICLE TWENTY-FIVE
FULL TIME WORK

- A. The Employer agrees that locations covered by the Agreement, 250,000 square feet or larger shall convert to a full-time schedule according to the following conditions. For this purpose, "location" is defined as a single street address and "full-time schedule" is defined as an employee working eight (8) hours per day for five (5) days per week. For purposes of this Article, the requirement to convert buildings to full-time schedules does not apply to Day employees.

- B. A building shall be considered converted to full-time schedules when at least eighty-five percent (85%) of the work hours in the building are performed by employees on full-time schedules. Nothing herein shall prohibit the Employer from covering up to fifteen percent (15%) of the work hours in the building by part-time employees.

- C. The Employer will maintain a list, at its principle office, of employees who desire full-time work at buildings other than the one they are currently assigned to work. Full-time is defined as eight (8) hours per day for five (5) days per week. Employees must apply in person at the Employer's principle office and sign the list designating the zones in which they desire to work full-time. Downtown and zones 1-4 employees will have one list covering these zones while zone 5-8 employees will have a separate list covering those zones. An employee who desires to remain part-time need not complete the form. For the first ninety (90) days this procedure is allowed under this Agreement, employees who

sign up will be placed on the list in seniority order. After that, employees shall be added to the list in the order they sign up. New hires will be given the opportunity to sign the list when first hired. The Employer and the Union will distribute a mutually agreed upon letter to all employees (and new hires) explaining this full-time request list procedure. The Union has the right to receive a copy of the full-time request list upon request.

If an employee signs the list designating a zone he/she will work full-time, is offered a full-time position in that zone per the procedure outlined below and turns the position down, the employee will be removed from the full-time request list and cannot re-sign the list for one year from the dated the full-time positing was declined. At the time of re-signing the list, the employee's name will added to the end of the list.

- D. When the Employer designates a building for conversion to full-time schedules, the Employer will first offer full-time positions, by seniority, to employees currently assigned to work in the building being converted. If insufficient employees volunteer for full-time positions, the Employer will offer the full-time positions in order to employees who signed the full-time request list designating the zone of the building. If there are still insufficient employees for the full-time positions in the building, the Employer will convert those who desire full-time and inform the Union of the shortage. The Union has the right to offer employees who desire full-time at the building, including employees who did not or were ineligible to sign the full-time request list. The Employer will continue to operate the building with less than a complete complement of full-time employees, supplemented by additional part-time employees, until such time as sufficient employees volunteer for the full-time positions. After conversion, all work shall continue to be as equally distributed as practical and at least eighty-five percent (85%) of the total work hours, as existed under the part-time schedule, shall be maintained after conversion.

Notwithstanding anything to the contrary under this Agreement, employees offered Utility Worker or Day employee positions, must be qualified, in the sole opinion of management, to perform the functions of the position.

- E. Notwithstanding anything to the contrary in this Agreement, all part-time employees displaced as a result of part-time schedules being eliminated to provide for full-time schedules as a building is being converted shall be dealt with in accordance with the following:
1. In seniority order, they shall be offered open part-time positions prior to the Employer hiring new employees.
 2. If the employee declines a part-time position in the same zone that he/she worked in, the Employer has no further obligation to employ the individual.

3. When the employee accepts an open part-time position, the Employer need only employ the individual at the wage rate, benefits and other conditions of employment required by this Agreement for a person with his/her seniority (i.e. if the employee received wages, benefits or other conditions of employment in excess of those required by the Agreement at their original part-time position, the Employer need not continue those at the new part-time opening.)
4. The Employer shall not bump a full-time employee to employ a part-time employee laid off due to the conversion of a building.

F. The Employer shall notify the Union of the following:

1. Prior to the conversion of a building under this Article, the name and address of the building being converted.
2. The names and seniority dates of employees who received full-time positions in the converted building.
3. The names and seniority dates of employees who received part-time positions in the converted building.
4. The names and seniority dates of employees displaced as a result of part-time schedules being eliminated to provide for full-time schedules in the converted building.
5. When a part-time displaced employee accepts or declines an open part-time position.

G. Once a building is converted to full-time schedules, it shall continue on full-time schedules. Therefore, if the Employer is awarded a building converted to full-time, it shall continue to operate the building on full-time schedules.

H. If at the time of conversion under this Article a building already has some employees working full-time schedules, said full-time employees shall not lose their full-time positions as a result of completing the conversion.

ARTICLE TWENTY-SIX

HEALTH INSURANCE

- A. All eligible full-time employees will receive the current Kaiser Health Insurance Plan with the Employer paying up to the following maximums per month for employee-only coverage:

Effective	7/01/16	1/01/17	1/01/18	1/01/19	1/01/20
	\$353.99	\$371.69	\$390.27	\$409.79	\$430.28

All eligible full-time employees receiving such employee-only coverage shall contribute five dollars (\$5.00) per month toward the employee-only coverage.

If the total premium for the health insurance provided for hereunder exceeds the maximum amount to be paid by the Employer plus the amount of employee contribution, the cost of any additional premium shall come out of the trust fund established below in Section B. To be eligible for paid health coverage under this article, the employee must be employed by the Employer as a full-time employee for one (1) year or have provided 1,200 hours of service to his Employer, whichever occurs first. If the employee is a Day employee, the employee must be employed by the Employer as a fulltime employee for one hundred twenty (120) days. Coverage under the Plan will begin on the first of the month which occurs sixty (60) days after eligibility is established. If either party believes that a better or more cost-effective plan may be available, they will meet as soon as possible to negotiate over the health plan, but no change shall be made to the plan in effect until and unless an agreement is reached.

- B. The Employer shall contribute to the Service Employees International Union Health and Welfare Fund, a fund jointly administered by representatives from the Union and representatives from the Building Maintenance Contractors (hereinafter “the Trustees”), Thirty-eight Cents (\$0.38) per hour worked by an employee covered by this Agreement working Downtown or in zones 1-4.

The Employer shall contribute per month to the Service Employees International Union Health and Welfare Fund for each of its eligible full-time employees that receive family health insurance coverage under the procedures described below:

	Grandfathered Employees [employees who were receiving dependent or family coverage as of 12/31/15]	All other eligible employees
Monthly Amount	\$170.00	\$70.00

All eligible full-time employees receiving such family health insurance coverage shall contribute the following per month toward the family health insurance coverage:

Ee + Spouse	\$25.00
Ee + Children	\$25.00
Family	\$40.00

The costs of establishing and administering this fund shall be paid by the fund. It is the intent of the parties that the contributions to the fund should be used to pay for the additional cost of providing family health coverage through the same Plan.

The Employer shall execute and abide by the Participation Agreement as approved by the Trustees from time to time.

ARTICLE TWENTY-SEVEN

EDUCATION FUND

- A. The Employer will contribute six dollars (\$6.00) per year per part-time employee and twelve dollars (\$12.00) per year per full-time employee to a Union-Management administered Educational/Citizenship Fund to teach English, computer classes and/or classes for GED to employees. The contributions will be made on the number and status of employees on the payroll as of July 1st of each year and shall be paid by July 31st of that year.

- B. The Employer shall not be obligated to make the contributions required above under Section A until such time as the funds in the Education/Citizenship Fund fall below \$25,000 as of June 1st of a given year. When the funds fall below \$25,000 on June 1st of a given year, the July contributions for that year will be required.

ARTICLE TWENTY-EIGHT

TERM OF AGREEMENT

This Agreement shall be effective from July 2, 2016 through July 5, 2020 and shall continue in full force and effect from year to year thereafter unless the Agreement is terminated or changed pursuant to the following conditions.

If either party elects to amend or terminate the Agreement, such party shall, on a date not less than sixty (60) days nor more than seventy-five (75) days prior to July 5, 2020 give written notice to the other party of intention to amend or terminate, and by such action the Agreement shall, for all purposes terminate as of the expiration date of the Agreement.

IN WITNESS WHEREOF, the parties named have signed their names and affixed the signatures of their authorized representative this _____ day of _____, 2016.

By: _____
Service Employees
International Union
Local No. 105, CTW, CLC

By: _____
(Building Maintenance Contractor)

By: _____

By: _____

By: _____

By: _____

By: _____

By: _____

By: _____

APPENDIX A

WAGE RATES

The minimum hourly rates of pay shall be in effect on the date set forth below:

HOURLY RATE OF PAY

1. Downtown and zones 1-4:

	Effective 1/01/16	Effective 1/01/17	Effective 1/01/18	Effective 1/01/19	Effective 1/01/20
Start	\$9.50	\$10.00	\$10.50	\$10.75	\$11.00
1 Year	\$9.80	\$10.50	\$10.75	\$11.00	\$11.25
2 Years	\$11.80	\$12.00	\$12.00	\$12.00	\$12.00
3 Years	\$12.60	\$13.10	\$13.60	\$14.25	\$15.00

All employees covered by this Agreement who were hired prior to July 1, 2016 and are paid above top scale and any Day employees paid above top scale will receive increases in their hourly rate of pay as follows: Effective 1/01/17, \$0.25 per hour; effective 1/01/18, \$0.25 per hour; effective 1/01/19, \$0.25 per hour; and effective 1/01/20, \$0.25 per hour.

2. Zones 5-8:

	Effective 1/01/16	Effective 1/01/17	Effective 1/01/18	Effective 1/01/19	Effective 1/01/20
Start	\$9.50	\$10.00	\$10.25	\$10.50	\$10.75
1 Year	\$9.60	\$10.25	\$10.50	\$10.75	\$11.00
2 Years	\$9.85	\$10.50	\$10.65	\$11.00	\$11.25
3 Years	\$10.50	\$10.85	\$11.20	\$11.55	\$11.90

All employees covered by this Agreement who were hired prior to July 1, 2016 and are paid above top scale and any Day employees paid above top scale will receive increases in their hourly rate of pay as follows: Effective 1/01/17, \$0.25 per hour; effective 1/01/18, \$0.25 per hour; effective 1/01/19, \$0.25 per hour; and effective 1/01/20, \$0.25 per hour.

3. Buildings 100,000 square feet or less, Downtown and zones 1-8:

	Effective 1/01/16	Effective 1/01/17	Effective 1/01/18	Effective 1/01/19	Effective 1/01/20
Start	\$9.00	\$10.00	\$10.25	\$10.50	\$10.75
1 Year	\$9.10	\$10.10	\$10.35	\$10.60	\$10.85
18 Months	\$9.20				
2 Years	\$9.30	\$10.20	\$10.45	\$10.70	\$10.95
20 Months	\$9.40				
3 Years	\$9.60	\$10.30	\$10.55	\$10.80	\$11.05

Should clean room technicians or other new job classifications become covered by this Agreement prior to its expiration, the Employer will meet with the Union to negotiate wages for said classifications.

Waxer/Heavy Machine Operators or any other employee doing similar work but having a different job title, shall be paid twenty cents (\$.20) per hour more than the applicable cleaner rate for that location.

Day employees shall be paid Fifty Cents (\$0.50) per hour more than the applicable cleaner rate for that location. Day employees shall be defined as those who commence work between 4:00 a.m. and 2:00 p.m.

Any employee specifically designated and assigned by the Employer as a lead shall be paid Thirty Cents (\$.30) per hour more than the highest rate specified above for the applicable year.

Fifty Cents (\$0.50) per hour more than the applicable cleaner rate for that location shall be paid for Saturday and Sunday work.

All vehicles used for the purpose of carrying tools and equipment for wax crews shall be furnished by the Employer except as hereinafter provided. If an Employer finds it necessary to make use of one or more of its employee's vehicles to transport tools, equipment or supplies, and the employee agrees, the employee shall be reimbursed at the rate of one dollar (\$1.00) per hour for the use of such vehicle. Mileage shall also be paid at the rate of twenty-one cents (\$.21) per mile.

Any employee specifically designated and assigned by the Employer to train a new employee shall be paid a premium of twenty cents (\$.20) per hour during that period of training.

Construction cleanup shall be defined as any workload increase resulting from substantial construction activity (remodel or build-out) in the immediate work area. Construction cleanup will be paid at a rate of at least twenty cents (\$.20) per hour higher than the worker's regular rate of pay.

Floater (employees who work different job assignments as needed, whether in the same building or different buildings) will be paid at the wage scale and benefits in DT 1-4 except that such employees will not be eligible for health insurance under Article 26 and they will not be counted in the full-time calculations (85% v.15%) under Article 25.

APPENDIX B

SEXUAL HARASSMENT

Sexual harassment is not tolerated by this Employer or the Union. Sexual harassment is defined to include:

“Unwelcome sexual advances, requests for sexual favors and other verbal or physical conduct of a sexual nature when such conduct is made explicitly or implicitly a term or condition of employment, is used as a basis for employment decisions, or has the purpose or effect of interfering with work performance or creating an otherwise offensive working environment.”

If you are aware of any violation of this policy, you should report the circumstances to the Personnel Director or the CEO.

If the results of our investigation confirm the offense, immediate disciplinary action up to and including discharge will be taken against the person violating this policy. Nothing herein should be interpreted to prevent the Employer from maintaining a Sexual Harassment Policy which adds to or expands upon the foregoing, as long as it is not inconsistent with this policy.

APPENDIX C

**RESPONSIBLE CONTRACTOR AGREEMENT
FOR DENVER METROPOLITAN AREA**

**Between SEIU
LOCAL 105
and
Building Maintenance Contractors**

This Agreement (“Agreement”) is entered into by and between Building Maintenance Contractors (hereinafter referred to as the “Employer”) and Service Employees International Union Local 105, (CTW) (hereafter referred to as the “Union”). The parties have entered into the following agreements:

1) It is the intent of the Employer to take a positive approach to the unionization of its non-supervisory janitorial employees in the Denver Metropolitan Area as defined in Appendix 1 of this Agreement. The Employer will not oppose attempts by its janitorial employees to organize and sign union authorization cards. The Employer and its supervisors will not take any action or make any statement that will directly or indirectly state or imply any opposition to the employees’ right to unionization.

2) No picketing or strikes; From the date set forth below, the Union will not engage in strikes, picketing, boycotts or any other economic activity in conjunction with organizing efforts. This will not restrict the Union’s rights to engage in such actions once collective bargaining begins, as set forth in paragraph 7 below.

3) Upon the Union’s request the Employer will provide to the Union the following information: The names, addresses, phone numbers, dates of hire and work locations of all non-supervisory janitors employed by the Employer in the area defined in Appendix 1 or any part thereof as specified by the Union. The Union will not request the above listed information in any zone for which it does not have an active organizing campaign.

4) The Employer will allow the Union access to workers if requested by the Union. The Union agrees that there will be no interference with work. The Union will not seek on-site access if the Building Manager or Owner will not allow the Union on-site. The Employer agrees to cooperate with the Union to facilitate off-site meetings between the workers and the Union.

5) At the buildings in a geographic zone as defined in Appendix 1 of this

Agreement, where the Employer has the contract to provide cleaning services, the Employer will recognize the Union as the exclusive bargaining agent for its employees at said buildings in a geographic zone, provided that the Union has established its status as the majority representative of said employees through a cross-check of authorization cards, or Union membership cards which authorize the Union as the employees' exclusive bargaining representative. Such cross check shall be supervised by a neutral third party. Said neutral third party shall be mutually selected by the Employer and Union from among persons such as a federal mediator, a state mediator or conciliator, an established neutral arbitrator, or a clergyman. If the Union establishes through the cross check procedures set forth in this paragraph that it is the majority representative of the total non-supervisory janitorial employees in a given geographic zone as defined in Appendix 1 of this Agreement or in a group of zones, the Employer shall recognize the Union as the exclusive bargaining representative of all employees in such zone or zones. The Employer agrees not to file a petition with the National Labor Relations Board as an alternative to participating in an authorization card cross-check to be conducted by a neutral third party as provided in this paragraph.

6) The Employer further agrees that upon recognition of the Union as the representative of employees at the buildings in a geographic zone or in a group of zones, the zone or zones will be automatically accreted into the unit covered by the Master Agreement, and that effective on the date of accretion, all non-economic terms and conditions will apply at the buildings in the zone.

7) The Employer further agrees that the implementation of the economic terms for the geographic zones as defined in Appendix 1 will be negotiated when at least 50% of the total square footage of buildings over 50,000 square feet in the specific geographic zone(s) are cleaned by companies which are signatory to this Agreement. The parties agree to negotiate an appropriate phase-in period for transitioning buildings in a zone to the economic rates set forth in the Master Contract.

Negotiation of Implementation of Economics: Both parties favor coordinated bargaining negotiations and agree to work toward promoting such negotiations to all other involved parties. The parties agree to participate in a good faith bargaining effort for at least 30 days before engaging in any strikes, picketing, boycotts or any other economic activity. The parties further agree to promote a means to resolve disputes before engaging in such activity. The costs of such means, if applicable, should be shared equally by the parties.

8) Only commercial office, single tenant, tech and/or industrial buildings over 50,000 square feet, excluding shopping centers, cleaned by cleaning contractors shall be covered by this Agreement. For industrial buildings the square footage of warehouse space is not included in determining square footage of the building if not cleaned by the same cleaning contractor that

cleans the rest of the building. This paragraph covers multiple buildings owned and managed by the same company within a particular business complex, campus, park and such buildings shall be counted as an individual building for the purposes of determining square footage.

9) Seniority shall be defined as the original hire date with the Employer and not on the effective date of recognition. Eligibility for vacation benefits based on seniority shall begin one year after the date when economic conditions are implemented. Eligibility for such benefits shall be based on the original hire date with the Employer.

10) If during the term of this agreement the Union enters into an agreement with another employer or group of employers which is more favorable to an employer than that of the corresponding or similar provisions of this Agreement, then it is agreed that those more favorable provisions will become effective under the terms and conditions of this Agreement on the same date that they became effective under the other agreement.

11) Dispute Resolution: Any dispute, breach, or claim relating to this agreement,” shall be subject to and resolved through mandatory final and binding arbitration before a mutually-selected arbitrator. The arbitrator shall be selected by agreement of the parties and if there is no agreement, then selection through alternate striking of a panel of 7 arbitrators provided by FMCS. The costs and fees of selecting the arbitrator, the arbitrator and the arbitration hearing are to be shared equally by the parties (these costs and fees do not include either parties’ attorney fees, if any).

12) Responsible Contractor List: The Union agrees to revise and include the Employer on its list of responsible contractors immediately after the execution of this agreement.

13) Other related janitorial companies: This agreement is intended to encompass, and shall be for the benefit of, all related companies, subsidiaries, joint ventures, and partnerships which perform building service janitorial contract work. {Note: the purpose of this is to include all janitorial companies related to the Employer}

Appendix 1 : GEOGRAPHIC ZONES

This agreement shall cover buildings over 50,000 square feet in the following counties: Adams County, Arapahoe County, Boulder County, Broomfield County, Denver County, Jefferson County, Douglas County

The buildings shall be broken into zones for purposes of determining percentages of square footage. The zones are as follows:

Zone Area

- DT Downtown
 (Downtown Central Business District)
- 1 Mid-Town
 (other than Downtown and Cherry Creek. West – Kalamath, South – First Ave, East – Clarkson, North – Speer to 11th Ave)
- 2 Cherry Creek
 (West – University, South – Yale, East – Holly, North – 6th Ave)
- 3 Denver Tech Center
 (West – Holly to E County Line Rd to Quebec, South –E Lincoln Ave, East – Parker Rd, North – Quincy to DTC Blvd to Belleview Ave to Jordan Rd to Border Cherry Creek State Park to Jordan Rd to Arapahoe Rd)
- 4 Aurora
 (West – Quebec St to S Quebec Way to S Yosemite St to Iliff Ave to S Syracuse Way to E Harvard Ave to S Syracuse Way to S Yosemite St to I-225, East – Airport Blvd to Buckley to Orchard Rd to Parker Rd, North – 11th Ave to Peoria to 6th Ave, South – DTC Blvd to Belleview to Jordan Rd to Border of Cherry Creek State Park to Jordan Rd to Arapahoe Rd)
- 5 Metro North and West (Golden, Boulder, Broomfield, Longmont, Louisville, Lafayette)
 (West – Border of Boulder and Jefferson counties, South – US Highway 285, East – Western and Northern Borders of Zone 8 to South I-25 to I-70 to Colorado Blvd to E 56th Ave to Quebec to Highway 2 to E 88th Ave to I-76, North - 168th Ave to E County Line Rd to N County Line Rd to Northern border of Boulder County.)
- 6 Metro East (other than Aurora area)
 (West – Eastern Border of Zone 8, North – I-70 to Colorado Blvd to E 56th Ave, East –

Tower Rd to E 6th Ave to Peoria St to 11th Ave to Quebec St to Western Border of Zone 4, South – Quincy Ave to I-25 to Irving St to Oxford Ave to Santa Fe Dr to Hampden Ave to Jefferson Ave to Hampden Ave to I-25 to Quincy Ave to Tamarac Parkway to I-225)

7 Metro South (other than Denver Tech Center)

(West – US 285 South to Western border of Jefferson County, South – From where 285 South meets Western border of Jefferson County straight east to I-25, East – I-25 to the Southern and Western borders of Zone 3 to I-25, North – 470 to Quincy Ave to Irving St to Oxford Ave to Santa Fe Dr to Hampden Ave to Jefferson Ave to Hampden Ave to I-25)

8 Metro North and West (Westminster, Lakewood)

(West – Wadsworth Blvd to W 58th Ave to Sheridan Blvd to Business 70 to Kipling St to W 20th Ave to Simms St to W 32nd to I-70 to W 20th to Youngfield St to Business 70 to I-70 to 470, South – W Quincy Ave to Simms St to 285, East – Federal Blvd to 6th Ave to I-25, North – 112th Ave)

9 Metro Far East

(West – Eastern border of Zone 5 to Northern Border of Zone 6 to Eastern border of Zone 6 to Southern Border of Zone 6 to Eastern border of Zone 4 to Eastern and Southern border of Zone 3 to I-25, South – Follows Southern border of Zone 7 straight East to Singing Hills Rd to CR-29 to CR-174, East – Kiowa-Bennett Rd {SR 79} to Palmer Ave to Adams St to SR-36 to South Kiowa-Bennett Rd to E County Line Rd to South Kiowa-Bennet Rd, North – *SR-52 to CR 73 to I-76 to CR-49 to CR-30 to CR-43 to CR-32 to CR-23 to CR-32 to CR-21 to CR-34*).

In each zone, where the building is on a road that is on the zone line, then if the building is on the east side of the road it is east of the zone line, is on the west side of the road it is west of the zone line, is on the north side of the road it is north of the zone line or if it is on the south side of the road than it is south of the zone line.

DAY CLEANING SIDE LETTER

If, in any building, the Employer moves the regular work force from night cleaning to day cleaning (defined as a change in start time of three hours or more), then the Employer shall provide the Union with at least sixty (60) days written notice of such intended shift change. If the Employer doesn't have sixty (60) days' notice of the change, then it will provide the Union of written notice within three (3) days of receiving notice. If an Employer is awarded a new building, and as part of the award is required to provide day cleaning, then the employer will provide thirty (30) days' notice prior to taking over the building. If the Employer doesn't have thirty (30) days' notice, then it will provide the union written notice within three (3) days of receiving notice.

SIDE LETTER ON BOULDER CITY LIMIT BUILDINGS

Upon the Union providing evidence that it has been recognized as the bargaining representative for workers within Boulder city limits covering six (6) of the buildings over 150,000 square feet (other than buildings cleaned in-house), then all buildings within the Boulder city limits that are over 150,000 square feet will be moved from Zone 5 to Zone 4 and at that time, the Employer agrees that the implementation of the economic terms of Zone 4 will be negotiated. As a result of such negotiations, the transition to the Zone 4 wage scale shall not be earlier than January 1, 2018 unless the parties negotiating the transition agree otherwise.

Covered Buildings

Building Name	Building Address
IBM	6300 Diagonal Hwy
University Corporation for ATM	1850 Table Mesa Dr
Covidien	5920 Longbow Dr
NCAR	3450 Mitchell Ln
Lockheed Martin	6304 Spine Rd
Buildings A-D	2425-2555 55 th St
Rally Software Building	3333 Walnut St
Celestial Seasonings	4600 Sleepytime Dr

MINIMUM WAGE LEGISLATION REOPENER SIDE LETTER

Should any federal, state or local law or ordinance or regulation raise the minimum wage above any of the hourly wage rates listed in any of the above-described wage tables, then the Employer and Union agree to reopen the agreement solely to bargain over increased wages on all unit employees in the affected geographic area and the affected wage table(s). In such negotiations, , the agreement will not result in a change in any cell that is \$0.75 or more above the minimum wage for that year, and the start rate in any year will be no less than \$0.40 above the minimum wage. There will be no negotiations before 2017 and negotiations will begin within one hundred twenty (120) days of the passage of such legislation or regulation.