

EL ACUERDO

Entre

SEIU

LOCAL 105

SINDICATO INTERNACIONAL DE
EMPLEADOS DE SERVICIO
LOCAL NO. 105

Y



**LOS CONTRATISTAS DE MANTENIMIENTO
DE EDIFICIOS**

VÁLIDO:

26 de julio, 2021 hasta el 28 de julio, 2024

EL ACUERDO

ENTRE

LOS CONTRATISTAS DE MANTENIMIENTO

DE EDIFICIOS

Y

**SINDICATO INTERNACIONAL DE
EMPLEADOS DE SERVICIO
LOCAL NO. 105**

**Válido: 26 de julio, 2021 hasta el 28 de julio,
2024**

TABLE OF CONTENTS

<u>Artículo Uno</u> Reconocimiento De La Unión	1
<u>Artículo Dos</u> Antidiscriminación / Inmigración	3
<u>Artículo Tres</u> Contrataciones Y Empleo	4
<u>Artículo Cuatro</u> Trabajo Extra	6
<u>Artículo Cinco</u> Representantes Sindicales	8
<u>Artículo Seis</u> Verificación E Información	12
<u>Artículo Siete</u> Mantenimiento De Las Condiciones Laborales Actuales	18
<u>Artículo Ocho</u> Horario Y Tiempo Extra	20
<u>Artículo Nueve</u> Condiciones Y Gastos Laborales	22
<u>Artículo Diez</u> Pago De Nómina	25
<u>Artículo Once</u> Días Festivos	28
<u>Artículo Doce</u> Vacaciones	31
<u>Artículo Trece</u> Antigüedad	35
<u>Artículo Catorce</u> Disciplina Y Despido	36
<u>Artículo Quince</u> Permiso Por Luto	37
<u>Artículo Dieciseis</u> Ausencia Voluntaria	38
<u>Artículo Diecisiete</u> Servicio De Jurado	40
<u>Artículo Dieciocho</u> Agravios Y Arbitraje	41
<u>Artículo Diecinueve</u> Derechos De La Administración	44
<u>Artículo Veinte</u> Responsabilidades	44
<u>Artículo Veintiuno</u> Cláusula De Salvaguarda	45
<u>Artículo Veintidós</u> No Huelgas – Ni Cierres De Puertas	45
<u>Artículo Veintitrés</u> Cláusula De Cliente Preferencial	46
<u>Artículo Veinticuatro</u> Bebidas Embriagantes Y Sustancias Reguladas	49
<u>Artículo Veinticinco</u> Trabajo De Tiempo Completo	51
<u>Artículo Veintiséis</u> Seguro Médico	55
<u>Artículo Veintisiete</u> El Fondo Educativo	58
<u>Artículo Veintiocho</u> Derechos De Inmigración	59
<u>Artículo Veintinueve</u> Ausencia Por Enfermedad	61
<u>Artículo Treinta</u> Términos Del Acuerdo	63
<u>Apéndice A</u> Índice Salarial	64
<u>Apéndice B</u> Acoso Sexual	68
<u>Apéndice C</u> Acuerdo De Contratista Responsable Para El Área Metropolitana De Denver	69
<u>Apéndice I</u> : Zonas Geográficas	74
<u>Aviso Para La Limpieza De Turno De Día</u>	77
<u>Aviso Para Los Edificios Dentro De La Periferia De La Ciudad De Boulder</u>	79
<u>Aviso Para La Revisión Sobre La Legislación Del Salario Mínimo</u>	80
<u>Salud Y Bienestar Carta De Entendimiento</u>	81

Este Acuerdo, realizado y celebrado este día ____
de agosto de 2021 en Denver, Colorado entre

_____, un Contratista de
Mantenimiento de Edificios (llamado “Empleador”) y el
Sindicato Internacional de Empleados de Servicio Local 105
en afiliación con el Sindicato Internacional de Empleados
de Servicio, CTW, GLC (aludido como “la Unión” 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, la Unión 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 DE LA UNIÓN**

- A. El empleador reconoce a la Unión 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 limpieza 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 beneficios

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 la Unión sobre los edificios dentro de la jurisdicción de este acuerdo que actualmente no están cubiertos por ningún tipo de acuerdo de negociación colectiva con el Sindicato.
1. El Empleador está de acuerdo en reconocer a la Unión como el agente de negociaciones para los empleados de un edificio tan pronto como la Unión 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 efecto.
 4. El Empleador será el árbitro exclusivo sobre la cantidad de personal necesario para prestar 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 a la Unión 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 trate con la conducta que requiere acciones disciplinarias. Cuando un supervisor no se encuentra disponible, un guía puede mandar un empleado a casa si es que este cometió una falta grave (encontrarse ebrio, violento, robo, etc.). Para todos los edificios del empleador al momento de firmar 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 / INMIGRACIÓN

- A. Ningún empleado o solicitante de empleo amparado por este Acuerdo será discriminado por formar parte de la Unión o parte de las actividades de la Unión.
- B. Tanto el Empleador como la Unión no podrán discriminar en contra de algún solicitante de empleo protegido por la Unión por este Acuerdo por motivo de raza, color, religión, credo, edad, género, orientación sexual, origen nacional, genealogía, o ciudadanía. Adicionalmente, el Empleador y la Unión están de acuerdo en cumplir con las leyes federales migratorias.

- C. Ni el Empleador ni la Unión 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 la Unión 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 después de poner el agravio.
- 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 práctico, todas las juntas y comunicados escritos donde existan reglas de trabajo e instrucciones similares serán entregadas a los trabajadores traducidas a otros idiomas que entienden los trabajadores amparados por este Acuerdo. La Unión 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 podrá requerir 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 está de acuerdo en seguir la política 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 en la fecha de que este Acuerdo entró en efecto, o lo cuál sea lo último, volverse y permanecer miembro de la Unión en buen estado como una condición laboral. Para los fines de este párrafo, “en buen estado” significa que se han liquidado las cuotas de iniciación y los pagos de uniformes cobrados por la Unión.

- 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 de la Unión y después de (30) días como periodo de gracia si no cumple con esto, será despedido de inmediato por el Empleador. La Unión queda de acuerdo 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 sus obligaciones bajo el Párrafo A indicado anteriormente. El Empleador mantendrá neutralidad en el tema de membresía sindical, más 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 membresía y autorización de pago de cuotas de la Unión junto con un documento de una página informativa acerca de la Unión, en el momento de contratación. La Unión está de acuerdo en facilitar la documentación mencionada al Empleador. Cuando los empleados llenen la tarjeta para aplicar por membresía y la autorización del pago de cuotas y lo entreguen 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, el Empleador se lo pasará a la Unión para la fecha en la que el Empleador remite las cuotas. Si el Empleador dejará de facilitar la solicitud de membrecía y autorización de deducción de cuotas de la Unión al empleado, la consecuencia será que el Empleador tenga que pagarle a la Unión todas las pérdidas en cuotas e ingresos que la Unión pierda a causa de la omisión del Empleador.

- F. Contrataciones – El Empleador, cuando sea práctico, le notificará a la Unión de los puestos laborales vacantes de los que tenga conocimiento o que se planifiquen. El Empleador les dará la primera consideración a los solicitantes calificados recomendados por la Unión.
- G. Periodo Condicional – Todo empleado nuevo cumplirá con un periodo de prueba de treinta (30) días en los cuales puede ser dado de baja por el Empleador sin justificación expresa. El empleado no tendrá recurso para poner un agravio o al proceso de arbitraje.
- H. El Empleador no discriminará en la carga de trabajo o asignación laboral por motivo de parentescos. Para las quejas que indiquen incumplimientos de la sección o de la sección 7 I, el agravio no será atendido por un familiar.

ARTÍCULO CUATRO TRABAJO EXTRA

- A. Al asignarse trabajo extra por motivo de una ausencia, se van a distribuir horas extras para cumplir con ese trabajo o se efectuarán ajustes en el horario de limpieza normal cuando sea posible. Si hay empleados que sean trabajadores temporales 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 está de acuerdo de que no existirán aumentos al volumen laboral que no sean razonables sin que se aumenten las horas. Igualmente, no habrá una reducción de horas sin que también haya una reducción de volumen laboral; Sin embargo, el Empleador mantiene sus derechos a reducir horas de acuerdo al Artículo 7(B) y como más sea autorizado por este Acuerdo. El Empleador y la Unión se reunirán como un comité de administración laboral para discutir los problemas sobre el volumen laboral que afectan a las partes. Las partes deberán reunirse por lo menos una vez por mes o como queden de acuerdo. Cualquier parte puede pedir una junta y ambas partes se juntarán dentro de catorce (14) días de tal pedido por escrito para discutir problemas de volumen laboral. El Empleador tendrá un representante de operaciones presente en todas las reuniones y la Unión puede tener a el empleado/los empleados afectados presente en la junta. Si la reunión no ocurre durante el turno regular de un empleado afectado y/o en su sitio de trabajo, el empleado afectado recibirá permiso para participar de manera electrónica, por teléfono o en persona.
- C. Cuando un empleado sea disciplinado por no cumplir con metas de volumen laboral y/o de producción, el empleado deberá, tras dar aviso por escrito al Empleador dentro de siete (7) días hábiles (5 días en el caso de despido), ser permitido a estar presente en la próxima reunión del Comité de Revisión de Volumen Laboral/Administración Laboral de acuerdo con el Artículo 4(B), además las fechas límites para entablar un agravio por la disciplina estarán suspendidas hasta que haya una reunión del Comité.

ARTÍCULO CINCO REPRESENTANTES SINDICALES

- A. Delegados – La Unión puede designar delegados según sea necesario. La Unión 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 recibir pago de tiempo regular por el tiempo que pasen en reuniones de investigación, disciplina, o agravios 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 de la Unión 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 de la Unión. 2. 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 de la Unión.
- 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 indicando el nombre del representante sindical y solicitando una cita con el 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 cita deberá completarse antes de la reunión con los trabajadores representados en el Edificio o estacionamiento privado. Las partes también están de acuerdo que a la Unión no se le exige que preste notificación o que programe una cita previa a una reunión con los trabajadores representados durante sus horas fuera del trabajo 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 pase de cinco (5) días laborales al recibir la notificación por escrito de la Unión, el Empleador le responderá al representante sindical que solicite la visita por correo electrónico o por fax indicando que si le concede la cita 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, la Unión 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 la Unión reciba una respuesta tal como lo requiere esta sección.

El Empleador deberá entregarle a la Unión vía correo electrónico un aviso designando a una (1) persona para que reciba y responda a dichos pedidos de la Unión y también puede designar hasta tres (3) personas adicionales para que reciban una copia de estas solicitudes de la Unión. Cualquier cambio de designación que realice el Empleador debe ser realizado por medio de correo electrónico y no afectará las solicitudes pendientes. Si la Unión 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 pasar por el edificio o estacionamiento privado y debe 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 la Unión se les permitirá tomar una ausencia voluntaria sin pérdida a sus derechos de antigüedad, que incluye su asignación vigente laboral, que no exceda de un total de treinta (30) días en un año de calendario. Dicha ausencia no podrá usarse en más de cinco (5) períodos de dos (2) días, con el resto de los días en periodos mínimos de cinco (5) días a la vez. La notificación por escrito de dicha ausencia deberá realizarse con un mínimo de diez (10) días laborales antes y el Empleador le notificará a la Unión por escrito en un plazo que no exceda de cinco (5) días de que recibió el pedido para dejarle saber si aprueba la solicitud de la ausencia. Si el Empleador dejará de contestar en el plazo de cinco (5) días, la Unión 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 la ausencia será otorgada. Además, a los miembros de la Mesa Ejecutiva de la Unión se les permitirá días de ausencia para que asistan a las reuniones de la Mesa Ejecutiva, a los delegados a las cumbres nacionales sindicales se les concederá una ausencia para que asistan a la

cumbre nacional, a los integrantes del Consejo Administrativo para la Salud y Bienestar se les concederá días de ausencia 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 una ausencia el día previo y el día de las sesiones de negociación. El número de los participantes que se le permita una ausencia para las negociaciones colectivas se limitarán a $\frac{1}{2}$ de 1% de los empleados del Empleador o tres (3), o cualquiera que sea mayor, excepto si el Empleador tiene un total de 300 empleados o más pocos, el límite será de un empleado. Dicha aprobación no se deberá negar de manera irrazonable. Los empleados le notificarán al Empleador por escrito con 24 horas de adelanto antes que regresen a sus trabajos regulares. La fecha de regreso a sus labores deberán especificarse por escrito al momento que el empleado solicite la ausencia.

- E. Donde sea permitido por la administración del edificio y de ser práctico, el Empleador facilitará un espacio razonable en un tablero de comunicados en cada Edificio o Instalación para que lo utilice la Unión. Dicho espacio se ubicará en un área junto a las otras notificaciones de los empleados. Los comunicados de la Unión se limitarán a los siguientes tipos:
1. Notificaciones apolíticas de la Unión con fines sociales o de esparcimiento;
 2. Notificaciones de las elecciones de la Unión, nombramientos y resultados de las elecciones de la Unión;
 3. Notificaciones de oportunidades de educación;
 4. Notificaciones de las reuniones de la Unión; y

5. Notificaciones que aconsejan a los empleados acerca de sus derechos legales y bajo el contrato. Estas notificaciones no serán despectivas ni difamatorias hacia el contratista, ni sus empleados o supervisores, el administrador de la propiedad ni el dueño de la propiedad. La Unión entregará una copia de estos avisos al Empleador antes de colocarlos en el tablero.

ARTÍCULO SEIS

VERIFICACIÓN E INFORMACIÓN

- A. El Empleador está de acuerdo en verificar los pagos de las cuotas de membresía de la Unión, 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 a la Unión 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 cuotas por parte del Empleador constituirán el pago de las cuotas por parte de los empleados. La Unión 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 la Unión 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 cuotas regulares de la Unión 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 las cuotas regulares 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 las cuotas regulares 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 cheque regular en el mes de agosto.) El saldo de la cuota de iniciación será deducido del primer pago de salario del empleado en el mes inmediato siguiente.

- C. Toda suma deducida en conformidad con este Artículo será enviada a la Unión en un plazo que no exceda del día 25 del mes después que dichas deducciones se realizaron junto con una (1) 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, fecha en que fue contratado, 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 trabajadas.
 2. La cantidad y tipo de la deducción para cada empleado, al igual que su pago en bruto regular por el periodo de pago.
 3. El nivel de beneficio de seguro pagado, si alguno. (Ya sea al designar empleado solamente, empleado más cónyuge, etc. o al designar el monto a pagar.)

4. Una solicitud firmada para las membresías 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 de la Unión incluirá la notificación para los empleados de la cantidad de las cuotas de iniciación y cuotas regulares sindicales.

Si el Empleador dejará de facilitar a) la lista mensual requerida, b) la información correcta/completa, o c) dejara de remitir la cantidad correcta de cuotas, la Unión 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 no corrige su falla en un plazo de cinco (5) días laborales o no presenta 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 cuotas a la Unión dentro de los dichos cinco (5) días, el Empleador va a ser responsable de cubrir el monto de cuotas adeudadas.

- D. 1. Sin exceder del 5 de agosto del 2016, y a partir de ese día dentro de diez (10) días hábiles después de que la Unión lo pida, el Empleador deberá facilitarle a la Unión una lista de cada edificio con el que tenga un contrato de limpieza dentro de la jurisdicción de la Unión, con el nombre del edificio, dirección, zona, número total de pies cuadrados del edificio, y si se encuentra actualmente organizado o no. La Unión 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 a la Unión:

- 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 a la Unión, 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 de la Unión 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, la Unión 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 a la Unión por escrito antes del quinto (5°) día hábil de operaciones en dicho edificio. El aviso por escrito debe incluir el nombre y la dirección del edificio y la fecha en la cual comenzaron los servicios de mantenimiento en el edificio.
- F. La Unión 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 de la Unión, 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 a la

Unión por las cuotas que no se remitieron de manera apropiada. Si las pérdidas incluyen pago retroactivo, entonces las cuotas que no se remitieron a la Unión 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 cuotas de la Unión que no fueron remitidas de manera apropiada, el Empleador debe restituir a la Unión 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 ya no son requeridos, el Empleador entregará a la Unión 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 a la Unión dentro de los próximos cuatro (4) días hábiles después de que el Empleador recibe la notificación de la finalización de los servicios 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 de la Unión, 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 a la Unión de su propuesta o de que le han otorgado el edificio, la Unión 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 Educacional por cada día que no entregue la información necesaria.

- G. Todos los reembolsos de cuotas de los miembros serán manejados por la Unión.

- H. La Unión 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 de la Unión 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 cuotas), los mismos beneficios 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 a la Unión de los deseos del edificio. El Empleador está de acuerdo que si un administrador del edificio corre a un empleado del edificio, el Empleador debe ofrecerle a la Unión 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 a la Unión 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 de la Unión al administrador del edificio para refutar cualquier alegación y facilitarle a la Unión 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 lo mas pronto 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 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 la Unión.
- B. Todo tiempo trabajado en exceso de cuarenta (40) horas por semana se va a considerar como tiempo extra y debe ser pagado como 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 turnos divididos a excepción que el empleado, el Empleador y la Unión 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 y 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 turno, 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 a la Unión una copia del informe de la lesión.
- C. Los empleados no serán obligados a hacer trabajos que no sean seguros o que sean peligrosos para su seguridad. 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. En caso de que sea 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 no seguros o peligrosos. Cuando un empleado tenga razón para creer que se le pide que haga un trabajo no seguro o peligroso, él o ella deberá

consultar con el supervisor quien investigará si es que el empleado tiene derecho a 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 frecuentan 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 una zona segura con jabón y toallas para sus empleados. Se tiene por entendido y se reconoce que el Empleador no tiene la responsabilidad de reemplazar cualquier pertenencia de los empleados que sea robada o perdida.
- J. Los empleados no serán responsables por daños accidentales, siempre y cuando los daños se reporten lo más pronto posible, pero si es posible, a más tardar al terminar el turno durante el cual sucedió el accidente.
- K. Todo empleado que tenga que moverse 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 reemplazar todas las herramientas, los equipos, materiales de limpieza, pulidores, trapos, cepillos, 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) períodos de descanso de diez (10) minutos sin interrupción; y todo empleado que trabaje ocho (8) horas tendrá dos (2) períodos 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 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 serán permitidas las pruebas forzadas de polígrafo u otras pruebas similares para los empleados.
- R. Si hay estacionamiento dentro del edificio o de las instalaciones pero no se ofrece para los empleados, por solicitud de la Unión, 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 acceso razonable a el agua para beber o el Empleador permitirá que los empleados traigan su propia agua al trabajo, pero el Empleador puede controlar a dónde 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.
- T. Adaptaciones de trabajo ligero serán asignadas al empleado durante su turno regular de trabajo cuando sea posible.

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 (5°) 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 la Unión van a acordar un lugar para recoger los cheques el día viernes. El Empleador se reserva el derecho de cambiar 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 entregar un cheque de remplazo dentro de 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, registros de nómina y hojas de registración que no tengan mas de seis (6) meses, a la disposición de los representantes sindicales al ser solicitadas en un plazo razonable.

- 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 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 compruebe 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 o las zonas 1-4 a las zonas 5- 8 o como trabajador flotador o entre edificios que ofrecen diferentes niveles de salario no debe sufrir pérdida de salario ni de beneficios 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 debe 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 notificar al empleado por escrito del efecto de dicho cambio en su índice salarial, beneficios, y 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 descanso personales. Esos días 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 trabajados 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 pago por días festivos o pago 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 trabajen 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 voluntaria aprobada.

- G. El Empleador deberá permitir a cada empleado que trabaje todas sus horas regulares en el turno inmediatamente antes o el turno siguiente después de un día festivo bajo el contrato, aunque el Empleador no opere o que opere con horas reducidas en uno o ambos días. Si el Empleador no permite al empleado que trabaje todas sus horas regulares, el Empleador debe pagarle al empleado por todas sus horas regulares programadas. Los empleados pueden ofrecerse como voluntarios para trabajar nada o algunas de sus horas regulares programadas y pueden hacerlo por escrito en una forma creada por el Empleador y la Unión. Además, en tal caso los empleados pueden usar un día festivo personal o tiempo de vacaciones para recuperar horas perdidas de su turno regular.
- H. Si el Empleador le informa a la Unión y a sus empleados que un edificio reconoce un día festivo que no es reconocido por este Acuerdo, el Empleador debe permitir a cada empleado que trabaje todas sus horas regularmente programadas en el día festivo no reconocido por el Acuerdo, aunque el Empleador no opere o que opere con horas reducidas en tal fecha. Si el Empleador no permite que el empleado realice su turno regular, el Empleador deberá pagarle al empleado por todas las horas regulares programadas. Los empleados pueden ofrecerse como voluntarios para trabajar nada o algunas de sus horas regulares programadas y pueden hacerlo por escrito en una forma creada por el Empleador y la Unión. Además, en tal caso los empleados pueden usar un día festivo personal o tiempo de vacaciones para recuperar horas perdidas de su turno regular.

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) semana

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 beneficio de vacaciones solamente, la fecha de antigüedad será el 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 después de sesenta (60) días del día que fueron aprobadas las vacaciones o dentro de sesenta (60) días del comienzo de las vacaciones aprobadas, cual sea mas temprano, por causa de una solicitud más tarde, por un empleado con máyor antigüedad. Después de una notificación del empleado por escrito dos (2) semanas antes, 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 de vacaciones, 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 programe por lo menos dos (2) días de vacaciones y si le facilita al Empleador una notificación previa con dos semanas de aviso. El Empleador no deberá prohibir el uso de vacaciones disponibles en días consecutivos de cualquier cantidad; sin embargo, esto no previene que el Empleador negara solicitudes de vacaciones por otras razones permitidas. Toda solicitud de vacaciones deberá presentarse por escrito y el Empleador debe responder dentro de 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 para empleados en nuevos Edificios o instalaciones que no tuvieran amparo previo por el Acuerdo de negociación colectivo con la Unión. El Empleador acuerda encontrarse con la Unión 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. Las vacaciones serán tomadas en cualquier oportunidad después del aniversario de la fecha de contratación del empleado, pero antes de su próximo aniversario de su fecha de contratación. Las vacaciones no se podrán acumular.

- E. En caso que al empleado se le conceda un permiso para ausencia voluntaria, 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 despedida temporal 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 a las vacaciones, que no tome sus vacaciones y que haya renunciado, aún así se le pagará su período vacacional. 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 de vacaciones 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 cheques 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 contratista saliendo debe pagar el saldo de

vacaciones prorrateadas, junto con el último pago de salario. Si el contratista saliendo comete un error (lo cual incluye el no pagar) en el pago de vacaciones prorrateadas de un empleado, el contratista saliendo hará un esfuerzo en buena fe para otorgar un cheque de reemplazo dentro de dos (2) días hábiles de la fecha en que el contratista recibe aviso del error. Si el contratista saliendo no paga el cheque prorrateado correcto dentro de cinco (5) días hábiles de recibir el aviso del error, entonces además de la cantidad de vacaciones prorrateadas que debe, el contratista debe pagarle al empleado una multa de diez dólares (\$10.00) por cada día siguiente que el contratista tenía aviso del error. 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.

Las vacaciones prorrateadas serán determinadas empleando la siguiente fórmula: El número de días trabajados para el contratista existente dentro del año aniversario 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 práctico hacerlo.
- K. El empleado puede pedir pago por días vacacionales que no tomó en vez de tomar las vacaciones y el Empleador deberá aprobar dichos pedidos con pago en la próxima fecha de pago, con tal de que el pedido sea por un mínimo de tres días o de todas las vacaciones que le quedan.

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 resulte en más tiempo.
- 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 de día 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 las 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 tendrá que seguir 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 temporalmente, 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 ofrezca por escrito las razones por el despido dentro de los siguientes siete (7) días después del pedido, o tan pronto como sea práctico.

- B. Un empleado contará con el derecho de tener a un delegado y un intérprete (si es necesario, y el cual puede ser un empleado de la compañía) presente en toda reunión donde acción disciplinaria puede ser ordenada o reuniones 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 la Unión 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

Cuando ocurre la muerte de un familiar inmediato de algún empleado, éste tendrá el derecho de ausencias de hasta dos (2) días con goce salarial. La familia inmediata se define como: el esposo/a, pareja*, persona con la cual el empleado comparte custodia de uno o más hijos, hermana, hermano, hijos, madre, padre, abuelos y nietos. El Empleador puede pedirle al empleado pruebas de la muerte de un familiar

inmediato. El empleado podría pedir hasta cinco (5) días adicionales de este permiso de luto, utilizando vacaciones disponibles, 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 días por luto, usando vacaciones disponibles, o ausencia sin goce de pago y el empleado le aprobará dicha solicitud.

* “pareja” significa que una relación romántica existe entre el empleado y otra persona, mientras ninguno de los dos esté casado, y que el intento es permanecer juntos indefinidamente y donde hay responsabilidad mutua por el bienestar de los dos y además se comparten obligaciones financieras.

ARTÍCULO DIECISEIS AUSENCIA VOLUNTARIA

- A. Un permiso para ausencia voluntaria se otorgará por razones legítimas únicamente, y dichos permisos o los aplazamientos que se otorguen no se negarán de manera arbitraria.
- B. La solicitud para cualquier ausencia voluntaria debe ser entregada por escrito con diez (10) días de anticipación con excepción de una emergencia verificable. Cualquier ausencia, si es otorgada, debe ser aprobada por escrito y con las fechas de dicha ausencia. Estas faltas autorizadas no deben afectar el tiempo acumulado de vacaciones ni la antigüedad. La antigüedad y los beneficios acumulados deben continuar por los primeros treinta (30) días de cualquier ausencia voluntaria. Los empleados que hayan laborado con el Empleador por al menos seis (6) meses pueden solicitar un permiso de ausencia voluntaria. Para una ausencia voluntaria autorizada, el empleado podrá solicitar cualquier término de vacaciones pendiente y que se le deba y el Empleador le pagará los días de vacaciones

que no haya tomado en vez de que el empleado se tome los días de vacaciones.

- C. Un permiso personal para una ausencia voluntaria 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 para una ausencia voluntaria por motivo del nacimiento de un hijo, una adopción, o para atender a un familiar enfermo. (La intención de la última cláusula es cubrir a los empleados que no podrían ser candidatos por el Acta para los Permisos Médicos y Familiares de 1993, o FMLA, por sus siglas en inglés, a causa de que no trabajen suficientes horas.) Si un empleado solicitara un permiso para una ausencia voluntaria, o ampliaciones una vez que se le haya concedido, y si el Empleador se la llegara negar, y si el empleado dejará 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 lo haya prohibido a este a presentarse a trabajar.
- D. A los empleados regulares se les va a conceder un permiso para una ausencia voluntaria indefinida, sin pago, en situaciones de lesiones o enfermedades en el lugar de trabajo o 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 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 despedir al empleado. Para que el empleado regrese después de una ausencia voluntaria 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. Para ausencias voluntarias pre aprobadas: 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 lo más pronto que sea práctico después de haberle notificado al empleador; no obstante, no más de cinco (5) días hábiles después de la fecha especificada en el permiso de la ausencia voluntaria. Para todas las otras ausencias voluntarias, el empleado regresará a trabajar en el mismo puesto o similar sin reducción de horas ni compensación tan pronto como sea práctico después de notificar al empleador; aún con esto, sin excederse de cinco (5) días hábiles después de la fecha especificada en el permiso de la ausencia voluntaria.

ARTÍCULO DIECISIETE **SERVICIO DE JURADO**

- A. A los empleados que se le exija servir el deber de Jurado, el Empleador les compensará la diferencia entre el pago que reciba por 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 con su servicio

de jurado, se les espera que se presenten a trabajar. El empleado deberá entregar la verificación de su servicio como jurado.

ARTÍCULO DIECIOCHO AGRAVIOS 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 podrían ser presentados como un agravio ya sea por la Unión o el Empleador. Los agravios iniciados ya sea por la Unión o el Empleador deberán ser presentados por escrito a la parte contraria en un plazo que no exceda de siete (7) días hábiles después de que sucedan o se descubran, lo que ocurra al último pero sin exceder de cinco (5) días hábiles de la fecha en caso de un despido. En caso de despido, de no presentarse una reclamación en un plazo de cinco (5) días hábiles, la Unión podría contar con quince (15) días hábiles para poner un agravio, pero en dicho caso toda compensación retroactiva de salario u otro remedio no aplicará a ningún periodo de tiempo antes de que el agravio se registró.
- B. Un agravio por escrito entablado bajo esta sección debe incluir el nombre/los nombres de empleado(s) agraviados o un representante de la clase de empleado agraviado (quien debe ser agraviado también), fecha(s) del incidente, una breve descripción de la disputa, y la sección/secciones del Acuerdo que se alegan están en violación. Esta lista de secciones no limita el derecho de la Unión a presentar otras secciones durante el proceso de agravios/arbitraje. Si el Empleador cree que la Unión no cumple con los requisitos de esta sección, entonces, dentro de siete (7) días de recibir el agravio, debe avisar a la Unión por escrito de la deficiencia alegada y la Unión tendrá siete (7) días adicionales para volver a entregar el agravio. Si la Unión no corrige la deficiencia dentro de siete (7) días se entiende que el párrafo 7 debe aplicar. Si la Unión no está

de acuerdo que el agravio fue deficiente, puede arbitrar el asunto como parte del arbitraje de los méritos.

C. Cuando tal aviso por escrito se entrega a la otra parte como lo explica arriba, el siguiente proceso se observa:

1. Paso 1. El supervisor de sitio o gerente de área del Empleador se reunirá con un representante de la Unión dentro de siete (7) días de recibir el agravio por escrito e intentarán resolver la disputa. El supervisor que dio la disciplina o que fue involucrado en los hechos también estará presente a menos que la Unión y el Empleador ambos estén de acuerdo en lo contrario. La parte recibiendo el agravio por escrito le dará a la parte contraria una respuesta por escrito dentro de siete (7) días hábiles después de tal reunión. Si la parte que llenó el agravio no está satisfecha con los resultados, puede llenar una apelación al paso dos dando aviso por escrito de su interés en hacerlo dentro 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 de la Unión en un plazo que no exceda de siete (7) días hábiles del recibo por escrito de la apelación e intención de resolver el conflicto. 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 de recibir 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. En agravios respecto a la interpretación del contrato, cualquier parte tendrá derecho a pedir un reportero de la corte para propósitos de producir una transcripción de la audiencia de arbitraje, y ambas partes compartirán el costo igualmente.
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 agravio 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 agravio 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 escasez 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. La Unión 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 resto 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 VEINTIDÓS NO HUELGAS – NI CIERRES DE PUERTAS

- A. Por la duración de este acuerdo, la Unión 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 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 la Unión internacional de empleados de servicio o por la Unión 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 la Unión 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 de la Unión 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 agravio puesto en conformidad con este Acuerdo en un plazo que no exceda de tres meses de la fecha que se puso el agravio originalmente.

ARTÍCULO VEINTITRÉS CLÁUSULA DE CLIENTE PREFERENCIAL

- A. Si durante el término de este Acuerdo la Unión entra en un acuerdo de negociación colectiva en la zona del mapa anexo a la presente con otro empleador o grupo de empleadores que utilicen empleados en las clasificaciones amparadas en el presente que indiquen alguna tasa salarial, beneficios con límite económico, o indicaciones no económicas, las cuales puedan ser de mayor beneficio a un empleador que las que se encuentren en las cláusulas correspondientes o similares del presente acuerdo, 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 formará 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 la Unión y ese empleador.

- B. La Unión 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 poder habientes de la presente conforme al mapa anexo al presente. A los incumplimientos descubiertos por la Unión bajo esta Sección o a causa de una solicitud bajo el artículo 6H, la Unión les dará seguimiento bajo el Artículo 18, sobre las Agravios y Arbitrajes; con la excepción que la Unión contará con quince (15) días hábiles a partir de la fecha en la que el representante del personal de la Unión (que no sea el empleado ni el delegado) descubra en efecto un incumplimiento bajo esta Sección para poner un agravio. 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 la Unión le muestra al empleador que:
1. Se le compensó indebidamente (salario o prestaciones) o si dejó de deducir las cuotas sindicales apropiadas de uno o más empleados durante un (1) año previo a la fecha del descubrimiento por parte de la Unión del incumplimiento, o ya sea que
 2. Se reporte compensación ante la Unión 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 de la Unión 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 la Unión, en caso que de dejar de deducir las cuotas sindicales correspondientes, se le concederá toda compensación/cuotas debida 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 la Unión demuestre que el empleador compensó indebidamente (salarios o prestaciones) o que dejó de deducir adecuadamente las cuotas sindicales por lo menos en un dos o veinte (20%) por ciento de los empleados en un edificio, cuales fuera el número mayor, durante un (1) año antes que la Unión descubriera el incumplimiento, a los empleados que se les compensara indebidamente, o la Unión, en caso que se dejaran de deducir las cuotas sindicales, se le otorgara un cincuenta por ciento (50%) de sanción para:

1. En los casos de 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 de la Unión, 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 la Unión se encuentra en la posición de hacer valer en un tribunal una concesión de arbitraje por un agravio puesto

conforme a esta Sección, el empleador pagará todos los honorarios legales y costos de corte incurridos por la Unión 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 en caso de 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 llegar a incluir ser despedido.

Los análisis de laboratorio por sustancias reguladas 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). La muestra que se tome para el análisis será dividida con una porción guardada 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 cromato- gráfico/ 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 beneficios.

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, si 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 beneficios y el Empleador pagará los costos de dicho análisis independiente.

Si un empleado, antes de ser descubierto bajo el efecto de una bebida embriagante o sustancia regulada, o por consumo, venta o en posesión, se comunica con el Empleador y declara que tiene un problema con la bebida o las drogas, el Empleador le ofrecerá al empleado una ausencia voluntaria 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 sea reconocido y con el gasto cubierto por el empleado. El no terminar el programa con éxito tendrá como resultado su despido. El Empleador podría poner condiciones para el regreso al trabajo de cualquier empleado que tome una ausencia voluntaria 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.

ARTÍCULO 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 de día.
- 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 la Unión 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. La Unión 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 rechazo 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 a la Unión de la escasez. La Unión 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 el horario de medio tiempo, deben ser mantenidas después de la conversión.

A pesar de cualquier parte al contrario en el presente Acuerdo, a los empleados que se les ofrezca puestos de día o de trabajo en servicios públicos, deberán estar calificados, a juicio absoluto de la gerencia, para realizar las funciones de ese puesto.

- E. A pesar de de cualquier parte al 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, beneficios y otras condiciones requeridas por este Acuerdo para una persona con su antigüedad (ej. si el empleado recibía salarios, beneficios 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 esas 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 a la Unión 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 VEINTISÉIS SEGURO MÉDICO

- A. Todo empleado de tiempo completo que sea elegible 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	7/01/21	1/01/22	1/01/23	1/01/24	
	\$462.55	\$508.81	\$559.69	\$615.65	

En Noviembre de cada año, el actuario deberá proveer un estimado de las reservas al fin del próximo año basado en los aumentos de Kaiser para el siguiente año. Si las proyecciones indican

que las reservas al final del próximo año serán menos de \$400,000, entonces el Empleador deberá proveer el aumento de porcentaje más del 10% demostrado encima que el actuario ha determinado que demuestra una proyección al fin del próximo año de reservas de \$400,000.

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 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 cuota adicional tendrá procedencia de la cuenta del fideicomiso que se establece más adelante en la Sección B. Para ser elegible para la cobertura médica pagada bajo este artículo, el empleado deberá trabajar para el Empleador como empleado de tiempo completo por (1) año, o haberle prestado servicio laboral a su Empleador por 1200 horas, o lo que ocurra primero. Si el empleado está clasificado como empleado de día, 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 elegibilidad sea establecida. Si alguna de las partes cree que existe un plan que sea mejor o más eficaz en cuanto a su costo, se juntaran lo mas pronto posible 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 de la Unión 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 elegibles para recibir cobertura de seguro médico familiar a través del mecanismo descrito a continuación:

	Empleados con derechos amparados (empleados que recibían cobertura para su familia o dependientes económicos en la fecha 12/31/15)	Todo otro empleado que sea elegible
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 cumplirá con 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 Educacional/ de ciudadanía administrado por la Unión 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 Educacional 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 DERECHOS DE INMIGRACION

- A. El Empleador le dará aviso a la Unión de cualquier investigación conducida por el Departamento de Seguridad Nacional (DHS, por sus siglas en inglés) o cualquiera de sus agencias o socios y/o el Departamento de Trabajo (DOL, por sus siglas en inglés). Los empleados no serán disciplinados, no perderán señoría, o de otra manera serán afectados de forma negativa por un cambio legal de su nombre o su número de seguro social. El Empleador acuerda cumplir con las leyes de inmigración aplicables y pertinentes, extender su cooperación razonable y asistencia a los empleados y a la Unión en conexión con tales asuntos.

- B. El Empleador acuerda trabajar con todos los inmigrantes legales para ofrecerles la oportunidad de obtener extensiones, continuaciones, o otro estatus requerido por el Departamento de Justicia o Departamento de Seguridad Nacional o cualquiera de sus agencias o socios sin tener que tomar una ausencia voluntaria.

- C. Si una ausencia voluntaria es necesaria, el Empleador acuerda darle al empleado, de acuerdo con el Artículo 16, una ausencia voluntaria por un periodo de hasta noventa (90) días y regresar al empleo sin que pierda señoría siempre y cuando el Empleador aun este en el edificio. El Empleador puede permitir una extensión de unos noventa (90) días para la ausencia, si el pedido está hecho por escrito y el empleado ofrece pruebas de que los documentos están en proceso durante el primer periodo de noventa (90) días. El Empleador puede permitir una extensión adicional a su discreción si el empleado hace el pedido por escrito y con pruebas de que el tiempo adicional es requerido.

- D. El Empleador puede requerir documentos de la presencia en procedimientos y/o documentos actualizados de autorización válida para trabajar en los Estados Unidos. El Empleador puede poner como condición de la extensión, que el empleado notifique al Empleador del estatus de los procedimientos por lo menos cada treinta (30) días durante la extensión. El empleado no tendrá derecho a que se acumulen beneficios durante el periodo de ausencia. Todo lo de arriba debe estar en cumplimiento con leyes existentes.
- E. Si un empleado es despedido por falta de autorización de trabajo y luego corrige el problema dentro de seis (6) meses de que fue despedido, el empleado debe ser contratado para la próxima posición disponible al mismo pago y senioría que tuvo al tiempo de ser despedido.
- F. Carta de “no match”
1. Un aviso de “no match” de la Administración del Seguro Social (SSA por sus siglas en inglés), una llamada o notificación por computadora de que no coincide o del Servicio de Impuestos Internos (IRS por sus siglas en inglés), no deberá ser la razón para tomar ninguna acción de empleo adversa en contra de algún empleado.
 2. Al recibir tal carta, el Empleador deberá avisar al empleado y ofrecer al empleado una copia de la carta e informar al empleado que él/ella debe contactar al SSA. Si el empleado presenta un nuevo Número de Seguro Social, el Empleador seguirá su proceso normal para verificar números de Seguro Social, a menos que se requiera de otra manera por el edificio.

ARTÍCULO VEINTINUEVE AUSENCIA POR ENFERMEDAD

- A. Cada empleado deberá tener el derecho para usar hasta 56 horas cada año entre aniversarios, de tiempo de vacaciones o días festivos personales (cumpleaños, aniversario o día personal) para cubrir sus turnos completos de trabajo regular perdidos 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.

- B. Si un empleado usa todo su tiempo de enfermedad conforme con la Sección 1, arriba, tal empleado puede utilizar vacaciones o días festivos personales (cumpleaños, aniversario o día personal) para cubrir sus turnos completos de trabajo regular perdidos 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.

- C. En reconocimiento de, y para asegurar cumplimiento con el Acto de Familias y Sitios de Trabajo Saludables en Colorado (HFWA por sus siglas en inglés), las partes acuerdan lo siguiente:
 - 1. Conforme con HFWA, el Empleador deberá ofrecer tiempo de enfermedad pagado a los empleados con menos de un año de antigüedad, acumulado a una hora de tiempo de enfermedad pagado por cada treinta (30) horas trabajadas, a un máximo de cuarenta y ocho (48) horas.

 - 2. Empleados comienzan a acumular tiempo de enfermedad pagado cuando el empleado comienza a trabajar. Empleados con menos de un año de antigüedad

pueden usar tiempo de enfermedad pagado tal como lo vayan acumulando y pueden usar hasta cuarenta y ocho (48) horas de ausencia por enfermedad por año. Tiempo de enfermedad que no se usa no se lleva al segundo año de empleo.

3. Todos los empleados pueden usar tiempo de enfermedad pagado para ausentarse del trabajo por las siguientes razones:
 - i. El empleado tiene una enfermedad mental o física, herida, o condición de salud; necesita un diagnóstico médico, cuidado, o tratamiento relacionado con tal enfermedad, herida, o condición; o necesita obtener cuidado de prevención;
 - ii. El empleado necesita cuidar a un familiar que tenga enfermedad mental o física, herida o condición de salud; necesita un diagnóstico médico, cuidado, o tratamiento relacionado con tal enfermedad, herida, o condición; o necesita obtener cuidado de prevención;
 - iii. El empleado o familiar a sido víctima de violencia doméstica, abuso sexual, o acoso y necesita estar ausente del trabajo para propósitos relacionados con el crimen; o
 - iv. Un oficial público ha ordenado el cierre de una escuela o lugar de cuidado del hijo/a del empleado o del lugar de negocio del empleado debido a una emergencia de salud pública, haciendo necesario que el empleado falte al trabajo.

4. Además del tiempo de enfermedad pagado acumulado por un empleado, el Empleador deberá suplementar el tiempo de enfermedad pagado acumulado por cada empleado como sea necesario para cumplir con los requisitos de HFWA en el evento de una emergencia de salud pública.
5. Todos los empleados tienen permiso para usar el tiempo de enfermedad pagado en incrementos de hora a menos que el Empleador permita que el tiempo de enfermedad pagado se pueda usar en incrementos de tiempo aún más pequeños.
6. El Empleador puede pedir comprobantes razonables solo para ausencias de enfermedad de cuatro (4) o más días seguidos cuando el empleado hubiera trabajado normalmente, pero tal documentación no se puede requerir para ausencia por una Emergencia de Salud Pública.

ARTÍCULO TREINTA **TÉRMINOS DEL ACUERDO**

Este Acuerdo estará en efecto desde el 26 de julio, 2021 hasta el 28 de julio, 2024 y seguirá en efecto y con valor completo ano tras ano después a menos que el 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 el Acuerdo será terminado para todos sus fines en la fecha de vencimiento de este acuerdo.

APÉNDICE A ÍNDICE SALARIAL

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

PAGO POR HORA

Denver - Centro (DT)

	<u>Actual</u>	<u>Enero 1, 2022</u>		<u>Enero 1, 2023</u>		<u>Enero 1, 2024</u>	
		<u>Salario</u>	<u>\$Aumento</u>	<u>Salario</u>	<u>\$Aumento</u>	<u>Salario</u>	<u>\$Aumento</u>
Inicio	\$15.17	\$16.27	\$1.10	\$16.72	\$0.45	\$17.22	\$0.50
18 Meses	\$15.22	\$16.32	\$1.10	\$16.77	\$0.45	\$17.27	\$0.50
3 Años	\$16.02	\$17.23	\$1.21	\$18.09	\$0.86	\$19.00	\$0.91

Denver Zonas 14

	<u>Actual</u>	<u>Enero 1, 2022</u>		<u>Enero 1, 2023</u>		<u>Enero 1, 2024</u>	
		<u>Salario</u>	<u>\$Aumento</u>	<u>Salario</u>	<u>\$Aumento</u>	<u>Salario</u>	<u>\$Aumento</u>
Inicio	\$15.17	\$16.27	\$1.10	\$16.72	\$0.45	\$17.22	\$0.50
18 Meses	\$15.22	\$16.32	\$1.10	\$16.77	\$0.45	\$17.27	\$0.50
3 Años	\$15.77	\$17.00	\$1.23	\$17.85	\$0.85	\$18.70	\$0.85

Denver Zonas 5 8 y Edificios <100,000 pies cuadrados en Zonas DT y 1 4

		Enero 1, 2022		Enero 1, 2023		Enero 1, 2024	
		Salario	\$Aumento	Salario	\$Aumento	Salario	\$Aumento
	Actual						
Inicio	\$15.17	\$16.27	\$1.10	\$16.72	\$0.45	\$17.22	\$0.50
18 Meses	\$15.17	\$16.27	\$1.10	\$16.72	\$0.45	\$17.22	\$0.50
3 Años	\$15.37	\$16.57	\$1.20	\$17.27	\$0.70	\$18.00	\$0.73

Fuera de Denver Zonas 1 4

		Enero 1, 2022		Enero 1, 2023		Enero 1, 2024	
		Salario	\$Aumento	Salario	\$Aumento	Salario	\$Aumento
	Actual						
Inicio	\$12.90	\$14.00	\$1.10	\$14.50	\$0.50	\$15.00	\$0.50
3 Años	\$15.50	\$16.50	\$1.00	\$17.20	\$0.70	\$18.00	\$0.80

Fuera de Denver Zonas 5 8 y Edificios <100,000 pies cuadrados en Zonas DT y 1 4

		Enero 1, 2022		Enero 1, 2023		Enero 1, 2024	
		Salario	\$Aumento	Salario	\$Aumento	Salario	\$Aumento
	Actual						
Inicio	\$12.90	\$14.00	\$1.10	\$14.50	\$0.50	\$15.00	\$0.50
3 Años	\$13.50	\$15.00	\$1.50	\$15.65	\$0.65	\$16.35	\$0.70

Todo empleado amparado por este Acuerdo que fue contratado antes del 25 de julio de 2021 y que tienen un salario superior al índice y todo empleado de día que recibe un salario superior al índice va a recibir aumentos en su salario por hora de la siguiente forma: A partir de 1/01/22, \$0.45 por hora; a partir de 1/01/23, \$0.45 por hora; a partir de 1/01/24, \$0.45 por hora.

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 la Unión 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 de día recibirán cincuenta centavos (\$.50) más que el salario correspondiente a los empleados de limpieza del edificio. Los empleados de día 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 suministrar, 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 elegible 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 de la Unión. 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 de 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 política, 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 política. Nada de lo que se encuentra en la presente debe ser interpretada como una prevención ante el Empleador por mantener una política de acoso sexual la cual le pueda añadir o expandir a lo presente siempre y cuando no sea inconsistente con esta política.

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 “La Unión”). Las partes formalizan los siguientes acuerdos:

1. El Empleador tiene como intención tomar un ángulo positivo para sindicalización de sus empleados de ase que no son supervisores 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 a la Unión. El Empleador y sus supervisores no tomarán medidas ni realizarán 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, la Unión no va a participar en huelgas, demostraciones, boicots, ni ninguna otra actividad económica. Esto no le previene el derecho de la Unión 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 de la Unión, el empleador le facilitará a la Unión 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 son de supervisores por parte del Empleador en la zona definida en el Apéndice 1 o cualquier otra parte tal como lo especifique la Unión. La Unión 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 a la Unión acceso a los trabajadores si lo solicita así la Unión. La Unión está de acuerdo que no va a interferir con las labores. La Unión no solicitará acceso al lugar laboral si el Administrador del Edificio o su dueño no le permite el paso a la Unión. El Empleador está de acuerdo en cooperar con la Unión para facilitar reuniones fuera del lugar de labores entre la Unión 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 a la Unión como el representante exclusivo para las negociaciones de sus empleados en dichos edificios compuestos en una zona geográfica, siempre y cuando la Unión 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 membresía de la Unión que le autoricen a la Unión 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 la Unión entre las personas como un mediador federal, un mediador estatal, un conciliador, o un árbitro neutral establecido, o un eclesiástico. Si por medio de mecanismos de verificación indicado en el párrafo presente, la Unión establece que

es 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 a la Unión como 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 a la Unión 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 y 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 este beneficio se basará en la fecha original de contratación con el empleador.
10. Si durante el término de este Acuerdo la Unión 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: La Unión 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 parecidas de conserjería: Este Acuerdo tiene la intención de cubrir, y ser para beneficio de, todas las compañías relacionadas, 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 ² 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 excepción 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 Bellevue 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 una carretera 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 DE DÍA

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 a la Unión 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 a la Unión 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 de día, 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 a la Unión 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 la Unión 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, orden o regulación federal, estatal o local aumentan el salario mínimo más allá de los salarios indicados en cualquiera de las tablas de salario arriba, entonces el Empleador y la Unión acuerdan reabrir el acuerdo sólo para negociar sobre los salarios aumentados para todos los empleados en el área geográfica afectada y la tabla de salarios afectada. No habrá negociaciones antes del 2022 y las negociaciones comenzarán dentro de 120 días de que pase tal legislación o regulación o aumento del salario mínimo.

SALUD Y BIENESTAR

CARTA DE ENTENDIMIENTO

A. El Empleador y la Unión acuerdan que las siguientes provisiones aplicarán solo en el momento que haya determinación de una emergencia de salud pública de acuerdo a las agencias apropiadas federales, estatales o locales, como resultado de COVID-19:

1. Los empleadores tendrán que proveer a sus empleados con guantes, máscaras y otro equipo de protección adecuado para cumplir con requisitos regulatorios. El empleador debe proporcionar a los empleados con desinfectante para usar cuando hagan trabajos que requieren contacto con puntos de contacto. Los empleados serán responsables por usar el equipo de protección personal con consistencia.

Si es que una orden legal de una agencia de salud pública requiera o sugiera que el público use equipo de protección personal, (PPE por sus siglas en inglés), la Unión debe educar a sus miembros sobre tales requisitos o sugerencias. La Unión debe hacer el esfuerzo de proveer a sus miembros los recursos para seguir el uso adecuado del equipo de protección. Los Empleadores deben proveer a los empleados con equipo de protección personal cuando su uso en el sitio de trabajo es un mandato.

2. Entrenamiento: Los Empleadores deben cumplir con leyes aplicables con respecto al entrenamiento de los supervisores sobre las mejores prácticas recomendadas y deben proveer empleados con tanta información actualizada como sea posible sobre la salud, seguridad, y asuntos de su exposición al COVID-19 en un sitio.

3. Salas de descanso: El Empleador y los miembros de la Unión harán esfuerzos razonables para asegurar que estas salas y las áreas donde ponchan a la hora de llegar y salir estén desinfectadas cumpliendo las sugerencias del CDC y trabajaran con el cliente para identificar áreas alternativas para descansos y almuerzo o para apartar las horas de descanso para poder practicar el distanciamiento social a todas horas mientras en el trabajo.
4. Consentimiento Informado: Antes de requerir que sus empleados limpien o entren en áreas infectadas, el Empleador informará a sus empleados del reporte de una posible infección y de la fuente de ese reporte. No habrá represalias en contra de los empleados que se nieguen a entrar a áreas que puedan estar infectadas. El empleador hará todo esfuerzo razonable para reasignar a los empleados en estos casos.
5. Notificaciones a la Unión: El Empleador notificará a la Unión por escrito dentro de 24 horas de que un empleado sea expuesto a COVID-19 en el trabajo o después de un reporte confirmado de un no-empleado que haya recibido una prueba positiva del COVID-19 en el sitio de trabajo y dará un resumen de los pasos que ha tomado para mantener seguros a sus empleados. Este reporte no identificará a individuos por nombre ni dará otra información que pueda identificarlo y solo dará suficiente detalle para describir precisamente el número de casos confirmados, y en el caso de no-empleados, el piso o los pisos, o la oficina o las oficinas del edificio afectado.

- B. Las partes acuerdan que si los oficiales o agencias apropiados a nivel federal, estatal o local hacen declaración de que existe una emergencia de salud pública que no sea por el COVID-19, las partes se reunirán para discutir la respuesta apropiada dentro de 7 días del pedido por escrito de una de las partes.

