

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, CLC (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 colectivo 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 le llegara a 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 a notificar al Empleador por escrito con un mínimo de una vez por cada 30 días sobre su condición, a excepción de 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 una 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 señoría 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 membrecía 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.

CONTRACT

BETWEEN

SEIU

LOCAL 105

SERVICE EMPLOYEES
INTERNATIONAL UNION
LOCAL 105

AND



A BUILDING MAINTENANCE CONTRACTOR

EFFECTIVE:

July 26, 2021 through July 28, 2024

AGREEMENT

between

A BUILDING MAINTENANCE CONTRACTOR

and

**SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL
UNION,
LOCAL NO. 105**

Effective

July 26, 2021 through July 28, 2024

TABLE OF CONTENTS

ARTICLE ONE - UNION RECOGNITION_____	1
ARTICLE TWO - NON-DISCRIMINATION_____	3
ARTICLE THREE - HIRING AND EMPLOYMENT_____	4
ARTICLE FOUR - EXTRA WORK_____	6
ARTICLE FIVE - UNION REPRESENTATIVES_____	7
ARTICLE SIX - CHECK-OFF AND INFORMATION_____	11
ARTICLE SEVEN - MAINTENANCE OF PRESENT WORKING CONDITIONS_____	16
ARTICLE EIGHT - HOURS AND OVERTIME_____	19
ARTICLE NINE - WORKING CONDITIONS AND JOB EXPENSE_____	20
ARTICLE TEN - PAY PRACTICES_____	23
ARTICLE ELEVEN - HOLIDAYS_____	26
ARTICLE TWELVE - VACATIONS_____	28
ARTICLE THIRTEEN - SENIORITY_____	32
ARTICLE FOURTEEN - DISCIPLINE AND DISCHARGE_____	33
ARTICLE FIFTEEN - BEREAVEMENT LEAVE_____	34
ARTICLE SIXTEEN - LEAVE OF ABSENCE_____	35
ARTICLE SEVENTEEN - JURY DUTY_____	37
ARTICLE EIGHTEEN - GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE_____	37
ARTICLE NINETEEN - MANAGEMENT RIGHTS_____	40
ARTICLE TWENTY - ASSIGNMENTS_____	40
ARTICLE TWENTY-ONE - SAVINGS CLAUSE_____	41
ARTICLE TWENTY-TWO - NO STRIKE – NO LOCKOUT_____	41
ARTICLE TWENTY-THREE - MOST FAVORED NATIONS CLAUSE_____	42
ARTICLE TWENTY-FOUR - ALCOHOL AND CONTROLLED SUBSTANCE_____	45
ARTICLE TWENTY-SIX - HEALTH INSURANCE_____	50

ARTICLE TWENTY-SEVEN - EDUCATION FUND	<u>52</u>
ARTICLE TWENTY-EIGHT - IMMIGRATION	<u>53</u>
ARTICLE THIRTY - TERM OF AGREEMENT	<u>57</u>
APPENDIX A - WAGE RATES	<u>58</u>
APPENDIX B - SEXUAL HARASSMENT POLICY	<u>62</u>
APPENDIX C - RESPONSIBLE CONTRACTOR AGREEMENT FOR DENVER METROPOLITAN AREA	<u>63</u>
APPENDIX 1 - GEOGRAPHIC ZONES	<u>68</u>
SIDE LETTER - DAY CLEANING	<u>71</u>
SIDE LETTER - BOULDER CITY LIMIT BUILDINGS	<u>72</u>
SIDE LETTER - MINIMUM WAGE LEGISLATION REOPENER	<u>73</u>
LETTER OF UNDERSTANDING - SAFETY AND HEALTH	<u>74</u>

This Agreement, made and entered into this ____ day of August 2021, at Denver, Colorado, by and between _____, a Building Maintenance Contractor (hereinafter referred to as the “Employer”) and Service Employees International Union, Local No. 105 affiliated with the Service Employees International Union, CTW, CLC (hereinafter referred to as the “Union.”)

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

Now, therefore, the parties hereto agree as follows:

ARTICLE ONE - UNION RECOGNITION

- A. The Employer recognizes the Union as the sole collective bargaining agent for all of its employees working in buildings of more than 50,000 square feet within the area designated on the map attached hereto; but excluding, clerical employees, management employees, sales personnel, guards and supervisors as defined in the National Labor Relations Act.
- B. Other related janitorial companies: This agreement is intended to encompass, and shall be for the benefit of, all related companies, subsidiaries, joint ventures, and partnerships of the Employer that perform building service janitorial contract work. {Note: the purpose of this is to include all related janitorial companies.}
- C. In the event the Employer is awarded a building currently covered by a collective bargaining agreement within the jurisdiction of this Agreement, the Employer agrees to recognize the wages, benefit levels and seniority in effect at that building. In such cases, the Employer agrees to employ any excess

personnel based upon their seniority as provided in Article 13 Section E.

- D. Previously Non-Union Buildings: The following has been agreed to by the Employer and the Union with regard to buildings within the jurisdiction of this Agreement not currently covered by a collective bargaining agreement with the Union.
1. The Employer agrees to recognize the Union as the bargaining agent for the employees at the building at such time as the Union demonstrates that it represents a majority of employees in the building.
 2. The Employer agrees that it shall allow access to the building in accordance with Article 5, Section C.
 3. The Employer agrees that following valid recognition, as described in paragraph 1 above, this Agreement will apply.
 4. The Employer shall be the sole judge as to the staffing levels needed to service the building.
 5. The Employer will maintain its neutrality as described in the Responsible Contractor Agreement (attached as Appendix C) on the issue of Union representation, but nothing shall prohibit the Employer from campaigning in Colorado Labor Peace Act elections.
- E. Supervisors shall not perform bargaining unit work except in emergencies or where other conditions exist which are beyond the control of the Employer. In buildings under 200,000 occupied square feet not more than one supervisor may perform any bargaining unit work. The Employer shall provide written documentation to the Union of any change

in occupied square feet before exercising its rights under this section. Supervisors who regularly perform bargaining unit work shall be designated as working leads and shall become part of the bargaining unit. Working leads shall not have any right or authority to discipline employees. Working leads can provide documentation to employers addressing the conduct underlying the discipline. When a supervisor is unavailable, a working lead may send an employee home who is engaged in serious misconduct (drunk, violent, theft, etc.) For all Employer's buildings at the time of execution of this Agreement there shall be no changes in operations nor a reduction in bargaining unit hours as a result of this provision.

ARTICLE TWO - NON-DISCRIMINATION

- A. No employee or applicant for employment covered by this Agreement shall be discriminated against because of membership in the Union or activities on behalf of the Union.
- B. Neither the Employer nor the Union shall discriminate for or against any employee or applicant for employment covered by this Agreement on account of race, color, religion, creed, age, sex, sexual orientation, national origin, ancestry or citizenship. Additionally, the Employer and the Union agree to comply with federal laws concerning immigration.
- C. Neither the Employer nor the Union shall discriminate against any employee or applicant for employment on the basis of physical or mental disability. The Employer may take the necessary steps to provide reasonable accommodation to comply with the Americans with Disabilities Act-Amendment Act (ADAAA), notwithstanding this Agreement. If the Union disagrees that such actions were necessary, the parties will proceed to expedited

arbitration within sixty (60) days of the filing of the grievance.

- D. Translation -- All meetings and written communications wherein work rules and similar instructions are being given to workers will be translated into Spanish. Whenever practicable, all meetings and written communications wherein work rules and similar instructions are being given to workers will be translated into other languages understood by the workers covered by this Agreement. The Union will cooperate with the Employer to arrange for translation of such documents.
- E. The Employer will not make any work rule that requires English language proficiency as a condition of employment. The Employer may require English language skills which are specifically necessary for the performance of an employee's work assignment and where reasonable accommodation cannot be made.
- F. The Employer agrees to be bound by the Sexual Harassment Policy listed in the attached Appendix B.

ARTICLE THREE - HIRING AND EMPLOYMENT

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

- B. Any employee who fails to comply with Paragraph A, immediately above, shall upon receipt by the Employer of a written request from the Union and expiration of a thirty (30) day grace period thereafter without such compliance, be immediately discharged by the Employer. The Union agrees to indemnify the Employer against any liability resulting from this paragraph.
- C. In the event the Employer uses an employment agency as a source of new employees, any fee charged by the agency will be paid by the Employer.
- D. The Employer will, at the time of hire, inform each employee who comes under this Agreement of the employee's obligations under Paragraph A above. The Employer will maintain its neutrality on the issue of union membership, but nothing shall prohibit the Employer from campaigning in Colorado Labor Peace Act elections.
- E. The Employer will present each new employee with the Union's application for membership card and payroll deduction authorization form for withholding of Union dues, at the time of hire and a one-page union informational document. The Union agrees to provide the aforementioned forms to the Employer. Union membership application card and payroll deduction authorization form for withholding dues completed by the employees and returned to the Employer more than five (5) days prior to the date the Employer remits dues for the employee pursuant to Article 6 Section C will be forwarded by the Employer to the Union not later than such date the Employer remits dues. Failure of the Employer to provide the union membership application and payroll deduction authorization form to the employee will result in the Employer paying the Union all lost dues and fee revenues that the Union can establish as a result of the Employer's failure.

- F. Hiring--The Employer shall notify the Union of known or planned job vacancies whenever practicable. The Employer will give first consideration to qualified applicants referred by the Union.
- G. Probationary Period -- Each new employee shall serve a probationary period of thirty (30) days during which time they may be discharged by the Employer without assignment of cause. The employee shall not have recourse to the grievance or arbitration procedure.
- H. The Employer will not discriminate in workload or work assignment based on familial relationships. For grievances alleging violations of the section or section 7 I, the grievance shall not be heard by a family member.

ARTICLE FOUR - EXTRA WORK

- A. When extra work is assigned due to absenteeism, extra hours will be allotted to complete that work or adjustments will be made to the normal cleaning schedule, whenever practicable. If floaters are employed and available, they will be called in to substitute for workers who are absent.
- B. Workload-- There shall be no speedups or increase in the workload so as to impose an undue burden upon any employee covered by the contract. The Employer further agrees there shall be no unreasonable workload increase without a corresponding increase in hours. Similarly, there shall be no reduction in hours without a corresponding reasonable decrease in workload; notwithstanding, the Employer maintains its rights to reduce hours pursuant to Article 7(B) and as otherwise authorized by this Agreement.

The Employer and the Union will meet as a labor management committee to discuss the specific workload issues facing the parties. The parties shall meet at least once a month or as otherwise agreed. Either party may call for such a meeting and the parties shall meet within fourteen (14) days of such written request to discuss the workload issue(s). The Employer shall have an operations representative present at all meetings and the Union may have the affected employee(s) at the meeting. If the meeting is not held during an affected employee's regular shift and/or at their worksite, the affected employee shall be permitted to participate electronically, by telephone or in person.

- C. When an employee is disciplined for allegedly failing to meet workload and/or productivity goals, the employee shall, following written notice to the Employer within seven (7) working days (5 days in the case of discharge), be permitted to present the issue at the next Workload Review/ Labor Management Committee pursuant to Article 4(B), and the timeline to file a grievance over the discipline shall be put into abeyance until the Committee meets.

ARTICLE FIVE - UNION REPRESENTATIVES

- A. Stewards -- The Union may appoint or elect stewards as necessary. The Union shall promptly notify the Employer of the names and locations of newly appointed stewards, and in any case, within ten (10) calendar days after appointment. Such stewards will not be harassed and/or disciplined for performance of their Union responsibilities. Stewards will be paid at the regular straight-time rate for time spent attending investigatory, disciplinary, or grievance meetings scheduled by the Employer during the stewards work time. Stewards will be allowed extra work time if necessary to complete their work or to lower their workload due

to the performance of their Union duties, when such Union duties are with the permission of the Employer. Stewards will not perform Union duties on the Employer's time without permission of the Employer.

- B. Steward Training -- 1. Downtown and zones 1-4. One (1) steward per thirty-five (35) employees, with at least one (1) steward per building, will be given one day paid leave per year to attend a Union sponsored training program. 2. Zones 5-8. One (1) steward per building with five (5) or more employees, with at least one (1) steward for the Employer, will be given one (1) day paid leave per year to attend a Union sponsored training program.
- C. Visits by Union Representatives -- The Union representative shall be allowed to visit the Employer's building, upon reasonable written notice via email indicating the name of the Union representative and requesting an appointment with the Employer's manager or designee, for the purpose of ascertaining whether or not this Agreement is being observed. This right shall be exercised reasonably. Such notice and appointment must be completed prior to meeting with represented workers in the Employer's building or private property parking lot. The parties further agree that the Union is not required to provide such notice or make an appointment prior to meeting with represented workers during the worker's non-working hours in restaurants when such are open to the general public, even though the restaurant is located inside the building being cleaned by the Employer. The Employer agrees that within five (5) working days of receipt of such written notice from the Union, the Employer shall respond to the Union representative who requested the visit by e-mail indicating whether the requested appointment in the Employer's building or private property parking lot is granted. If the Employer rejects the requested time, it shall provide a reason and offer

a reasonable alternative time for the appointment. If the Employer fails to respond to the Union representative's request by email within the five (5) working days of receipt of such written notice, then the Union may send a second request by email. If the Employer fails to respond as required under this section within three (3) working days of the second request, then the Employer shall pay a penalty of \$25 per day to the Education Fund until the response as required under this section is received by the Union.

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

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

- D. Union Leave -- Employees designated by the Union will be allowed to take a leave of absence without any loss of seniority rights, including their current work assignment, not to exceed a total of thirty (30) days in a calendar year. Such leave may not be taken in more than five (5) two (2) day periods,

with the balance of the leave to be taken in not less than five (5) day periods. Written notice of such leave must be made at least ten (10) working days in advance and the Employer shall notify the Union in writing within five (5) days of receipt of the request as to whether such leave request is approved. If the Employer fails to respond within this five (5) day period, the Union may send a second request via certified mail. If there is no response to that request within a five (5) day period, the requested leave is granted. Additionally, Union Executive Board members shall be granted leave to attend Executive Board meetings, delegates to the Union national convention shall be granted leave to attend the national convention, trustees to the Health and Welfare fund shall be granted leave to attend Health and Welfare meetings, including subcommittee meetings, not to exceed six meetings per year, and participants in collective bargaining sessions to negotiate changes to this Agreement shall be granted leave the day before and the day of the bargaining sessions. The number of participants allowed leave for collective bargaining shall be limited to $\frac{1}{2}$ of 1% of the Employer's employees or three (3), whichever is greater, except that if the Employer has a total of 300 or fewer employees the limit shall be one (1) employee. Such approval will not unreasonably be denied. Employees will notify the Employer, in writing, at least 24 hours prior to their return to their regular job. The return to work date must be specified at the time employees request such leave.

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

2. Notices of Union elections, appointments and results of Union elections;
3. Notices of educational opportunities;
4. Notices of Union meetings; and
5. Notices that advise employees of their legal and contractual rights. Such notices shall not be derogatory or defamatory toward the contractor, any of its employees or supervisors, the property manager or the property owner. The Union shall deliver a copy of any such notices to the Employer in advance of posting them.

ARTICLE SIX - CHECK-OFF AND INFORMATION

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

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

- C. All sums deducted in accordance with this Article shall be remitted to the Union not later than the 25th day of the month after which such deductions are made together with one (1) list, submitted electronically in a mutually agreeable data base format, specifying the following for each employee for whom the Agreement applies:
1. By building address: the employee's name, address, phone number, seniority date, hire date, the Employer's unique identification number (in the event the employer uses social security numbers as the unique employee identifier, then just the last four digits of the social security number will be used), wage rate and straight time hours worked.
 2. The amount and type of deduction for each employee, as well as their gross, regular pay for the pay period.
 3. The insurance benefit level paid, if any. (Either by designating employee only, employee plus spouse, etc. or by designating the amount paid.)

4. A signed application for membership for all employees whose names are listed on the check-off for the first time during that month to be sent electronically, by fax, or by regular mail. The Union application form shall include notice to employees of the amount of the initiation fees and dues.

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

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

- D.
 1. On or before August 5th, 2016 and thereafter within ten (10) work days of when requested by the Union, the Employer shall provide the Union with a list of each building that it has a contract to clean within the Union's jurisdiction, listing the building name, address, zone, total square footage of the building, and whether presently organized or not. The Union shall not request such information more than four (4) times per calendar year.
 2. Beginning the twenty-fifth (25th) day of September 2016 and continuing by the twenty-fifth (25th) day of each month thereafter, the Employer agrees to provide the following information to the Union:

a. All buildings that the Employer has a contract to clean that it did not have a contract to clean in the previous month. This includes newly constructed buildings and newly contracted buildings. The information shall list: the building name, address, zone, total square footage, first day of service, and whether presently organized or not. If an Employer fails to comply with this section for any previously nonunion building, then upon recognition they will be ineligible for phase in Agreement as stated in Article 23: Most Favored Nations.

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

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

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

If the Employer fails to provide any of this information described in (a) and (b) or in the alternative information described in (c), the Union will give notice to the Employer, in which case the Employer shall have five (5) working days to correct its failure or submit a legitimate basis as to why it believes the provided list is correct and complete. If

the Employer fails to correct its failure within said five (5) working days or provide a legitimate basis as to why it believes the provided list is correct and complete, the Employer shall pay a \$50.00 fine to the Education Fund for each day until the failure is corrected.

- E. New Buildings: If the Employer is awarded a building it had not previously had a contract to clean and such building is within the jurisdiction of this Agreement, the Employer shall inform the Union in writing no later than the fifth (5th) working day of its operation at such building. The written notice shall include the name and address of the building and the date it began its building maintenance services at the building.
- F. The Union shall have the right to conduct an investigation, including the inspection and review of payroll records and timecards for up to one (1) year previous to the request date for all employees, including building supervisors, in any building cleaned by the Employer within the Union's jurisdiction, in order to determine whether any provisions of this Article have been violated. Should this investigation discover any violations during this one (1) year period, then the Employer shall make any bargaining unit employee whole for any loss of wages suffered as a result of the Employer's violations, including interest on the amount owed (at the current NLRB rate) for such losses and make the Union whole for dues and fees not properly remitted. If the losses include back pay, then union dues and fees not properly remitted to the union on this back pay shall be deducted from any amount of back pay owed to the employee. If the loss does not include backpay and there is a loss of Union dues and fees not properly remitted, then the Employer shall make the Union whole for such losses. In the event the Employer is notified a building is being bid or the Employer's services are terminated

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

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

ARTICLE SEVEN - MAINTENANCE OF PRESENT WORKING CONDITIONS

- A. No working conditions or hours or rates of pay in effect as of the date of the execution of this Agreement shall be diminished or curtailed because of this Agreement.
It is the intent of this Article 7, Section A to placate

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

- B. Permissible layoffs, reductions in hours and/or reductions in conditions may include situations resulting from:
1. Reorganization of a work group, section, floor or building staff;
 2. Technological changes;
 3. Change in method(s);
 4. Change in cleaning specification(s); and/or
 5. Underutilization of existing work force.

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

- C. Subcontracting of work traditionally performed by the Employer is prohibited.
- D. The Employer shall not enter into any agreement with any building which will in any way limit the right of the building to hire the employees of the Employer or the right of the employees to accept such employment following termination of the Employer's services by the building. If the building requests removal of an employee, the Employer shall transfer the employee to a comparable open or next available position in a different building covered by this Agreement. A comparable position means the same number of weekly hours, same pay rate (excluding any premiums), same benefits and same zone. The Employer's obligation to

transfer the employee to a comparable next available position shall continue for 120 days and the employee shall continue to accrue seniority for the first 90 days of such period, but only maintain seniority for the last 30 days. If an employee in another building is willing to swap positions with the removed employee, the Employer will consider such swap.

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

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

ARTICLE EIGHT - HOURS AND OVERTIME

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

at his/her contractual wage rate and those hours shall count toward his/her full-time status. If the Employer requires that employee to work more than forty (40) hours in any week, whether those hours are partially in buildings that are non-union, then the Employer shall pay the employee overtime for all time worked beyond forty (40) in a week.

ARTICLE NINE - WORKING CONDITIONS AND JOB EXPENSE

- A. The Employer agrees to observe and comply with all federal OSHA laws pertaining to occupational health and safety.
- B. The Employer shall carry workers' compensation insurance for each employee coming under the terms and conditions of this Agreement. In the event of an injury to a bargaining unit member, the Employer shall provide the employee with a copy of the injury report within seven (7) calendar days of the injury. Nothing herein shall prevent an employee from providing a copy of the injury report to the Union.
- C. Employees will not be required to perform work that is unsafe or dangerous to their safety. Employees who fail to wear protective safety devices or use safety equipment shall be subject to discipline. The Employer will attempt to keep first aid equipment on the premises for any superficial or minor injuries. In the event an injury requires medical attention, the employee will be released to seek treatment at a medical facility approved by the Employer.
- D. All employees shall be provided with periodic training and such supplies, tools, machinery, and equipment without cost to the employee, which are necessary for the employee to perform the job.

- E. No employee will be disciplined for reasonably refusing to perform unsafe or dangerous work. When an employee reasonably believes that he/she is being asked to perform unsafe or dangerous work, he/she will consult with the supervisor who will investigate whether the employee has a reasonable right to refuse to do the work.
- F. A list of chemicals in use at the workplace shall be posted in a place, which is easily seen and often frequented by the employees.
- G. When an employee works during a rest period at the request of the Employer and does not receive a rest period, the employee shall receive additional pay for such time.
- H. If the Employer requires uniforms or special overalls or special work shoes for its employees, the Employer shall furnish such clothing. The Employer will not require deposits for uniforms.
- I. If the facilities and the building manager permit, the Employer shall maintain a secure area and soap and towels for employees. It is understood and agreed that the Employer is not responsible for the replacement of stolen or misplaced property of employees.
- J. Employees shall not be liable for accidental breakage provided such breakage is reported as soon as possible, but not later than the end of the shift on which the breakage occurs, if possible.
- K. Any employee required to move from job to job in the course of his/her duties shall be paid for such time as spent traveling plus transportation cost, unless otherwise provided for by both parties in writing.

- L. Any employee who works in a higher classification and rate of pay will receive such pay for all hours worked in the classification.
- M. The Employer agrees to supply, maintain, and replace all tools, equipment, cleaners, polishes, rags, brushes, brooms, wax, etc. necessary for the employees to perform their duties. The Employer shall furnish rubber gloves upon request.
- N. All employees working less than six (6) hours shall be entitled each four (4) hour shift to a fifteen (15) minute uninterrupted rest period; employees working six (6) hours or more, but less than eight (8) hours shall receive two (2) ten (10) minute uninterrupted rest periods; and all employees working eight (8) hours shall receive two (2) fifteen (15) minute uninterrupted rest periods. Employees working seven (7) or more hours shall receive a thirty (30) minute unpaid lunch period.
- O. In case of work where scaffolds are used, employees shall have the right to refuse to work when requested by the Employer; such refusal by employees shall not be construed to be grounds for discharge or violation of any article of this Agreement.
- P. Whenever practicable, the Employer will provide reasonable equipment and/or assistance from supervisory personnel for the removal of heavy containers, including those used for recycle materials, if necessary.
- Q. No involuntary polygraph or similar testing of workers will be allowed.
- R. If there is parking within the building but it is not provided to employees, upon the Union's request, the Employer will meet with the property manager to discuss allowing employees to use parking within the building.

- S. Employees shall be provided reasonable access to water or the Employer shall allow employees to bring their own water to work, but the Employer may restrict where the water may be taken within the building, in which case the Employer will not unreasonably restrict the employee's access to the water.
- T. Light duty accommodation shall be assigned to the employee during their regular schedule whenever possible.

ARTICLE TEN - PAY PRACTICES

- A. The wage scales in Appendix A, attached to this document, and hereby made a part of this document, are minimum hourly rates of pay.
- B. All disbursements for wages shall be made on the fifth (5th) work day following the close of the pay period by voucher check, or if the Employer and employee agree, by ATM/pay card, which check or ATM/pay card shall show the total number of hours worked during that pay period and an itemized list of all deductions made there from for that pay period and year to date and the total gross pay received year to date. The Employer agrees to deduct Federal Withholding, Social Security, Medicare, Colorado Withholding, Denver City Tax and any other deductions required by law. In the case of an employee being paid by direct deposit, ATM or pay cards, the Employer shall, upon request, provide to the Employee an itemized pay statement, as required under Colorado law 8-4-103. If the Employer fails to deduct required deductions or fails to provide a list of itemized deductions from an employee's paycheck after notice of the mistake by the employee, the Employer shall pay the employee a penalty fee of Fifty Dollars (\$50.00) per such occurrence. In the event the fifth (5th) working day falls on a Saturday, checks will be disbursed

the preceding Friday. If the fifth (5th) working day falls on a Sunday, checks will be disbursed on the following Monday. For Sunday through Thursday shifts, the Employer and the Union will mutually agree upon a place to pick up checks on Friday. The Employer reserves the right to convert to a bi-weekly pay program. The Employer will verify the wage rate of any individual employee when such is requested by that employee. If the Employer makes an error on an employee's paycheck, the Employer will make a good faith effort to issue a replacement check within two (2) working days from the date that the error is brought to the attention of the Employer. However, in no event shall the Employer not issue a replacement check within five (5) working days of the date that the error is brought to the attention of the Employer in writing. If the Employer fails to issue a replacement check within five (5) working days, the Employer shall pay the employee a Ten Dollar (\$10.00) penalty for every day the replacement check is late. If the Employer fails to issue a replacement check within eight (8) working days, the Employer shall pay the employee a Twenty Dollar (\$20.00) penalty for every day the replacement check is late retroactive to the first day.

- C. The Employer shall make the current timecards, payroll records and sign-in sheets, not older than six (6) months, available to the Union Representative upon reasonable request.
- D. An employee who reports to work as scheduled shall be allowed to work a minimum of four (4) hours or shall be paid a minimum of four (4) hours, unless the employee leaves early pursuant to his/her own request.
- E. A new employee who has completed at least one (1) consecutive full year experience within the six (6) months immediately prior to being hired, working for a building maintenance contractor within the

area designated on the map attached hereto, shall be hired at the starting rate of pay for the period of the employee's probationary period, and provided the employee completes his/her probationary period shall then be paid at the starting rate until completion of six (6) months when the employee will be paid at the one (1) year rate. The employee will continue to be paid one (1) step up the pay scale until he/she reaches the top (after 18 months) rate. For a new employee to be eligible under this paragraph, the employee must have declared said experience on his/her application prior to being hired and, if requested, must produce documentary proof of said experience, within twenty-one (21) days of said request; provided the Employer gives the applicants written notification of the requirement to declare their experience working for a downtown building maintenance contractor.

- F. An employee that is involuntarily transferred from DT or zones 1-4 to zones 5-8 or to floater or between buildings that provide different wage levels shall not suffer any loss of wages, benefits, or hours as a result of such transfer, except as provided in Articles 7D, 13D, and 13E. Notwithstanding anything to the contrary in this Agreement, an employee working in zones 5-8 who voluntarily transfers to a building in Downtown or zones 1-4 shall start with no seniority. At the time of transfer the employee shall receive all accrued vacation as a lump sum payment or, if the Employer and the employee agree, the vacation can be taken by the employee in the transferred zone. At least three (3) business days prior to acceptance of a voluntary transfer the Employer will notify the employee in writing of the effect of such a transfer on his/her wage rate, benefits, and seniority date. Upon acceptance of the transfer after such notice, the employee does not have the right to transfer back to his previous position with his/her prior seniority date and wage rate. If the Employer fails to provide the employee with such written notice at least three (3) business days prior to the transfer,

then if discovered within one (1) year of the transfer, the employee has up to two (2) business days to request to transfer back to his/her previous position with his/her prior seniority date and the appropriate wage rate. Upon such timely request the Employer shall transfer the employee back within two (2) business days to his/her previous position with his/her prior seniority date and appropriate wage rate.

ARTICLE ELEVEN - HOLIDAYS

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

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

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

- B. Pay for holidays not worked shall be at the employee's regular rate of pay. Employees working a regular schedule shall receive the same amount of pay for the holiday as she/he would receive if she/he had worked. Those working the stated holidays shall be paid at the rate of time and one-half (1-1/2) for all hours worked on the holiday in addition to their regular day's pay. Only employees who have completed their probationary period shall be eligible for holiday pay or premium.

- C. All holidays shall be observed on the official days as set by the Federal Government regulations. Employee's Birthday and Employee's Anniversary holidays shall be observed on the actual date, unless an alternative date is mutually agreed to between the Employer and the employee.
- D. If a holiday falls on the employee's regular day off, an additional day off with pay shall be granted the day before or the day after the employee's regularly scheduled day off. The Employer may, however, at its option, pay an additional day's pay for said holiday in lieu of granting an additional day off with pay.
- E. Holidays, whether worked or not, shall be counted as time worked for overtime purposes.
- F. The employee must have worked both the regularly scheduled shift immediately preceding and following such holiday, unless absent because of proven illness, documented emergency, approved personal holiday or approved leave of absence.
- G. The Employer shall permit each employee to work all regularly scheduled hours on the shift immediately preceding or shift following any contractual holiday, even if the Employer does not operate or operates at a reduced schedule on either or both of those days. If the Employer does not permit the Employee to work all regularly scheduled hours, the Employer shall pay the Employee for all regularly scheduled hours. Employees may volunteer to work none or some of their regularly scheduled hours and will do so by designating in writing on a joint form developed by the Employer and the Union. Additionally, in such cases employees may choose to use personal holiday or vacation time to make up any lost hours from their regularly scheduled shift.

- H. If the Employer informs the Union and employees that a building recognizes a holiday not in the contract, the Employer shall permit each employee to work all regularly scheduled hours on the non-contractual holiday, even if the Employer does not operate or operates at a reduced schedule on that day. If the Employer does not permit the Employee to work all regularly scheduled hours, the Employer shall pay the Employee for all regularly scheduled hours. Employees may volunteer to work none or some of their regularly scheduled hours and will do so by designating in writing on a joint form developed by the Employer and the Union. Additionally, in such cases employees may choose to use personal holiday or vacation time to make up any lost hours from their regularly scheduled shift.

ARTICLE TWELVE - VACATIONS

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

After the completion of One (1) year
One (1) week

After the completion of Three (3) years
Two (2) weeks

After the completion of Four (4) years
Two (2) weeks and Two (2) days

After the completion of Five (5) years
Two (2) weeks and Three (3) days

After the completion of Six (6) years
Three (3) weeks

After the completion of Ten (10) years
Four (4) weeks

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

- B. The amount of vacation pay which regular full-time and regular part-time employees shall receive shall be at the employee's current rate of pay for the average number of hours worked per week for the three (3) months preceding the time when the vacation is taken.
- C. Employees shall be given preference on the basis of seniority, whenever possible, in the choice of vacation period. However, an employee whose vacation has been approved shall not have his/her vacation denied after sixty (60) days following the vacation approval date or within sixty (60) days of the start of the approved vacation, whichever is earlier, because of a later request by a more senior employee. Upon two (2) week's written notice from the employee, vacation pay shall be made available to him/her at the pay period prior to commencement of vacation; or, at the employee's discretion, it shall be available on the payday immediately subsequent to the anniversary date of employment. Vacation schedules shall be the employee's normal work week with appropriate off days. At the conclusion of the vacation period, the employee will return to his/her normal weekly schedule and assignment. An employee may schedule vacation in less than one (1) week intervals provided the employee schedules at least two (2) days of vacation and provides the Employer with

two week's advance notice. The Employer shall not prohibit use of unused vacation on consecutive days of any length; however, this shall not restrict the employer from denying vacation requests for other permissible reasons. All vacation requests must be in writing and responded to by the Employer in writing within five (5) days of receipt of such request.

- D. The last hiring date of the individual employee with the Employer or at the location of employment, whichever is longer, shall determine his/her eligibility for vacation, except for employees at new buildings not previously covered by a collective bargaining agreement with the Union. The Employer agrees to meet with the Union to discuss vacation eligibility dates for such employees. In no event shall those employees' vacation eligibility dates be later than one (1) year from the date of employment with the Employer. Vacations shall be taken at any time after the employee's anniversary hiring date, but prior to his/her next anniversary hiring date. Vacations shall not be cumulative.
- E. In case of leave of absence granted an employee, his/her anniversary date, for the purpose of determining eligibility for vacation, shall be changed by adding to it the period of his/her leave of absence. An employee who is laid off through reduction of forces and recalled within thirty (30) days, shall be considered as having been continuously employed as to vacation rights.
- F. An employee who is eligible for a vacation, but has not taken a vacation and who resigns, shall nevertheless be paid for his/her vacation. An employee who voluntarily resigns after one or more years of service, provides two weeks written notice of his/her intent to resign, and completes the two weeks of work shall be paid pro rata vacation.

- G. Whenever a holiday falls during an employee's vacation period and such holiday would be paid to the employee in the event she/he was not on vacation at the time it occurred, the employee will be given an extra day's pay or an additional day of vacation with pay at his/her option.
- H. Payroll check stubs shall separately designate vacation wages paid to employees.
- I. When the Employer takes over a Union contractor's building, he agrees to recognize seniority and vacation accrual. The outgoing contractor shall pay the prorated vacation pay that is due, with the last payroll check. If the outgoing contractor makes an error (which shall include a failure to pay) on an employee's prorated vacation pay, the outgoing contractor will make a good faith effort to issue a replacement check within (2) working days from the date that the outgoing contractor is notified of the error. If the outgoing contractor fails to pay the correct prorated paycheck within five (5) working days of notification of the error, then in addition to the amount of prorated vacation due, the outgoing contractor shall pay the employee a Ten Dollar (\$10.00) penalty for every day after the outgoing contractor was notified of the error. The successor Employer shall pay the balance due at the time the vacation is accrued and taken, and shall further recognize and grant the full time off that is due, as scheduled above. There shall be no pro ration of vacation for an employee who has been employed less than one (1) full year.

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

- J. The Employer shall provide vacation relief personnel whenever practicable to do so.
- K. . The employee may request pay for vacation days not taken in lieu of taking the vacation and the Employer shall grant such requests with payment issued at the next regular payroll date, provided such request is for a minimum of three days or all remaining vacation.

ARTICLE THIRTEEN - SENIORITY

- A. Seniority is defined as the total length of service with the Employer from date of hire or total length of service at the location of employment, whichever is longer.
- B. Where more than one employee is, in the judgment of the Employer, presently qualified, the primary factor to fill open positions shall be seniority. Any assignment to a Day position will only occur upon the approval of the building manager.
- C. The Employer will post all promotional opportunities for a period of three (3) working days within the building where the vacancy occurs. Such posting shall be in a location visible to employees. If an employee desires a daily schedule with more hours of work, he/she shall submit such desire in writing to the Employer. When a job position becomes available, the Employer will assign said job to the senior qualified employee in the building who requested additional hours in writing. If an employee desires a different route assignment, he/she shall submit such desire in writing to the Employer. When a route assignment becomes available, the Employer will assign the first such route to the senior qualified employee in the building who requested the route in writing. However, the second or subsequent route assignment that becomes available as a result of

the initial assignment shall not be subject to this procedure. This paragraph only applies to basic cleaning positions and does not apply to Lead, Waxer, or Heavy Machine Operator positions. The Employer will consider requests for transfer.

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

ARTICLE FOURTEEN - DISCIPLINE AND DISCHARGE

- A. Discharge or discipline shall be for cause only. Within twenty-one (21) days of termination, an Employee may request, in writing to Human Resources, that the Employer provide the reasons for his/her termination in writing within seven (7) days of receipt of such request, or as soon thereafter as practicable.

- B. An employee shall have the right to have a steward and an interpreter (if necessary, and who may be a company employee) present at any meeting where disciplinary action might be imposed or investigatory meeting which the employee reasonably believes might lead to discipline. The employee must request the steward to be present. Additionally, upon request of an employee, a steward may be present at any meeting where the Employer imposes discipline. If a steward is not available, then the employee shall have the right to have another employee of his/her choice who is working that day in the building be present at the investigatory and/or disciplinary meeting.
- C. If there is inclement weather and public transportation is not available, the Employer shall not discipline employees for failure to report to work.
- D. The Employer agrees to have its Operations and/or Human Resource representative meet with the Union upon request to discuss issues related to treatment of employees. The Employer will make good faith efforts to identify problems and appropriate corrective actions.

ARTICLE FIFTEEN - BEREAVEMENT LEAVE

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

brother-in-law, and sister-in-law, an employee may request up to seven (7) days of bereavement leave, utilizing unused vacation or unpaid leave and the Employer shall grant such request.

*“Significant other” means that a romantic relationship exists between the employee and another person, neither of whom is married, that is intended to remain indefinitely and where there is joint responsibility for each other’s common welfare and there are significant shared financial obligations.

ARTICLE SIXTEEN - LEAVE OF ABSENCE

- A. Leaves of absence will be granted for legitimate reasons only and such leaves or extensions thereof shall not be unreasonably denied.
- B. Application for any leave of absence shall be made in writing ten (10) days in advance except in the case of a bona fide verifiable emergency. Any leave of absence, if granted, will be approved in writing setting forth the dates of such leave. Authorized leave of absence for any purpose shall not affect previously accumulated vacation time or seniority. Seniority and benefit accrual shall continue for the first thirty (30) days of any authorized leave of absence. Employees who have been in the employ of the Employer for at least six (6) months may request any leave of absence. For an authorized leave of absence, an employee may request any vacation due and owing and the Employer will pay for vacation days not taken in lieu of the employee taking the vacation.
- C. A personal leave of absence without pay may be granted for a period not to exceed one hundred twenty (120) days; except when the Employer extends the leave. Employees shall be allowed up to twelve (12) work weeks personal leave of absence after the birth of a child, upon adoption, or to care

for a sick family member. (The intent of the latter provision is to extend the Family and Medical Leave Act of 1993 to employees who would not be eligible because they do not work sufficient hours.) If an employee requests a leave of absence, or extension thereof, and the Employer denies such, and the employee does not report for work during the period requested off, the Employer may terminate the employee upon his or her return, unless the employee provides documentation of a verifiable emergency on his/her return which physically prohibited him/her from reporting to work.

- D. Regular employees shall be granted a leave of absence without pay indefinitely in cases of an on-the-job injury or illness or for up to one (1) year for an off-the-job injury, illness, pregnancy, miscarriage, childbirth or personal emergency, upon presentation of medical certification or in the case of personal emergency upon documentation of the emergency. If there is not a specific date of return for the leave of absence, the employee will notify the Employer in writing at least once every thirty (30) days regarding his/her status, unless mutually agreed otherwise between the employee and the Employer. If the employee fails to notify the Employer as specified above of the continued need for leave of absence or return from leave on the date specified, the Employer may terminate the employee. For the employee to return from a medical disability leave, the Employer requires a medical certificate verifying that the employee is able to fulfill his/her normal duties.
- E. For pre-approved leaves of absence: 1) of no more than thirty (30) calendar days, or 2) resulting from reasons allowed by the Family and Medical Leave Act of 1993 for employees with one (1) or more years of seniority, an employee will be returned to work at the same position without a reduction in hours or compensation as soon as practicable following

notification to the Employer; however, no later than five (5) working days after the date specified in the leave of absence. For all other leaves of absences, an employee will be returned to work at the same or similar position without a reduction in hours or compensation as soon as practicable following notification to the Employer; however, no later than five (5) working days after the date specified in the leave of absence.

ARTICLE SEVENTEEN - JURY DUTY

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

ARTICLE EIGHTEEN - GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE

- A. Any grievance or dispute concerning the interpretation or application of any specific numbered Article of this Agreement, Appendix A or Appendix B may be submitted as a grievance by either the Union or the Employer. Grievances initiated by either the Union or the Employer shall be submitted in writing to the other party within seven (7) working days of their occurrence or discovery, whichever is later, but no more than five (5) working days from the date of occurrence in the case of discharge. In the case of discharge, if a grievance is not filed within said five (5) working days, the Union shall have an additional fifteen (15) working days to file a grievance, but in such case any award of back pay or other remedy shall not apply for any period of time prior to the date the grievance is actually filed.

- B. A written grievance filed under this section must include the name(s) of the aggrieved employee(s) or the aggrieved employee class representative (who must be an aggrieved employee), date(s) of incident at issue, brief description of the dispute, and the specific section(s) of the Agreement that are alleged to have been violated. This listing of sections does not limit the Union's right to raise other sections during the grievance/arbitration process. If the Employer believes that the Union did not meet the requirements described in this section, then within 7 days of receipt of the grievance, then it must notify the Union in writing of the alleged deficiency and the Union will have 7 (seven) additional days to refile the grievance. If the Union fails to correct the deficiency within seven (7) days it is understood that paragraph 6 shall apply. If the Union does not agree that its grievance was deficient, then it may arbitrate that issue as part of the arbitration on the merits.
- C. When such notification in writing is served upon the other party as provided above, the following procedure shall be observed:
1. Step 1. The Employer's site supervisor or area manager shall meet with a representative of the Union within seven (7) working days of receipt of the written grievance and attempt to resolve the dispute. The supervisor who issued discipline or involved in the underlying facts shall also be present unless the Union and Employer mutually agree otherwise. The party receiving the written grievance shall give the moving party a written response within seven (7) working days of such meeting. If the moving party is not satisfied with the results, it may appeal to step two by giving written notice of its intent to do such within five (5) working days.

2. Step 2. The Employer's Labor Relations and/or Operations Representative or his/her superior shall meet with a representative of the Union within seven (7) working days of receipt of the written appeal and attempt to resolve the dispute. The party receiving the written grievance shall give the moving party a written response within seven (7) working days of such meeting. If the moving party is not satisfied with the results, it may appeal to step three by giving written notice of its intent to do such within fifteen (15) working days.
3. Step 3. The matter shall be referred to an impartial arbitrator for decision. In the event the parties are unable to agree upon the selection of an arbitrator within five (5) days, the Federal Mediation and Conciliation Service shall be requested to submit a list of five (5) arbitrators to the parties. The parties will alternately strike names from the list until the arbitrator is chosen within fifteen (15) working days of the receipt of the arbitration list.
4. The arbitrator's decision shall be final and binding on both parties hereto. The Arbitrator shall not have the power to add to, subtract from, or modify the terms of this Agreement.
5. The arbitrator's fee and all incidental expenses of the arbitration shall be borne equally by the parties hereto. In contract interpretation grievances, either party shall be entitled to request a court reporter for purposes of producing a transcript of the arbitration hearing, and the parties shall equally share in the associated cost.

6. Failure by the moving party to comply with the time limits set forth in this Article will serve to declare: (1) the grievance as withdrawn for all purposes when the initial time limit for filing the grievance has not been met; or (2) the grievance settled based on the responding party's last response. However, the time limits set forth above may be extended by explicit mutual agreement of the parties in writing.

ARTICLE NINETEEN - MANAGEMENT RIGHTS

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

ARTICLE TWENTY - ASSIGNMENTS

- A. The parties agree that in the event that the ownership of the Employer is changed by sale, merger, or in any other manner, this Agreement shall be included as a condition of such change or transfer, and shall run to its conclusion as the contract of the successor Employer. The Union likewise binds itself to hold this contract in force to its termination and agrees that no part of this Agreement shall be assigned to any labor organization without consent of parties hereto.

ARTICLE TWENTY-ONE - SAVINGS CLAUSE

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

ARTICLE TWENTY-TWO - NO STRIKE – NO LOCKOUT

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

- B. Notwithstanding paragraph A above, or any other provision in the Agreement, it shall not be a violation of this agreement for the Union to engage in economic action, or cause for discipline or discharge for any employee who participated in such economic action, under the following conditions;
1. In the event the Employer fails or refuses to abide by any award of an arbitrator issued pursuant to formal or expedited arbitration procedures under this Agreement.
 2. In the event the Employer fails or refuses to proceed to arbitration under the terms of this Agreement of a grievance filed pursuant to this Agreement within three months of the date that the grievance was originally filed.

ARTICLE TWENTY-THREE - MOST FAVORED NATIONS CLAUSE

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

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

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

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

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

Nothing herein should be interpreted to limit the rights of the health insurance trust created under Article 26 from enforcing an employer's obligations under the participation agreement and/or trust agreement. If the Union is required to enforce in court an arbitration award on a grievance filed pursuant to this Section, the employer shall pay all attorney fees and court costs incurred by the Union enforcing the award.

ARTICLE TWENTY-FOUR - ALCOHOL AND CONTROLLED SUBSTANCE

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

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

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

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

of benefits, and the Employer will pay the costs of such independent testing.

If an employee, prior to being caught under the influence of, using, selling or in possession of non-prescribed controlled substance or alcohol, approaches the Employer and states that he/she has a drug or alcohol use problem, the Employer shall offer the employee a reasonable non-paid leave of absence, not to exceed 60 days, for the purpose of enrolling and participating in a recognized drug or alcohol rehabilitation program at the employee's expense. Failure to successfully complete the program shall result in discharge. The Employer may condition the return to work by any employee who has taken a leave of absence on the final report of the rehabilitation agency and on evidence of negative results of testing for drugs or alcohol conducted at a date subsequent to the date of the initial testing and at any time thereafter.

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

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

ARTICLE TWENTY-FIVE - FULL TIME WORK

- A. The Employer agrees that locations covered by the Agreement, 250,000 square feet or larger shall convert to a full-time schedule according to the following conditions. For this purpose, "location" is defined as a single street address and "full-time

schedule” is defined as an employee working eight (8) hours per day for five (5) days per week. For purposes of this Article, the requirement to convert buildings to full-time schedules does not apply to Day employees.

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

- C. The Employer will maintain a list, at its principle office, of employees who desire full- time work at buildings other than the one they are currently assigned to work. Full-time is defined as eight (8) hours per day for five (5) days per week. Employees must apply in person at the Employer’s principle office and sign the list designating the zones in which they desire to work full-time. Downtown and zones 1-4 employees will have one list covering these zones while zone 5-8 employees will have a separate list covering those zones. An employee who desires to remain part-time need not complete the form. For the first ninety (90) days this procedure is allowed under this Agreement, employees who sign up will be placed on the list in seniority order. After that, employees shall be added to the list in the order they sign up. New hires will be given the opportunity to sign the list when first hired. The Employer and the Union will distribute a mutually agreed upon letter to all employees (and new hires) explaining this full-time request list procedure. The Union has the right to receive a copy of the full-time request list upon request.

If an employee signs the list designating a zone he/ she will work full-time, is offered a full-time position in that zone per the procedure outlined below and turns the position down, the employee will be

removed from the full-time request list and cannot re-sign the list for one year from the dated the full-time positing was declined. At the time of re-signing the list, the employee's name will be added to the end of the list.

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

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

- E. Notwithstanding anything to the contrary in this Agreement, all part-time employees displaced as a result of part-time schedules being eliminated to provide for full-time schedules as a building is being

converted shall be dealt with in accordance with the following:

1. In seniority order, they shall be offered open part-time positions prior to the Employer hiring new employees.
2. If the employee declines a part-time position in the same zone that he/she worked in, the Employer has no further obligation to employ the individual.
3. When the employee accepts an open part-time position, the Employer need only employ the individual at the wage rate, benefits and other conditions of employment required by this Agreement for a person with his/her seniority (i.e. if the employee received wages, benefits or other conditions of employment in excess of those required by the Agreement at their original part-time position, the Employer need not continue those at the new part-time opening.)
4. The Employer shall not bump a full-time employee to employ a part-time employee laid off due to the conversion of a building.

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

1. Prior to the conversion of a building under this Article, the name and address of the building being converted.
2. The names and seniority dates of employees who received full-time positions in the converted building.
3. The names and seniority dates of employees who received part-time positions in the converted building.

4. The names and seniority dates of employees displaced as a result of part-time schedules being eliminated to provide for full-time schedules in the converted building.
 5. When a part-time displaced employee accepts or declines an open part-time position.
- G. Once a building is converted to full-time schedules, it shall continue on full-time schedules. Therefore, if the Employer is awarded a building converted to full-time, it shall continue to operate the building on full-time schedules.
- H. If at the time of conversion under this Article a building already has some employees working full-time schedules, said full-time employees shall not lose their full-time positions as a result of completing the conversion.

ARTICLE TWENTY-SIX - HEALTH INSURANCE

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

Effective	7/01/21	1/01/22	1/01/23	1/01/24
	\$462.55	\$508.81	\$559.69	\$615.65

In November of each year the actuary shall provide a projection of the reserves at the end of the following year based on Kaiser’s increases for that following year. If the projection shows that the reserves at the end of the following year are less than \$400,000, then the Employer shall provide the percentage increase above the 10% shown above that the actuary has determined will show a projection at the end of the following year of a reserve of \$400,000.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE TWENTY-SEVEN - EDUCATION FUND

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

the payroll as of July 1st of each year and shall be paid by July 31st of that year.

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

ARTICLE TWENTY-EIGHT - IMMIGRATION

- A. The Employer will notify the Union of any investigation conducted by the Department of Homeland Security or any of its related or successor agencies and/or Department of Labor. Employees shall not be disciplined, suffer loss of seniority or be otherwise adversely affected by a lawful change of name or social security number. The Employer agrees to comply with applicable immigration and related laws, and to extend its reasonable cooperation and assistance to employees and the Union in connection with such matters.
- B. The Employer agrees to work with all legal immigrants to provide the opportunity to gain either extensions, continuations or other status required by the Department of Justice or Department of Homeland Security or any of its related or successor agencies without having to take a leave of absence.
- C. If a leave of absence is necessary, the Employer agrees to give the employee, pursuant to Article 16, a leave of absence for a period of up to ninety (90) days and return the employee with no loss of seniority provided the Employer is still in the building. The Employer may grant an additional ninety (90) day extension to the absence, if the request is made in writing and the employee provides proof that documents are in process within the original ninety (90) day period. The Employer

may grant an additional extension to the absence at its discretion if the employee request is made in writing with proof that additional time is required.

- D. The Employer may require documentation of appearance at such proceedings and/or updated documentation of valid authorization to work in the United States. The Employer may condition the extension on the employee notifying the Employer of the status of his/her proceedings at least every thirty (30) days during the extension. The employee shall not be entitled to benefit accrual during the above leave period. All of the above shall be in compliance with existing laws.
- E. If an employee is discharged for lack of work authorization and subsequently corrects the problem within six (6) months of the discharge, the employee shall be rehired into the next available position at the same wage rate and seniority at the time of such discharge.
- F. No-Match Letter
 - 1. A 'no match' letter from the Social Security Administration (SSA) a phone or computer notification of no-match or an IRS no-match shall not itself constitute a basis for taking any adverse employment action against an employee.
 - 2. Upon receipt of such a letter, the Employer shall notify the employee and provide the employee with a copy of the letter and inform the employee that he or she should contact SSA. If the employee presents a new Social Security Number, the Employer will follow its normal practice concerning verifying Social Security numbers, unless required otherwise by the building.

ARTICLE TWENTY-NINE - SICK LEAVE

- A. Each employee shall have the right to use up to 56 hours per anniversary year of vacation or personal holidays (birthday, anniversary, or personal day) for time lost from regularly scheduled work due to illness, provided the employee notifies the Employer of his/her absence pursuant to its rules. The employee must have sufficient time in their accumulated vacation or personal holidays to utilize this paragraph.
- B. If an employee exhausts their sick leave pursuant to Section 1, above, such employee may utilize vacation or personal holidays (birthday, anniversary, or personal day) for complete shifts lost from regularly scheduled work due to illness, provided the employee notifies the Employer of his/her absence pursuant to its rules regarding additional sick leave. The employee must have sufficient time in their accumulated vacation or personal holidays to utilize this paragraph.
- C. In recognition of and to ensure compliance with the State of Colorado's "Healthy Families and Workplaces Act" (hereinafter referred to as "HFWA"), the parties hereby agree as follows:
1. Pursuant to the HFWA, the Employer shall provide paid sick leave to employees with less than one year of seniority, accrued at one hour of paid sick leave for every thirty (30) hours worked, up to a maximum of forty-eight (48) hours.
 2. Employees begin accruing paid sick leave when the employee's employment begins. Employees with less than one year of seniority may use paid sick leave as it is accrued and may use up to forty-eight (48) hours of sick leave per year. Unused sick leave shall not carry over to the second year of employment.

3. All Employees may use paid sick leave to be absent from work for the following purposes:
 - i. The employee has a mental or physical illness, injury, or health condition; needs a medical diagnosis, care, or treatment related to such illness, injury, or condition; or needs to obtain preventive medical care;
 - ii. The employee needs to care for a family member who has a mental or physical illness, injury, or health condition; needs a medical diagnosis, care, or treatment related to such illness, injury, or condition; or needs to obtain preventive medical care;
 - iii. The employee or family member has been the victim of domestic abuse, sexual assault, or harassment and needs to be absent from work for purposes related to such crime; or
 - iv. A public official has ordered the closure of the school or place of care of the employee's child or of the employee's place of business due to a public health emergency, necessitating the employee's absence from work.
4. In addition to the paid sick leave accrued by an employee, the Employer shall supplement each employee's accrued paid sick leave as necessary to meet HFWA requirements in the event of a public health emergency.
5. All Employees are allowed to use paid sick leave in hourly increments unless the Employer allows paid sick leave to be taken in smaller increments of time.

6. The Employer may request reasonable documentation only for sick leaves of four (4) or more consecutive days when the employee would normally have worked, but no such documentation may be requested for Public Health Emergency leave.

ARTICLE THIRTY - TERM OF AGREEMENT

This Agreement shall be effective from July 26, 2021, through July 28, 2024, and shall continue in full force and effect from year to year thereafter unless the Agreement is terminated or changed pursuant to the following conditions.

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

APPENDIX A - WAGE RATES

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

HOURLY RATE OF PAY

Denver - Downtown

		January 1, 2022		January 1, 2023		January 1, 2024	
	<u>Current</u>	<u>Rate</u>	<u>\$Increase</u>	<u>Rate</u>	<u>\$Increase</u>	<u>Rate</u>	<u>\$Increase</u>
Start	\$15.17	\$16.27	\$1.10	\$16.72	\$0.45	\$17.22	\$0.50
18 Months	\$15.22	\$16.32	\$1.10	\$16.77	\$0.45	\$17.27	\$0.50
3 Years	\$16.02	\$17.23	\$1.21	\$18.09	\$0.86	\$19.00	\$0.91

Denver - Zones 1-4

		January 1, 2022		January 1, 2023		January 1, 2024	
	<u>Current</u>	<u>Rate</u>	<u>\$Increase</u>	<u>Rate</u>	<u>\$Increase</u>	<u>Rate</u>	<u>\$Increase</u>
Start	\$15.17	\$16.27	\$1.10	\$16.72	\$0.45	\$17.22	\$0.50
18 Months	\$15.22	\$16.32	\$1.10	\$16.77	\$0.45	\$17.27	\$0.50
3 Years	\$15.77	\$17.00	\$1.23	\$17.85	\$0.85	\$18.70	\$0.85

Denver - Zones 5-8 and Buildings <100,000 sq. ft. in
Zones DT and 1-4

		January 1, 2022		January 1, 2023		January 1, 2024	
	<u>Current</u>	Rate	\$Increase	Rate	\$Increase	Rate	\$Increase
Start	\$15.17	\$16.27	\$1.10	\$16.72	\$0.45	\$17.22	\$0.50
18 Months	\$15.17	\$16.27	\$1.10	\$16.72	\$0.45	\$17.22	\$0.50
3 Years	\$15.37	\$16.57	\$1.20	\$17.27	\$0.70	\$18.00	\$0.73

Non Denver - Zones 1-4

		January 1, 2022		January 1, 2023		January 1, 2024	
	<u>Current</u>	Rate	\$Increase	Rate	\$Increase	Rate	\$Increase
Start	\$12.90	\$14.00	\$1.10	\$14.50	\$0.50	\$15.00	\$0.50
3 Years	\$15.50	\$16.50	\$1.00	\$17.20	\$0.70	\$18.00	\$0.80

Non-Denver - Zones 5-8 and Buildings <100,000 sq. ft. in
Zones DT and 1-4

		January 1, 2022		January 1, 2023		January 1, 2024	
	<u>Current</u>	Rate	\$Increase	Rate	\$Increase	Rate	\$Increase
Start	\$12.90	\$14.00	\$1.10	\$14.50	\$0.50	\$15.00	\$0.50
3 Years	\$13.50	\$15.00	\$1.50	\$15.65	\$0.65	\$16.35	\$0.70

All employees covered by this Agreement who were hired prior to July 25, 2021, and are paid above scale and any Day employees paid above scale will receive increases in their hourly rate of pay as follows: Effective 1/01/22, \$0.45 per hour; effective 1/01/23, \$0.45 per hour; effective 1/01/24, \$0.45 per hour.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

APPENDIX B - SEXUAL HARASSMENT POLICY

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

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

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

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

APPENDIX C - RESPONSIBLE CONTRACTOR AGREEMENT FOR DENVER METROPOLITAN AREA

Between SEIU LOCAL 105 and
Building Maintenance Contractors

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

1. It is the intent of the Employer to take a positive approach to the unionization of its non-supervisory janitorial employees in the Denver Metropolitan Area as defined in Appendix 1 of this Agreement. The Employer will not oppose attempts by its janitorial employees to organize and sign union authorization cards. The Employer and its supervisors will not take any action or make any statement that will directly or indirectly state or imply any opposition to the employees’ right to unionization.
2. No picketing or strikes: From the date set forth below, the Union will not engage in strikes, picketing, boycotts or any other economic activity in conjunction with organizing efforts. This will not restrict the Union’s rights to engage in such actions once collective bargaining begins, as set forth in paragraph 7 below.
3. Upon the Union’s request the Employer will provide to the Union the following information: The names, addresses, phone numbers, dates of hire and work locations of all non-supervisory janitors employed by the Employer in the area defined in Appendix 1 or any part thereof as specified by the Union. The Union will not request the above listed information

in any zone for which it does not have an active organizing campaign.

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

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

6. The Employer further agrees that upon recognition of the Union as the representative of employees at the buildings in a geographic zone or in a group of zones, the zone or zones will be automatically accreted into the unit covered by the Master Agreement, and that effective on the date of accretion, all non-economic terms and conditions will apply at the buildings in the zone.
7. The Employer further agrees that the implementation of the economic terms for the geographic zones as defined in Appendix 1 will be negotiated when at least 50% of the total square footage of buildings over 50,000 square feet in the specific geographic zone(s) are cleaned by companies which are signatory to this Agreement. The parties agree to negotiate an appropriate phase-in period for transitioning buildings in a zone to the economic rates set forth in the Master Contract.

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

8. Only commercial office, single tenant, tech and/or industrial buildings over 50,000 square feet, excluding shopping centers, cleaned by cleaning contractors shall be covered by this Agreement. For industrial buildings the square footage of warehouse space is not included in determining square footage of the building if not cleaned by the same cleaning contractor that cleans the rest of the building. This paragraph covers multiple buildings owned and managed by the same company within a particular

business complex, campus, park and such buildings shall be counted as an individual building for the purposes of determining square footage.

9. Seniority shall be defined as the original hire date with the Employer and not on the effective date of recognition. Eligibility for vacation benefits based on seniority shall begin one year after the date when economic conditions are implemented. Eligibility for such benefits shall be based on the original hire date with the Employer.
10. If during the term of this agreement the Union enters into an agreement with another employer or group of employers which is more favorable to an employer than that of the corresponding or similar provisions of this Agreement, then it is agreed that those more favorable provisions will become effective under the terms and conditions of this Agreement on the same date that they became effective under the other agreement.
11. Dispute Resolution: Any dispute, breach, or claim relating to this agreement,” shall be subject to and resolved through mandatory final and binding arbitration before a mutually-selected arbitrator. The arbitrator shall be selected by agreement of the parties and if there is no agreement, then selection through alternate striking of a panel of 7 arbitrators provided by FMCS. The costs and fees of selecting the arbitrator, the arbitrator and the arbitration hearing are to be shared equally by the parties (these costs and fees do not include either parties’ attorney fees, if any).
12. Responsible Contractor List: The Union agrees to revise and include the Employer on its list of responsible contractors immediately after the execution of this agreement.

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

APPENDIX 1 - GEOGRAPHIC ZONES

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

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

Zone Area

- DT Downtown
(Downtown Central Business District)
- 1 Mid-Town(other than Downtown and Cherry Creek.
West – Kalamath, South – First Ave, East – Clarkson,
North – Speer to 11th Ave)
- 2 Cherry Creek
(West – University, South – Yale, East – Holly, North
– 6th Ave)
- 3 Denver Tech Center
(West – Holly to E County Line Rd to Quebec, South
–E Lincoln Ave, East – Parker Rd, North – Quincy to
DTC Blvd to Belleview Ave to Jordan Rd to Border
Cherry Creek State Park to Jordan Rd to Arapahoe
Rd)
- 4 Aurora
(West – Quebec St to S Quebec Way to S Yosemite
St to Iliff Ave to S Syracuse Way to E Harvard Ave
to S Syracuse Way to S Yosemite St to I-225, East –
Airport Blvd to Buckley to Orchard Rd to Parker Rd,
North – 11th Ave to Peoria to 6th Ave, South – DTC
Blvd to Belleview to Jordan Rd to Border of Cherry
Creek State Park to Jordan Rd to Arapahoe Rd)

- 5 Metro North and West (Golden, Boulder, Broomfield, Longmont, Louisville, Lafayette) (West – Border of Boulder and Jefferson counties, South – US Highway 285, East – Western and Northern Borders of Zone 8 to South I-25 to I-70 to Colorado Blvd to E 56th Ave to Quebec to Highway 2 to E 88th Ave to I-76, North – 168th Ave to E County Line Rd to N County Line Rd to Northern border of Boulder County.)
- 6 Metro East (other than Aurora area) (West – Eastern Border of Zone 8, North – I-70 to Colorado Blvd to E 56th Ave, East – Tower Rd to E 6th Ave to Peoria St to 11th Ave to Quebec St to Western Border of Zone 4, South – Quincy Ave to I-25 to Irving St to Oxford Ave to Santa Fe Dr to Hampden Ave to Jefferson Ave to Hampden Ave to I-25 to Quincy Ave to Tamarac Parkway to I-225)
- 7 Metro South (other than Denver Tech Center) (West – US 285 South to Western border of Jefferson County, South – From where 285 South meets Western border of Jefferson County straight east to I-25, East – I-25 to the Southern and Western borders of Zone 3 to I-25, North – 470 to Quincy Ave to Irving St to Oxford Ave to Santa Fe Dr to Hampden Ave to Jefferson Ave to Hampden Ave to I-25)
- 8 Metro North and West (Westminster, Lakewood) (West – Wadsworth Blvd to W 58th Ave to Sheridan Blvd to Business 70 to Kipling St to W 20th Ave to Simms St to W 32nd to I-70 to W 20th to Youngfield St to Business 70 to I-70 to 470, South – W Quincy Ave to Simms St to 285, East – Federal Blvd to 6th Ave to I-25, North – 112th Ave)

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

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

SIDE LETTER - DAY CLEANING

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

SIDE LETTER - BOULDER CITY
LIMIT BUILDINGS

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

Covered Buildings

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

SIDE LETTER - MINIMUM WAGE LEGISLATION REOPENER

Should any federal, state or local law or ordinance or regulation raise the minimum wage above any of the hourly wage rates listed in any of the above-described wage tables, then the Employer and Union agree to reopen the agreement solely to bargain over increased wages on all unit employees in the affected geographic area and the affected wage table(s). There will be no negotiations before 2022 and negotiations will begin within 120 days of the passage of such legislation or regulation or increase in the minimum wage rate.

LETTER OF UNDERSTANDING - SAFETY AND HEALTH

A. The Employer and Union agree that the following provisions shall apply only at the same time as a determination that a public health emergency exists issued by an appropriate federal, state, or local official or agency as a result of COVID-19:

1. Employers will provide employees with appropriate gloves, masks and other protective equipment in keeping with regulatory requirements. Employer will provide workers with disinfectant for use when performing duties requiring contact with touchpoints. Employees will be responsible to consistently use provided PPE.

Inasmuch as a lawful order requires or guidance from an applicable public health agency suggests the public use of personal protective equipment (PPE) the Union shall educate its membership of such requirements and guidance. The Union shall endeavor to provide its membership with resources for PPE suggested for public use. Employers shall provide employees with mandated PPE for use at the jobsite.

2. Training: Employers will comply with applicable law regarding the training of supervisors on recommended best practices and provide employees with as much up-to-date information as available regarding health, safety, and COVID-19 exposure issues at a site.
3. Break rooms: Employer and Union members will use reasonable efforts to ensure breakroom and clock in/out areas

are disinfected in compliance with CDC guidelines and will work with client to identify alternate areas for breaks and lunch and/or stagger breaks, in order to practice social distancing at all times while at work.

4. **Informed Consent:** Before requesting employees clean or enter potentially infected areas, the Employer will inform employees of the reported potential infection and source of that report. There will be no retaliation against employees refusing to enter potentially infected areas. The Employer will make every reasonable effort to reassign employees in such cases.
5. **Notification to Union:** The Employer will notify the Union in writing within 24 hours of an employee's exposure to COVID-19 at work or a confirmed report of a non-employee who has tested positive for COVID-19 at the worksite and provide a summary of the steps taken to ensure employee safety. Said report will not identify individuals by name or provide other uniquely identifying information and only provide sufficient detail to describe accurately the number of confirmed cases and, in the case of non-employees, the building floor(s) or suite(s) affected.

- B. The parties agree that if an appropriate federal, state, or local official or agency issues a determination that a public health emergency exists other than COVID-19, the parties will meet and discuss the appropriate response within 7 days of written request by either party.

NOTES

NOTES

