

AGREEMENT

BETWEEN



SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION
LOCAL 105

AND



ROTH PROPERTY MAINTENANCE, LLC

EFFECTIVE

November 1, 2024, through October 1, 2028

AGREEMENT
between
SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION,
LOCAL NO. 105
and
ROTH PROPERTY MAINTENANCE, LLC

Effective November 1, 2024, through October 1, 2028

<u>ARTICLE</u>	<u>CONTENTS</u>	<u>PAGE</u>
1	Union Recognition	1
2	Non-discrimination	3
3	Hiring and Employment	4
4	Extra Work	5
5	Union Representatives	6
6	Check-off and Information	8
7	Maintenance of Present Working Conditions	12
8	Hours and Overtime	13
9	Working Conditions and Job Expense	14
10	Pay Practices	16
11	Holidays	17
12	Vacation	19
13	Seniority	23
14	Discipline and Discharge	24
15	Bereavement Leave	24
16	Leave of Absence	25

17	Jury Duty	26
18	Grievance and Arbitration Procedure	27
19	Management Rights	29
20	Successor and Assigns	29
21	Savings Clause	29
22	No Strike – No Lockout	29
23	Most Favored Nations Clause	30
24	Alcohol and Controlled Substances	30
25	Fringe Benefits	32
26	Health Insurance	32
27	Education Fund	32
28	Immigration	33
29	FAMLI	34
30	Term of Agreement	35
	Appendix A – RESERVED	36
	Appendix B – Sexual Harassment Policy	37
	Appendix C – Responsible Contractor Agreement	40
	Side Letter – Education Fund	43
	Side Letter – Day Cleaning	43
	Letter of Understanding – Safety and Health	44

AGREEMENT
between
SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION,
LOCAL NO. 105
and
ROTH PROPERTY MAINTENANCE, LLC

EFFECTIVE: November 1, 2024, through October 1, 2028

This Agreement, made and entered into this 1st day of November 2024, at Denver, Colorado, by and between Roth Property Maintenance, LLC (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;

WHEREAS, the parties hereto desire to establish non-economic terms and conditions that are consistent with the multi-contractor Denver Commercial Office Building Master CBA (Master CBA) where applicable. 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 or Facilities of more than 50,000 square feet owned or operated by the City and County of Denver (hereinafter referred to as “City”) and for which Employer has been contracted by the City to provide janitorial services; 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. Working Leads. 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.

- F. Sign One Sign All. If the Employer obtains a contract to provide janitorial services to a commercial account outside the jurisdiction of SEIU – 105, and the property services at such building is presently governed by an area-wide agreement with SEIU Local 1, USWW, SEIU Local 6, SEIU Local 26, SEIU 32BJ , SEIU Local 49, SEIU Texas, or SEIU Local 87, or their successors and/or assigns, then the Employer will assume the SEIU Local's area-wide agreement in effect at that building. This provision would not change the scope of recognition of any such area-wide agreement(s). Upon request of the Employer, the Union will promptly provide a copy of any contract referenced in this Section. "Area-wide agreement" as used herein refers to a collective bargaining agreement covering janitorial work that is signed by multiple employers and covers multiple sites in that market.

It is mutually agreed that this provision applies when the Employer acquires a new commercial account within the jurisdiction of another SEIU Local Union where such account was operated as a union site prior to the account transition. This provision does not apply if the Employer acquires a new commercial account in a geographic market where the Employer is not signatory to the area-wide agreement, where such account was not operated under the area-wide collective bargaining agreement prior to the account transition. And this provision is not triggered by the existing Employer's accounts in those geographic markets where the Employer is not already a signatory to the area-wide collective bargaining agreement.

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 Union orientation packet provided to the Employer by the Union. The Union orientation packet shall not disparage the Employer. The Union agrees to provide the aforementioned forms to the Employer. The Employer shall permit the union steward or other designated union representative who works for the Employer in the same building and has City security clearance to enter the building to meet with new employees during unpaid time (before work, after work, or during breaks) for the purpose of providing union orientation, in a location mutually agreed by the Union and 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. 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 with direct knowledge of the employee's work assignment present at all meetings and the Union shall 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 Employer's time without permission of the Employer.
- B. Steward Training -- 1. One (1) steward per Building or Facility with two (2) or more employees, will be given one (1) day paid leave per year to attend a Union sponsored training program.
- C. Visits by Union Representatives -- Unless otherwise prohibited by City rules, policy, laws or ordinance, the Union representative shall be allowed to visit the City'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 City 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, unless City policy prevents it, even though the restaurant is located inside the building being cleaned by the Employer. The Employer agrees that by the end of the third full working day following 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 timely respond to the Union representative's request, 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 and the Education Fund shall be granted leave to attend Health and Welfare meetings and Education Fund 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. Union Executive Board members shall be granted leave to attend an additional six (6) meetings per year, up to twelve (12) total per year. 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. Due to City background check policies and procedures and difficulty of floaters gaining access to certain areas, and/or City staff expecting continuity of service, the Employer may reassign the floor, or areas cleaned by employees who are frequently absent.

- E. Where allowed by City policy and procedures 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, or the City. 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 or electronic version 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 an .xls, .xlsx, tab delimited .txt or .csv format, specifying the following for each employee for whom the Agreement applies:

1. By building address and zone: the employee's name, address (street, number, city, state and zip code), phone number, seniority date, hire date, termination date (for employees no longer employed since the last dues report submission), 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), job classification (janitor/cleaner, waxer/heavy machine operator, day employee, lead or floater, which may be under different labels using the employer's terminology), wage rate, employment time (full- or part-time) 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. 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. Building Lists

By the twenty-fifth (25th) day of each month, the Employer agrees to provide the following information to the Union:

1. 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.

2. 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).
3. 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.
6. Budget and hours authorized by the City.

Any layoff resulting from 1-6 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 covered by this Agreement is prohibited except when approved or agreed to in contract or agreement with the City. When subcontracting is authorized, requested or approved by the City, Contractor shall only sub-contract such work to companies that agree to be bound by the same wages, fringe benefit amounts and other working terms and conditions as the employees covered by this Agreement, unless prohibited to do so by the City. Any subcontractors working under the Contractor at buildings under the jurisdiction of this agreement shall sign a "Me Too" to this contract.

- D. The Employer agrees that if an employee is removed from the Building or Facility by the City, the Employer shall provide the Union with any written communications from the appropriate City representatives outlining the reason for such removal. If the City does not provide any such written communication, the Employer agrees to provide the Union in writing its understanding of the City's reasons for removal. The Employer agrees to present all evidence received from the Union to the City refuting the allegations and provide the Union with any response from the City.
- 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, glass railings, 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. Due to the City's specifications and scheduling, some Buildings or Facilities may need different labor on different days of the week. Employer will work with the employees and the Union to establish mutually agreeable schedules that whenever possible, promote shifts that are 4 or more hours per day or 20 or more hours per week.
- B. Employer shall follow the overtime and work hour's rules as established by the City prevailing wage schedule in effect at the time the hours are worked. The current schedule requires the payment of overtime for all hours worked over 7.5 per day or 37 hours worked per week. All overtime shall, at a minimum, be compliant with federal, state, and local laws. For employees who do not take fringe, the fringe amount is not part of his/her hourly rate for purposes of calculating overtime. The fringe amount will be paid at straight time for all hours worked.
- C. In the event an employee is prevented from or instructed not to clean part of an assigned cleaning task , and the employee communicates the areas they were not able to clean to their supervisor before the end of the work shift, such employee's inability to clean part

of a route will not result in discipline.

- D. The Employer will distribute required overtime or extra time, including working on holidays, to qualified employees by building or facility 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 as required by the overtime provisions in the Prevailing Wage.

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 they are being asked to perform unsafe or dangerous work, they 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 their 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. Unless otherwise specified in the City Prevailing Wage, 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 shall be entitled to an uninterrupted and duty-free meal period of at least a 30-minute duration when the shift exceeds five (5) consecutive hours. Such meal periods, to the extent practical, shall be at least one hour after the start, and one hour before the end of the shift. Employees must be completely relieved of all duties and permitted to pursue personal activities for a period to qualify as non-work, uncompensated time. When the nature of the business activity or other circumstances make an uninterrupted meal period impractical, the employee shall be permitted to consume an on-duty meal while performing duties. Employees shall be permitted to fully consume a meal of choice on the job and be fully compensated for the on-duty meal period without any loss of time or compensation.

- 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 City 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. Wages shall be paid at the current prevailing wage rate schedule for each class of employees performing work for the Employer as of the date of this Agreement. The wage

rates are subject to change during the term of this Agreement where the City issues a new prevailing wage rate schedule. At all times, the wages shall be compliant with the Prevailing Wage schedules. All disbursements for wages shall be made pursuant to the terms and conditions of the City prevailing wage schedule or City contract.

- B. All disbursements for wages shall be issued per timelines outlined in Prevailing Wage, City Contract and City policy, and if disbursements are not specifically addressed by City policy or Contract then on the fifth (5th) work day following the close of the pay period. Disbursements may be 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. Where an employee's work shift hours are canceled or reduced by the employer two hours or less prior to the start of the scheduled shift (unless published on the City website as an official weather or emergency closure before the start of the shift), the employee shall be paid a minimum of the scheduled hours for the shift, but no more than 4 hours unless the employee leaves early pursuant to their request. In the event of a weather emergency, the City may give directive as to a full or partial shift based on timing of the storm and other factors such as the facility being used as a warming facility for unhoused individuals.
- E. Reserved
- F. Reserved

ARTICLE ELEVEN

HOLIDAYS

- A. The City Buildings or Facilities may be open or closed on various holidays based on different agencies observations of City, State and Federal holidays. Employees will be paid time and a half for all hours they are required to work on New Year's Day, Memorial Day, Fourth of July, Labor Day, Thanksgiving Day or Christmas Day.
- B. Holiday pay is part of the fringe benefit section of the Prevailing Wage, including the option for the Employer to either pay cash fringe or offer benefits using a fringe benefit conversion schedule. The Employer has the obligation to work with the City to ensure the Prevailing Wage is administered properly, including submission of fringe benefit conversion schedules as necessary to remain in compliance with the City's rules and expectations. The employee therefore shall receive either:
 - 1. Fringe, paid as "cash in lieu of benefits."
 - 2. A conversion schedule to the "cash in lieu of benefits" where paid holidays are offered as a bona fide benefit for the federal holidays of New Year's Day, Memorial Day, Fourth of July, Labor Day, Thanksgiving Day or Christmas Day. If converted on an approved fringe conversion with the City's prevailing wage office, then the employee will be paid regular time for their normal shift that would have been worked but for the holiday.
- C. When requested by the Union, employer will provide conversion schedules for employees under this Agreement. Those building specific holidays as published by the City shall be observed as holidays without pay for all regular full-time and regular part-time employees.

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.

- D. Pay for holidays not worked when converted from Fringe 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.
- E. All holidays shall be observed on the official days as set by the Federal Government regulations.
- F. Where an employee takes paid holiday instead of Fringe, and 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.
- G. Holidays, whether worked or not, shall be counted as time worked for overtime purposes.
- H. 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.
- I. Where an employee takes paid holiday instead of Fringe, the Employer agrees to provide the site specific holiday schedule, as published by the City, upon request, but only after the City officially publishes the schedule and provides it to the Employer. If the Employer opts to modify that schedule, it shall do so seven (7) days before any holiday unless there are emergencies or other unforeseen situations. If the City opts to modify the schedule within 7 days of a holiday, the Employer will notify the employees within 24 hours of becoming aware of the change. If the employee has any paid leave due to them, they may take the time as paid time off.
- J. If the Employer, through its discretion, does not operate a shift because a Building or Facility recognizes a holiday not recognized under this Article and an employee would lose a normally scheduled day of work as a result, the Employer shall give such employee seven (7) days' written notice the shift will not be worked, in which case, upon notice to his/her supervisor the employee may choose to utilize a personal holiday if any,

or unused vacation for such lost schedule day, without the normal two (2) week notice requirement. Should the Employer fail to give such employee seven (7) days' notice and it does not operate the shift, the employee will be paid for the normally scheduled day of work. Nothing herein should be interpreted to prohibit the Employer, under such circumstances of a Building or Facility recognizing or partially recognizing a holiday not recognized under the Article, from asking employees if they voluntarily would like to take the shift off, using a personal holiday or without pay, as long as work is available to employees who choose to work.

ARTICLE TWELVE

VACATIONS

- A. Unless vacation is specifically converted in a Prevailing Wage Fringe Conversion Schedule, agreed to by the City and Employer, time taken off for vacation shall be unpaid. The Employer will grant the following vacation period without 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

- B. All City of Denver assigned employees will now be eligible for a "Paid Time Off Bucket" (PTO). Because the Denver cleaning staff works diverse shifts and are subject to various pay based on what type of work is done, when the work is done, and are often called in as floaters with additional hours or cover more than one shift with different expected hours each pay cycle, the method to calculate PTO eligibility will be based on a "PTO bucket".

This bucket will be like a savings account.

The time off earned into a PTO bucket is calculated as \$0.80 per hour worked in 2021 with adjustments each time a new prevailing wage is required by the City, or 1 hour of paid time off the scheduled rate of pay for every 30 hours worked, whichever is greater. When employees are eligible for increased prevailing wages (pay raises), the dollar value per hour deducted will be recalculated to maintain at least 1 paid hour off for every 30 hours worked for the highest earning prevailing wage bracket, and such recalculation will be provided to the union for validation.

On December 1st of every year, the Employer will identify the amount of PTO in the PTO bucket in a written notice to employees.

How To Use the PTO:

1. Employees may use the PTO for sick leave (the intended purpose). Company policy regarding doctor's notes and/or other justification to excuse work shifts missed with short notice may be required to prevent abuse of short notice absences. However, no doctor's note or other documentation will be required for HFWA-covered absences of less than four (4) consecutive days.
2. Employees may use the PTO for pre-planned vacation, personal days, approved scheduled time off, or for any reason set forth in HFWA.
3. Employees may use the PTO for holidays or city furlough days that would have otherwise been unpaid time off.
4. Employees may cash in the PTO at any time, paid as personal days in addition to regularly scheduled shifts they work.
5. Employees may cash out the PTO at the end of employment, regardless of if they quit or are terminated.
6. The PTO is not "use it or lose it", however the Contractor encourages no more than 1 year of PTO to accumulate – however it is understood some employees will want to save up for longer vacations and therefore the Contractor will be flexible should an employee have a scheduled vacation and approve this on a per-employee case-by-basis, however no more than two years PTO should ever accumulate.
7. Employees must request the PTO to be paid, when they wish to take the PTO, based on one of the reasons above.

- C. Employees shall be given preference on the basis of seniority, whenever possible, in the choice of vacation period. However, an employee whose vacation has been approved shall not have his/her vacation denied within sixty (60) days of the requested vacation because of a later request by a more senior employee. Upon two (2) week's written notice from the employee, vacation pay shall be made available to him/her at the pay period prior to commencement of vacation; or, at the employee's discretion, it shall be available on the payday immediately subsequent to the anniversary date of employment. Vacation schedules shall be the employee's normal work week with appropriate off days. At the conclusion of the vacation period, the employee will return to his/her normal weekly schedule and assignment. An employee may schedule vacation in less than one (1) week intervals provided the employee schedules at least two (2) days of vacation and provides the Employer with two week's advance notice. All vacation requests must be in writing and responded to by the Employer in writing within five (5) days of receipt of such request. The employer may set up an annual bid process for granting vacation.
- 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 or Facilities 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 to 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. Where vacation is specifically converted in a Prevailing Wage Fringe Conversion Schedule, agreed to by the City and Employer, an employee who is eligible for a vacation, but has not taken a vacation and who resigns, shall nevertheless be paid for his/her accrued 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. Cash out of PTO shall be made in a separate paycheck.
- I. RESERVED
- J. The Employer shall provide vacation relief personnel whenever practicable to do so.
- K. RESERVED
- L. Sick Leave

The Employer shall comply with the Colorado Healthy Families & Workplaces Act.

As referenced in Section B above, employees shall accrue paid sick leave at the rate of one (1) sick leave hour for every thirty (30) hours worked as part of a Fringe Conversion Schedule submitted to the City Prevailing Wage office. This conversion schedule may monetize the value of each hour worked in order to comply with the paperwork reporting requirements but shall meet the minimum of one (1) sick leave hour for every thirty (30) hours worked.

Paid sick leave can be used when an employee (or their family member) 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. Paid sick leave can also be used if 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. Paid sick leave is also usable if a public official has ordered the closure of the school or place of care of the employee's child or parent or of the employee's place of business due to a public health emergency, necessitating the employee's absence from work.

In order to use paid sick leave, the employee is only required to make an oral request – no documentation or approval from the employer is required. Employers cannot deny paid sick leave on the condition that a requesting employee arranges for a replacement worker to cover their absence. No doctor's note or other documentation can be required from the Employer unless the employee takes four (4+) or more consecutive days of paid sick leave. However, if the Employer discovers the Employee was dishonest in their sick leave request, the employee may be subject to discipline for dishonesty.

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, they 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, they 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 just cause only. Except for severe rule violations, progressive discipline shall be used. Progressive discipline shall be limited to similar offenses.
- B. Within twenty-one (21) days of termination, an Employee may request, in writing to Human Resources, that the Employer provide the reasons for their termination in writing within seven (7) days of receipt of such request, or as soon thereafter as practicable.
- C. 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 an 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 their choice who is working that day in the building be present at the investigatory and/or disciplinary meeting.
- D. If there is inclement weather and public transportation is not available, the Employer shall not discipline employees for failure to report to work.
- E. The Employer agrees to have its Operations and/or Human Resource representative meet with the Union upon request to discuss issues related to treatment of employees. The Employer will make good faith efforts to identify problems and appropriate corrective actions.

ARTICLE FIFTEEN
BEREAVEMENT LEAVE

- A. Bereavement leave shall be granted following the procedures and times allotted in this Article, however; the time-off shall be unpaid unless Bereavement leave is specifically specified as a benefit on a Prevailing Wage Fringe Conversion Schedule agreed to by the

City and Employer.

- B. When a death occurs in the immediate family of an employee, they 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 their 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 their 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 their 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 they 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 their 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. If a satisfactory settlement of the grievance has not been reached in Step 2 the parties may, by mutual agreement only, submit the grievance to mediation with the Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS). The primary effort of the mediator will be to assist the parties in settling the grievance in a mutually satisfactory manner. Any evidence related to or resulting from the mediation process shall be inadmissible in any subsequent arbitration proceedings.
4. Step 4. Should mediation fail (or if the parties did not agree to mediate the case), the matter may 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) working days, the Federal Mediation and Conciliation Service shall be requested to submit a list of seven (7) arbitrators to the parties. The parties will alternately strike names from the list, with the party in receipt of the grievance striking first, until the arbitrator is chosen within fifteen (15) working days of the receipt of the arbitration list.
5. 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.

6. 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.
7. 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 SUCCESSORS AND ASSIGNS

- 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 with an employer who has a City contract(s) to provide the same or similar services as identified in Article 1 herein, the parties agree to meet and discuss the contractual provisions entered into with that employer that are different than provided in this Agreement.

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 their choice and at their 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 they have 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

FRINGE BENEFITS

RESERVED

ARTICLE TWENTY-SIX

HEALTH INSURANCE

- A. The Employer shall offer health insurance in compliance with the City's prevailing wage and prevailing wage conversion schedule procedures and policies. Employer shall notify the Union of health insurance offered under such schedule and all eligible employees may opt into the insurance either after the initial waiting period for new hires, or during the open enrollment periods, as specified by the health insurance provider.

Union acknowledges that Employer has certain responsibilities under the Affordable Care Act to offer health insurance or face penalty and shall not prevent Employer from offering coverage.

Employer agrees to give the Union upon request, information on who has elected coverage, the premiums paid, and the coverage options elected by the employee.

- B. The Employer shall pay \$10,000 in death benefits to the Employee's beneficiaries at the time of an employee's death. To be eligible for this benefit, the employee must have 1 (one) year seniority, and the employee must have regularly scheduled shifts for 20 (twenty) or more hours per week at the time of their death or the commencement of a leave of absence for illness. The Employer may choose to provide 3rd party Life insurance or self-insure this benefit. If the Employer opts for 3rd party insurance, the provisions, rules and obligations of the life insurance policy shall prevail. The cost of a 3rd party life insurance policy shall not be included in a prevailing wage fringe conversion schedule prior to July 1, 2023. In the event life insurance is provided by the Employer through a self-insured benefit, employees will forfeit the payment of life insurance proceeds if they fail to identify a beneficiary.

ARTICLE TWENTY-SEVEN

EDUCATION FUND

RESERVED

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
FAMILY AND MEDICAL LEAVE INSURANCE

- A. The Colorado paid Family and Medical Leave Insurance (FAMLI) program allows employees who qualify to apply for FAMLI leave benefits for any of the following reasons:
1. Caring for a new child during the first year after the birth, adoption, or foster care placement of that child.
 2. Caring for a family member with a serious health condition.
 3. Caring for your own serious health condition.
 4. Making arrangements for a family member's military deployment.
 5. Obtaining safe housing, care, and/or legal assistance in response to intimate partner violence, stalking, sexual assault, or sexual abuse.
- B. Leave application process to the FAMLI Division. Employees may apply for FAMLI benefits by submitting an application to the Colorado Department of Labor and Employment ("CDLE"). Such applications will be submitted directly to the State of Colorado FAMLI Division, or the Third-Party Administrator if the Employer has adopted a private plan alternative, not to Employer or the Union. Applications may be submitted in advance when the need for qualified leave is foreseeable.
- C. Providing Notice of FAMLI Leave to the Employer. Even if the Employee has submitted or plans to submit an application to the FAMLI Division for FAMLI benefits, the Employee must notify the Employer prior to starting any leave or missing any work if possible. When the need for leave is foreseeable, the employee must provide 30 days' notice prior to the start of their planned leave to Employer. When the need for leave is unforeseeable, the employee must notify the Employer as soon as practicable.

ARTICLE THIRTY
TERM OF AGREEMENT

This Agreement shall be effective from November 1st, 2024, through October 1st, 2028, 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 October 1st, 2028, give written notice to the other party of intention to amend or terminate, and by such action the Agreement shall, for all purposes terminate as of the expiration date of the Agreement.

IN WITNESS WHEREOF, the parties named have signed their names and affixed the signatures of their authorized representative this _____ day of _____ 2024.

By: _____

Service Employees International Union,
Local No. 105, CTW, CLC

By: _____

Roth Property Maintenance, LLC

By: _____

By: _____

By: _____

By: _____

By: _____

By: _____

APPENDIX A
RESERVED

APPENDIX B
SEXUAL HARASSMENT & ASSAULT POLICY

- A. The Employer and the Union agree that all employees are entitled both to know their rights regarding sexual harassment and to work in an environment free from sexual harassment. The Employer will not tolerate sexual harassment of its employees whether conducted by employees, non-employees or supervisors.
- B. The Employer shall have a sexual harassment policy that complies with federal law, printed in both English and Spanish, which shall be the policy that employees, supervisors and managers are required to follow and which the Employer shall use for purposes of governing sexual harassment in its workplace. To that end, the Employer shall make a copy of its sexual harassment policy available to each employee. Such policies shall be provided to the Union, upon its request.
- C. The Employer will encourage employees to report instances of sexual harassment to the person designated in the Employer's policy and/or manager of the Employer. If this person is the cause of the offending conduct, the employee may report the matter directly through other proper, alternative channels established by the Employer, such as an employee hotline. Reports of sexual harassment shall be investigated promptly by the Employer following proper standards of professionalism and respectful conduct towards employees while taking reports and performing investigations of sexual harassment. The parties mutually agree, to the extent possible, confidentiality is of critical importance in the process of investigating a sexual harassment allegation. The Employer will provide the accuser a response to its findings and any actions taken within a reasonable time period. Where appropriate, the response will be in writing.
- D. Examples of sexual harassment include, but are not limited to any behavior that includes unwelcome sexual advances and/or unwelcome verbal or physical conduct of a sexual nature such as:
- Inappropriate touching or contact.
 - Offensive jokes, conversation of a sexual nature or disparaging comments concerning one's sexual orientation or gender identity.
 - Showing or sharing lewd pictures or video at work.
 - Conduct of a sexual nature that interferes with an individual's job performance or creates an intimidating, hostile, or offensive work environment.
 - When an employee's submission to or rejection of verbal or physical conduct of a

sexual nature results in adverse action or is used as the basis for promotions or other employment decisions.

- E. In the event an employee has made a harassment claim regarding someone who is not an employee, the Employer shall advise the property owner or manager in writing of the allegation including the identity of the accused and request the property owner or manager take immediate steps to ensure any harassment stops. If the Employer is able to take appropriate measures within their control to prevent the accused from having further access to the employee reporting harassment at the worksite, the Employer may waive the requirement to inform the property owner or manager. At the accusing employee's request, the Employer will endeavor to provide the employee with a temporary, alternative work location away from the alleged harasser with no loss of income, seniority, or benefits.
- F. Upon receiving a report of sexual harassment by an employee, the Employer will take reasonable steps to ensure the employee accused does not have direct contact with the employee they are alleged to have harassed until such time as the Employer has completed its investigation and made a determination as to the merits of the allegation. Appropriate action shall be taken thereafter. The Employer has the right to transfer an accused employee between work sites or suspend an accused employee where appropriate until the investigation is complete. At the accusing employee's request, the Employer will endeavor to provide the employee with a temporary, alternative work location away from the alleged harasser with no loss of income, seniority, or benefits.
- G. If the Employer determines that an employee, supervisor, or manager has engaged in sexual harassment, the employee, supervisor, or manager will be subject to disciplinary action, up to and including termination of employment. Serious acts of sexual harassment or misconduct shall be grounds for immediate termination.

If, following investigation, the Employer determines that an employee has not engaged in sexual harassment, the Employer will reverse any adverse action such as an unpaid suspension or involuntary transfer made in the course of investigation. The Union will support the Employer's decisions in this regard consistent with its duty of fair representation.
- H. There shall be no retaliation against employees who report claims of sexual harassment or who participate in an investigation concerning sexual harassment.

- I. 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.
- J. The Employer will not condone a sexual or romantic relationship between two employees where one employee is a direct supervisor, as defined by Section 2(11) of the National Labor Relations Act, over the other employee.

APPENDIX C
RESPONSIBLE CONTRACTOR AGREEMENT
FOR DENVER METROPOLITAN AREA

Between
SEIU LOCAL 105
and
Roth Property Maintenance, LLC

This Agreement (“Agreement”) is entered into by and between Roth Property Maintenance, LLC (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 covered by contracts that the Employer has with the City to provide janitorial services for Buildings and Facilities. 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: During the term of this Agreement, the Union will not engage in strikes, picketing, boycotts or any other economic activity. 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 through its contract with the City.
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 City 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 or Facilities within the jurisdiction of this Agreement, where the

Employer has a contract with the City to provide cleaning services, the Employer will recognize the Union as the exclusive bargaining agent for its employees at said Buildings or Facilities 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 covered Building or Facility, the Employer shall recognize the Union as the exclusive bargaining representative of all employees in that Buildings or Facilities. 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 for a Building or Facility, the employees in this Building or Facility will be accreted into the unit and covered by the collective bargaining agreement.
7. RESERVED
8. Only Buildings and/or Facilities within the jurisdiction of the Union shall be covered by this Agreement.
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 party's 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}.

SIDE LETTER
EDUCATION FUND

The Employer and Union shall postpone bargaining on the inclusion of an education fund until they learn about the future bylaws of the national fund and how the CBA will benefit from the fund directly. Upon request of either party, both the Union and the Employer will meet and bargain over the impacts of any changes in the implementations of the Education Fund language.

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 with 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.

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.

ACUERDO

ENTRE

SEIU

LOCAL 105

SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION
LOCAL 105

y

The logo for Roth Property Maintenance (RPM) features a stylized graphic of three concentric, slightly offset ellipses to the left of the letters "RPM" in a large, serif font.

RPM

Roth Property Maintenance

ROTH PROPERTY MAINTENANCE, LLC

EFFECTIVO

Desde el 1 de noviembre de 2024 hasta el 1
de octubre de 2028

ACUERDO
entre
SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION,
LOCAL NO. 105
y
ROTH PROPERTY MAINTENANCE, LLC

Desde el 1 de noviembre de 2024 hasta el 1 de octubre de 2028

<u>ARTÍCULO</u>	<u>CONTENIDOS</u>	<u>PÁGINA</u>
<u>Q</u>		<u>A</u>
1	Reconocimiento sindical	1
2	No discriminación	3
3	Contratación y empleo	4
4	Trabajo extra	5
5	Representantes sindicales	6
6	Deducciones e información	9
7	Mantenimiento de las condiciones de trabajo actuales	13
8	Horas y horas extras	14
9	Condiciones de trabajo y gastos laborales	15
10	Prácticas salariales	17
11	Días festivos	19
12	Vacaciones	21
13	Antigüedad	25
14	Disciplina y despido	26
15	Licencia por duelo	27

16	Licencia	27
17	Servicio como jurado	28
18	Procedimiento de reclamación y arbitraje	29
19	Derechos de la gerencia	31
20	Sucesores y cesionarios	31
21	Cláusula de salvaguarda	31
22	Sin huelga y sin cierre patronal	32
23	Cláusula de naciones más favorecidas	33
24	Alcohol y sustancias controladas	33
25	Beneficios complementarios	34
26	Seguro médico	34
27	Fondo para la Educación	35
28	Inmigración	35
29	FAMLI	36
30	Duración del Acuerdo	38
	Apéndice A - RESERVADO	39
	Apéndice B - Política de acoso sexual	40
	Apéndice C - Acuerdo de Contratista Responsable	43
	Carta complementaria - Fondo para la Educación	46
	Carta complementaria - Limpieza diaria	46
	Carta de acuerdo - Seguridad y salud	47

ACUERDO
entre
SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION,
LOCAL NO. 105
y
ROTH PROPERTY MAINTENANCE, LLC

EN VIGOR A PARTIR DE: 1 de noviembre de 2024 al 1 de octubre de 2028

El presente Acuerdo, celebrado y firmado este 1.º día de noviembre de 2024, en Denver, Colorado, por y entre Roth Property Maintenance, LLC (en lo sucesivo, el “Empleador”) y Service Employees International Union, Local No. 105 affiliated with the Service Employees International Union, CTW, CLC (en lo sucesivo, el “Sindicato”).

CONSIDERANDO que las partes desean establecer los términos y condiciones en que los empleados trabajarán para el Empleador y establecer que el Empleador, el Sindicato y los empleados se tratarán mutuamente con respeto y dignidad;

CONSIDERANDO que las partes desean establecer términos y condiciones no económicos que sean coherentes con el Acuerdo colectivo de múltiples contratistas del Edificio de Oficinas Comerciales de Denver (Acuerdo colectivo principal) cuando sea aplicable. Por lo tanto, las partes acuerdan lo siguiente:

ARTÍCULO UNO
RECONOCIMIENTO SINDICAL

- A. El Empleador reconoce al Sindicato como el único agente de negociación colectiva para todos sus empleados que trabajan en Edificios o Instalaciones de más de 50.000 pies cuadrados de propiedad u operados por la Ciudad y el Condado de Denver (de aquí en adelante referido como “Ciudad”) y para los cuales el Empleador ha sido contratado por la Ciudad para proveer servicios de limpieza; pero excluyendo, empleados administrativos, empleados de gerencia, personal de ventas, guardias y supervisores como se define en la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

- B. Otras empresas de conserjería relacionadas: Este acuerdo pretende abarcar, y será para el beneficio de, todas las empresas relacionadas, subsidiarias, empresas conjuntas y sociedades del Empleador que realicen trabajo de contrato de conserjería de servicios de construcción. {Nota: el propósito de esto es incluir a todas las empresas de conserjería relacionadas.}
- C. En caso de que al Empleador se le adjudique un edificio actualmente cubierto por un convenio colectivo dentro de la jurisdicción de este Acuerdo, el Empleador acuerda reconocer los salarios, niveles de beneficios y antigüedad vigentes en ese edificio. En tales casos, el Empleador acuerda emplear al personal excedente en base a su antigüedad, según lo dispuesto en el Artículo 13, Sección E.
- D. Edificios anteriormente no sindicados: El Empleador y el Sindicato han acordado lo siguiente con respecto a los edificios dentro de la jurisdicción de este Acuerdo que actualmente no están cubiertos por un convenio colectivo con el Sindicato.
1. El Empleador acepta reconocer al Sindicato como agente negociador de los empleados del edificio en el momento en que el Sindicato demuestre que representa a la mayoría de los empleados del edificio.
 2. El Empleador acuerda que permitirá el acceso al edificio de conformidad con el Artículo 5, Sección C.
 3. El Empleador acuerda que tras el reconocimiento válido, tal como se describe en el párrafo 1 anterior, se aplicará el presente Acuerdo.
 4. El Empleador será el único juez en cuanto a los niveles de personal necesarios para atender el edificio.
 5. El Empleador mantendrá su neutralidad tal como se describe en el Acuerdo del Contratista Responsable (adjunto como Apéndice C) sobre la cuestión de la representación sindical, pero nada prohibirá al Empleador hacer campaña en las elecciones de la Ley de Paz Laboral de Colorado.
- E. Supervisores de trabajo. Los supervisores no realizarán trabajo de la unidad de negociación excepto en emergencias o cuando existan otras condiciones que estén fuera del control del Empleador. En edificios de menos de 200.000 pies cuadrados ocupados,

no más de un supervisor podrá realizar cualquier trabajo de la unidad de negociación. El Empleador proporcionará documentación escrita al Sindicato de cualquier cambio en los pies cuadrados ocupados antes de ejercer sus derechos bajo esta sección. Los supervisores que realicen regularmente trabajo de la unidad de negociación serán designados como jefes de trabajo y pasarán a formar parte de la unidad de negociación. Los jefes de trabajo no tendrán ningún derecho ni autoridad para disciplinar a los empleados. Los jefes de trabajo pueden proporcionar documentación a los empleadores sobre la conducta subyacente a la disciplina. Cuando un supervisor no esté disponible, un jefe de trabajo podrá enviar a casa a un empleado que haya incurrido en una falta grave (embriaguez, violencia, robo, etc.) Para todos los edificios del empleador en el momento de la ejecución de este Acuerdo no habrá cambios en las operaciones ni una reducción de las horas de la unidad de negociación como resultado de esta disposición.

- F. Firme uno y firme todos. Si el Empleador obtiene un contrato para proporcionar servicios de conserjería a una cuenta comercial fuera de la jurisdicción de SEIU - 105, y los servicios de propiedad en dicho edificio se rigen actualmente por un acuerdo para toda el área con SEIU Local 1, USWW, SEIU Local 6, SEIU Local 26, SEIU 32BJ, SEIU Local 49, SEIU Texas, o SEIU Local 87, o sus sucesores y/o cesionarios, entonces el Empleador asumirá el acuerdo para toda el área del SEIU Local vigente en ese edificio. Esta disposición no cambiaría el alcance del reconocimiento de cualquier acuerdo(s) a nivel de área. A petición del Empleador, el Sindicato proporcionará sin demora una copia de cualquier contrato al que se haga referencia en esta Sección. Un “acuerdo de área” como se usa aquí se refiere a un acuerdo de negociación colectiva que cubre el trabajo de conserjería que es firmado por múltiples empleadores y cubre múltiples sitios en ese mercado.

Se acuerda mutuamente que esta disposición se aplica cuando el Empleador adquiere una nueva cuenta comercial dentro de la jurisdicción de otro Sindicato Local de SEIU donde dicha cuenta era operada como un sitio sindical antes de la transición de la cuenta. Esta disposición no se aplica si el Empleador adquiere una nueva cuenta comercial en un mercado geográfico en el que el Empleador no es signatario del convenio colectivo de ámbito zonal, cuando dicha cuenta no se explotaba en virtud del convenio colectivo de ámbito zonal antes de la transición de la cuenta. Y esta disposición no se aplica a las cuentas existentes del Empleador en aquellos mercados geográficos en los que el Empleador no sea ya signatario del convenio colectivo de ámbito zonal.

ARTÍCULO DOS

NO DISCRIMINACIÓN

- A. Ningún empleado o solicitante de empleo cubierto por este Acuerdo será discriminado por su afiliación al Sindicato o por sus actividades en nombre del Sindicato.
- B. Ni el Empleador ni el Sindicato discriminarán a favor o en contra de ningún empleado o solicitante de empleo cubierto por este Acuerdo por motivos de raza, color, religión, credo, edad, sexo, orientación sexual, origen nacional, ascendencia o ciudadanía. Además, el Empleador y el Sindicato acuerdan cumplir las leyes federales relativas a la inmigración.
- C. Ni el Empleador ni el Sindicato discriminarán a ningún empleado o solicitante de empleo por motivos de discapacidad física o mental. El Empleador podrá tomar las medidas necesarias para proporcionar ajustes razonables para cumplir con la Ley de Estadounidenses con Discapacidades- Ley de Enmienda (ADAAA por sus siglas en inglés), no obstante el presente Acuerdo. Si el Sindicato no está de acuerdo en que dichas acciones fueran necesarias, las partes procederán a un arbitraje acelerado dentro de los sesenta (60) días siguientes a la presentación de la denuncia.
- D. Traducción. Todas las reuniones y comunicaciones escritas en las que se den normas de trabajo e instrucciones similares a los trabajadores serán traducidas al español. Siempre que sea posible, todas las reuniones y comunicaciones escritas en las que se den normas de trabajo e instrucciones similares a los trabajadores serán traducidas a otros idiomas que entiendan los trabajadores cubiertos por este Acuerdo. El Sindicato cooperará con el Empleador para organizar la traducción de dichos documentos.
- E. El Empleador no establecerá ninguna regla de trabajo que exija el dominio del idioma inglés como condición de empleo. El Empleador podrá exigir conocimientos de inglés que sean específicamente necesarios para el desempeño de la asignación laboral de un empleado y cuando no se puedan realizar adaptaciones razonables.
- F. El Empleador acepta regirse por la Política de Acoso Sexual que figura en el Apéndice B adjunto.

ARTÍCULO TRES CONTRATACIÓN Y EMPLEO

- A. Tras el cumplimiento de la Ley de Paz Laboral de Colorado, cada empleado cubierto por este Acuerdo debe, durante la vigencia de este Acuerdo, en o después del trigésimo

primer (31) día de empleo o la fecha efectiva de este Acuerdo, lo que ocurra más tarde, convertirse y permanecer como miembro en regla del Sindicato como condición de empleo. A los efectos del presente párrafo, por “estar al corriente de sus obligaciones” se entenderá el pago de las cuotas uniformes de iniciación y las cuotas uniformes cobradas por el Sindicato.

- B. Cualquier empleado que no cumpla con el Párrafo A, inmediatamente arriba, al recibir el Empleador una solicitud por escrito del Sindicato y el vencimiento de un período de gracia de treinta (30) días a partir de entonces, sin tal cumplimiento, será despedido inmediatamente por el Empleador. El Sindicato acuerda indemnizar al Empleador por cualquier responsabilidad resultante de este párrafo.
- C. En caso de que el Empleador recurra a una agencia de empleo para contratar a nuevos trabajadores, los honorarios cobrados por la agencia correrán a cargo del Empleador.
- D. El Empleador, en el momento de la contratación, informará a cada empleado que entre bajo este Acuerdo de las obligaciones del empleado bajo el Párrafo A anterior. El Empleador mantendrá su neutralidad en el tema de la afiliación sindical, pero nada prohibirá que el Empleador haga campaña en las elecciones de la Ley de Paz Laboral de Colorado.
- E. El Empleador presentará a cada nuevo empleado la solicitud de tarjeta de membresía del Sindicato y el formulario de autorización de deducción de nómina para la retención de las cuotas del Sindicato, en el momento de la contratación y el paquete de orientación del Sindicato proporcionado al Empleador por el Sindicato. El paquete de orientación sindical no deberá menospreciar al Empleador. El Sindicato se compromete a proporcionar los formularios mencionados al Empleador. El Empleador deberá permitir que el delegado sindical u otro representante sindical designado que trabaje para el Empleador en el mismo edificio y tenga autorización de seguridad de la Ciudad ingrese al edificio para reunirse con los nuevos empleados durante el tiempo no remunerado (antes del trabajo, después del trabajo o durante los descansos) con el propósito de brindar orientación sindical, en un lugar acordado mutuamente por el Sindicato y el Empleador. La tarjeta de solicitud de membresía sindical y el formulario de autorización de deducción de nómina para la retención de cuotas completados por los empleados y devueltos al Empleador más de cinco (5) días antes de la fecha en que el Empleador remita las cuotas para el empleado de conformidad con el Artículo 6 Sección C serán enviados por el Empleador al Sindicato a más tardar en dicha fecha en que el Empleador

remita las cuotas. Si el Empleador no entrega la solicitud de afiliación sindical y el formulario de autorización de deducción de nómina al empleado, el Empleador pagará al Sindicato todas las cuotas e ingresos perdidos que el Sindicato pueda establecer como resultado del incumplimiento del Empleador.

- F. Contratación. El Empleador notificará al Sindicato las vacantes de empleo conocidas o previstas siempre que sea factible. El Empleador dará primera consideración a los solicitantes calificados referidos por el Sindicato.
- G. Período de prueba. Cada nuevo empleado cumplirá un período de prueba de treinta (30) días durante el cual podrá ser despedido por el Empleador sin asignación de causa. El empleado no podrá recurrir al procedimiento de queja o arbitraje.
- H. El Empleador no discriminará en la carga de trabajo ni en la asignación de tareas en función de las relaciones familiares. Para las denuncias que alegan violaciones de la sección o la sección 7 I, la denuncia no será escuchada por un miembro de la familia.

ARTÍCULO CUATRO TRABAJO EXTRA

- A. Cuando se asigne trabajo extra debido al absentismo, se asignarán horas extra para completar ese trabajo o se harán ajustes al horario normal de limpieza, siempre que sea factible. Si se dispone de personal suplente, se le llamará para sustituir a los trabajadores ausentes.
- B. Carga de trabajo. No se acelerará ni aumentará la carga de trabajo de forma que imponga una carga indebida a ningún empleado cubierto por el contrato. Asimismo, el Empleador acepta que no se producirá un aumento irrazonable de la carga de trabajo sin el correspondiente aumento de horas. Del mismo modo, no habrá reducción de horas sin la correspondiente disminución razonable de la carga de trabajo; no obstante, el Empleador mantiene sus derechos de reducir horas de conformidad con el Artículo 7(B) y según lo autorizado por este Acuerdo.

El Empleador y el Sindicato se reunirán como comité de gestión laboral para discutir los problemas específicos de carga de trabajo que enfrentan las partes. Cualquiera de las partes podrá solicitar dicha reunión y las partes se reunirán dentro de los catorce (14) días

de dicha solicitud por escrito para discutir el(los) problema(s) de la carga de trabajo. El Empleador contará con la presencia de un representante de operaciones con conocimiento directo de la asignación de trabajo del empleado en todas las reuniones y el Sindicato contará con la presencia del empleado o empleados afectados en la reunión. Si la reunión no se lleva a cabo durante el turno regular del empleado afectado y/o en su lugar de trabajo, se le permitirá al empleado afectado participar de forma electrónica, por teléfono o en persona.

- C. Cuando se sancione a un empleado por presunto incumplimiento de los objetivos de carga de trabajo y/o productividad, el empleado, previa notificación por escrito al Empleador en un plazo de siete (7) días laborables (5 días en caso de despido), podrá presentar la cuestión en el siguiente Comité de Revisión de la Carga de Trabajo/Gestión Laboral, de conformidad con el Artículo 4(B), y el plazo para presentar una reclamación sobre la sanción quedará en suspenso hasta que se reúna el Comité.

ARTÍCULO CINCO

REPRESENTANTES SINDICALES

- A. Delegados. El Sindicato podrá nombrar o elegir delegados según sea necesario. El Sindicato notificará sin demora al Empleador los nombres y la ubicación de los delegados recién nombrados y, en cualquier caso, dentro de los diez (10) días calendario siguientes al nombramiento. Dichos delegados no serán acosados ni sancionados por el desempeño de sus responsabilidades sindicales. Los delegados serán pagados a la tarifa regular de tiempo regular por el tiempo dedicado a asistir a reuniones de investigación, disciplinarias o de denuncias programadas por el Empleador durante el tiempo de trabajo de los delegados. A los delegados se les concederá tiempo de trabajo extra si es necesario para completar su trabajo o para reducir su carga de trabajo debido al desempeño de sus obligaciones sindicales, cuando dichas obligaciones sindicales se realicen con el permiso del Empleador. Los delegados sindicales no realizarán tareas sindicales en horario laboral sin permiso del Empleador.
- B. Capacitación de delegados. 1. Un (1) delegado por edificio o instalación con dos (2) o más empleados tendrá un (1) día de licencia remunerada al año para asistir a un programa de capacitación patrocinado por el sindicato.
- C. Visitas de los representantes sindicales. A menos que las reglas, políticas, leyes u ordenanzas de la Ciudad lo prohíban, se le permitirá al representante sindical visitar el

edificio de la Ciudad, previa notificación razonable por escrito vía correo electrónico indicando el nombre del representante sindical y solicitando una cita con el gerente del Empleador o su designado, con el propósito de constatar si se está cumpliendo o no con este Acuerdo. Este derecho se ejercerá de forma razonable. Dicha notificación y cita deben completarse antes de reunirse con los trabajadores representados en el edificio de la Ciudad o en el estacionamiento de propiedad privada. Las partes acuerdan además que el Sindicato no está obligado a proporcionar dicho aviso o concertar una cita antes de reunirse con los trabajadores representados durante las horas no laborables del trabajador en restaurantes cuando estos estén abiertos al público en general, a menos que la política de la Ciudad lo impida, aunque el restaurante esté ubicado dentro del edificio que está siendo limpiado por el Empleador. El Empleador acuerda que al final del tercer día hábil completo siguiente a la recepción de dicha notificación escrita del Sindicato, el Empleador responderá al representante sindical que solicitó la visita por correo electrónico indicando si se concede la cita solicitada en el edificio del Empleador o en el estacionamiento de propiedad privada. Si el Empleador rechaza la hora solicitada, deberá proporcionar una razón y ofrecer una hora alternativa razonable para la cita. Si el Empleador no responde oportunamente a la solicitud del representante sindical, entonces el Sindicato podrá enviar una segunda solicitud por correo electrónico. Si el Empleador no responde como se requiere bajo esta sección dentro de tres (3) días hábiles de la segunda solicitud, entonces el Empleador pagará una multa de \$25 por día al Fondo para la Educación hasta que la respuesta como se requiere bajo esta sección sea recibida por el Sindicato.

El Empleador enviará al Sindicato por correo electrónico una notificación designando a una (1) persona para recibir y responder a dichas solicitudes del Sindicato y también podrá designar hasta tres (3) personas más para que reciban copia de todas las solicitudes del Sindicato. Cualquier cambio por parte del Empleador de cualquiera de estas designaciones se hará vía correo electrónico y no afectará ninguna solicitud pendiente. Si el Sindicato no envía dichas solicitudes a todas las personas designadas, la solicitud será denegada automáticamente.

El representante sindical se reportará con el representante del Empleador antes de proceder a través del edificio o del estacionamiento de propiedad privada y deberá portar una identificación con fotografía que lo designe como representante del Sindicato. El representante sindical no interferirá indebidamente con el curso normal del trabajo en el edificio. Las partes acuerdan que un empleado que trabaje para otro empleador en la industria del mantenimiento de edificios no podrá ingresar al edificio del Empleador o al estacionamiento de propiedad privada, a menos que el Empleador lo apruebe

específicamente con anticipación.

- D. Licencia sindical. Los empleados designados por el Sindicato podrán tomar una licencia sin pérdida de derechos de antigüedad, incluyendo su asignación de trabajo actual, sin exceder un total de treinta (30) días en un año calendario. Dicha licencia no podrá tomarse en más de cinco (5) períodos de dos (2) días, y el resto de la licencia deberá tomarse en períodos no inferiores a cinco (5) días. Las licencias deberán notificarse por escrito con una antelación mínima de diez (10) días laborables, y el Empleador notificará por escrito al Sindicato, en un plazo de cinco (5) días a partir de la recepción de la solicitud, si ésta ha sido aprobada. Si el Empleador no responde en este plazo de cinco (5) días, el Sindicato podrá enviar una segunda solicitud por correo certificado. Si no hay respuesta a dicha solicitud en el plazo de cinco (5) días, se concederá la licencia solicitada. Además, los miembros del Consejo Ejecutivo del Sindicato disfrutarán de licencia para asistir a las reuniones del Consejo Ejecutivo, los delegados a la convención nacional del Sindicato disfrutarán de licencia para asistir a la convención nacional, los fideicomisarios del Fondo de Salud y Bienestar y del Fondo de Educación disfrutarán de licencia para asistir a las reuniones del Fondo de Salud y Bienestar y del Fondo de Educación, incluidas las reuniones de los subcomités, sin exceder seis reuniones al año, y los participantes en las sesiones de negociación colectiva para negociar cambios en este Acuerdo disfrutarán de licencia el día anterior y el día de las sesiones de negociación. A los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato se les concederá licencia para asistir a seis (6) reuniones adicionales al año, hasta un total de doce (12) al año. El número de participantes a los que se les conceda licencia para asistir a negociaciones colectivas se limitará a la mitad del 1% de los empleados del Empleador o a tres (3), lo que sea mayor, excepto si el Empleador tiene un total de 300 empleados o menos, en cuyo caso el límite será de un (1) empleado. Dicha aprobación no se denegará injustificadamente. Los empleados lo notificarán al Empleador, por escrito, al menos 24 horas antes de reincorporarse a su puesto de trabajo habitual. La fecha de reincorporación al trabajo deberá especificarse en el momento en que los empleados soliciten dicha licencia. Debido a las políticas y procedimientos de comprobación de antecedentes de la Ciudad y a la dificultad de los trabajadores suplentes para acceder a ciertas áreas, y/o a que el personal de la Ciudad espera continuidad en el servicio, el Empleador podrá reasignar el piso, o las áreas que limpian los empleados que se ausentan con frecuencia.
- E. Cuando lo permitan la política y los procedimientos de la Ciudad y cuando sea factible, el Empleador proporcionará un espacio razonable en un tablón de anuncios en cada edificio para uso del Sindicato. Tal espacio será localizado en un área adyacente a otros avisos de empleados. Los anuncios del Sindicato se limitarán a los siguientes tipos:

1. Anuncios de actividades recreativas o sociales del Sindicato de carácter no político;
2. Anuncios de elecciones sindicales, nombramientos y resultados de las elecciones sindicales;
3. Avisos de oportunidades educativas;
4. Avisos de las reuniones del Sindicato; y
5. Avisos que informen a los empleados de sus derechos legales y contractuales. Dichos avisos no deberán ser despectivos o difamatorios hacia el contratista, cualquiera de sus empleados o supervisores, o la Ciudad. El Sindicato entregará una copia de tales avisos al Empleador antes de su colocación.

ARTÍCULO SEIS

DEDUCCIONES E INFORMACIÓN

- A. El Empleador acuerda pagar las cuotas sindicales, las cuotas de iniciación y no más de un fondo de campaña política o de compromiso cívico y deducir dichos pagos de los salarios de todos los empleados y remitirlos al Sindicato de acuerdo con los términos de la autorización firmada por dichos empleados, y según el método establecido a continuación, y el Empleador será el agente para recibir dicho dinero y la deducción de dichas cuotas por parte del Empleador constituirá el pago de dichas cuotas por parte de los empleados. El Sindicato no podrá cambiar el fondo designado para la campaña política o de compromiso cívico más de una vez durante la vigencia del presente Acuerdo. En caso de que el Sindicato recoja directamente cualquier autorización firmada, el Empleador se compromete a aceptar un documento pdf escaneado o una versión electrónica de dicha autorización para realizar las deducciones de conformidad con el presente artículo.
- B. Las cuotas de los empleados fijos se deducirán de cada nómina. En el caso de los empleados regulares recién contratados, la mitad de la cuota de iniciación completa y el primer pago de la cuota se deducirán de la primera nómina completa del empleado en el segundo mes de empleo. En el caso de los empleados fijos recién contratados, la mitad de la cuota de afiliación y el primer pago de la cuota se deducirán de la primera nómina ordinaria del empleado en el primer mes calendario posterior a los treinta días de empleo. (Por ejemplo, a un empleado contratado en junio se le harían estas deducciones de la primera nómina regular pagada en agosto). El resto de la cuota de ingreso se descontará de la primera nómina del mes inmediatamente posterior.

C. Todas las sumas deducidas de conformidad con el presente artículo se remitirán al Sindicato a más tardar el día 25 del mes después del cual se efectúen dichas deducciones, junto con una (1) lista, presentada electrónicamente en formato .xls, .xlsx, .txt delimitado por tabulaciones o .csv, en la que se especifique lo siguiente para cada empleado al que se aplique el Acuerdo:

1. Por dirección y zona del edificio el nombre del empleado, la dirección (calle, número, ciudad, estado y código postal), el número de teléfono, la fecha de antigüedad, la fecha de contratación, la fecha de baja (para los empleados que ya no estén empleados desde la última presentación del informe de cuotas), el número de identificación único del empleador (en caso de que el empleador utilice números del seguro social como identificador único del empleado, solo se utilizarán los cuatro últimos dígitos del número del seguro social), la clasificación laboral (conserje/limpiador, encerador/operador de maquinaria pesada, empleado diurno, principal o suplente, que pueden estar bajo diferentes etiquetas según la terminología del empleador), el salario, el tiempo de empleo (a tiempo completo o parcial) y las horas trabajadas a tiempo corrido.
2. El monto y el tipo de deducción para cada empleado, así como su salario bruto y regular para el período de pago.
3. El nivel del beneficio de seguro pagado, en su caso. (Ya sea designando empleado solo, empleado más cónyuge, etc., o designando el monto pagado).
4. Se enviará una solicitud de afiliación firmada de forma electrónica para todos los empleados cuyos nombres aparezcan en la lista de control por primera vez durante ese mes. El formulario de solicitud de afiliación al Sindicato incluirá la notificación a los empleados del monto de las cuotas de iniciación y las cuotas.

Si el Empleador no proporciona a) la lista mensual requerida, b) datos correctos/completos, y/o c) no remite la cantidad correcta de cuotas y/o honorarios, el Sindicato dará aviso al Empleador, en cuyo caso el Empleador tendrá cinco (5) días hábiles para corregir su incumplimiento o presentar una base legítima de por qué cree que la información proporcionada es correcta y completa. Si el Empleador no corrige su incumplimiento dentro de dichos cinco (5) días hábiles o no proporciona una base legítima de por qué cree que la información proporcionada es correcta y completa, el Empleador pagará una multa de \$50.00 al Fondo para la Educación por cada día hasta que se corrija el incumplimiento.

Si el Empleador no remite la cantidad correcta de cuotas y tarifas al Sindicato dentro de dichos cinco (5) días hábiles, entonces el Empleador será responsable de la cantidad de cuotas adeudadas.

D. Listas de edificios

Antes del día veinticinco (25) de cada mes, el Empleador se compromete a facilitar al Sindicato la siguiente información:

1. Todos los edificios cuya limpieza haya contratado el Empleador y que no haya contratado en el mes anterior. Esto incluye los edificios de nueva construcción y los edificios recién contratados. La información deberá incluir: el nombre del edificio, la dirección, la zona, el total de metros cuadrados, el primer día de servicio y si está actualmente organizado o no.

Si un Empleador no cumple con esta sección para cualquier edificio previamente no sindicalizado, entonces tras el reconocimiento no serán elegibles para la fase en el Acuerdo como se indica en el Artículo 23: Naciones más favorecidas.

2. Todos los edificios cuya limpieza no haya sido contratada por el Empleador y sí lo haya sido durante el mes anterior. La información deberá incluir el nombre del edificio, la dirección, el último día de servicio y el contratista entrante (si se conoce).
3. En lugar de (a) y (b) anteriores, el Empleador proporcionará una lista de edificios activos, incluyendo el nombre del edificio, la dirección, la zona, el total de pies cuadrados y la designación si no está organizada.

Si un Empleador no incluye en su lista de edificios activos cualquier edificio que anteriormente no estaba sindicalizado dentro de la jurisdicción del Sindicato y que ahora es limpiado por el Empleador, entonces al ser reconocidos no serán elegibles para la fase en Acuerdo como se establece en el Artículo 23: Naciones más Favorecidas para ese edificio.

Si el Empleador no proporciona cualquiera de esta información descrita en (a) y (b) o en la información alternativa descrita en (c), el Sindicato dará aviso al Empleador, en cuyo caso el Empleador tendrá cinco (5) días hábiles para corregir su incumplimiento o presentar una base legítima de por qué cree que la lista proporcionada es correcta y completa. Si el Empleador no corrige su incumplimiento dentro de dichos cinco (5) días hábiles o no proporciona una base legítima de por qué cree que la lista proporcionada es

correcta y completa, el Empleador pagará una multa de \$50.00 al Fondo para la Educación por cada día hasta que se corrija el incumplimiento.

- E. Edificios nuevos: Si al Empleador se le adjudica un edificio cuya limpieza no había contratado anteriormente y dicho edificio se encuentra dentro de la jurisdicción de este Acuerdo, el Empleador informará al Sindicato por escrito a más tardar el quinto (5º) día hábil de su operación en dicho edificio. La notificación escrita incluirá el nombre y la dirección del edificio y la fecha en que comenzó a prestar sus servicios de mantenimiento en el mismo.
- F. El Sindicato tendrá derecho a llevar a cabo una investigación, incluyendo la inspección y revisión de los registros de nóminas y tarjetas de control de asistencia de hasta un (1) año anterior a la fecha de solicitud para todos los empleados, incluidos los supervisores de edificios, en cualquier edificio limpiado por el Empleador dentro de la jurisdicción del Sindicato, con el fin de determinar si se ha violado alguna disposición de este Artículo. Si esta investigación descubre cualquier violación durante este período de un (1) año, entonces el Empleador deberá indemnizar a cualquier empleado de la unidad de negociación por cualquier pérdida de salario sufrida como resultado de las violaciones del Empleador, incluyendo intereses sobre la cantidad adeudada (a la tasa actual de la NLRB) por tales pérdidas e indemnizar al Sindicato por las cuotas y honorarios no remitidos correctamente. Si las pérdidas incluyen salarios atrasados, entonces las cuotas y tarifas sindicales no remitidas correctamente al sindicato sobre estos salarios atrasados se deducirán de cualquier cantidad de salarios atrasados adeudados al empleado. Si la pérdida no incluye el pago retroactivo y hay una pérdida de cuotas y tarifas sindicales no remitidas correctamente, entonces el Empleador compensará al Sindicato por dichas pérdidas.

En caso de que se notifique al Empleador que un edificio está siendo licitado o que los servicios del Empleador son terminados por un edificio, el Empleador proporcionará al Sindicato la fecha de vencimiento de la licitación o la fecha de terminación, el nombre de dicho edificio, su dirección, y una lista detallada por empleado de los salarios o beneficios pagados en exceso de este Acuerdo en dicho edificio en el momento en que se proporciona la lista. Esta notificación se enviará al Sindicato dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación al Empleador de la terminación o de la licitación del edificio. Además, si el edificio se adjudica a otra empresa de mantenimiento de edificios, el Empleador proporcionará al Sindicato el nombre, la tarifa salarial, la antigüedad, el estatus de tiempo completo o parcial y las vacaciones personales no utilizadas de cada empleado del edificio. Si otra empresa de mantenimiento de edificios notifica al

Sindicato que está licitando o que se le adjudicó dicho edificio, el Sindicato enviará inmediatamente a la empresa solo la información proporcionada por el Empleador de conformidad con este párrafo. Si el Empleador no proporciona la información requerida por este párrafo de manera oportuna, se requerirá que el Empleador contribuya con cincuenta dólares (\$50.00) por día por cada día de retraso en la información al Fondo para la Educación.

- G. Todos los reembolsos de las cuotas de los afiliados serán gestionados por el Sindicato.
- H. El Sindicato acuerda mantener indemne e indemnizar al Empleador, incluyendo honorarios razonables de abogados y costos, por cualquier acción o reclamo que surja de la retención de deducciones de conformidad con este Artículo.

ARTÍCULO SIETE

MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ACTUALES

- A. Las condiciones de trabajo, las horas y los salarios vigentes en la fecha de la firma del presente Acuerdo no se verán reducidos ni disminuidos a causa del mismo.

La intención de este Artículo 7, Sección A, es aplacar las preocupaciones del Sindicato de que este Acuerdo, como tal, sea utilizado como la autoridad para alterar las condiciones de trabajo, horas o tasas de pago previamente en efecto al momento en que se ejecute el Acuerdo. Se entiende además que cualquier derecho o flexibilidad previamente poseído por el Empleador - ya sea ejercido o disponible pero no ejercido, no será restringido o afectado de ninguna manera por este lenguaje.

- B. Los despidos, reducciones de jornada y/o reducciones de condiciones admisibles pueden incluir situaciones derivadas de:

1. Reorganización de un grupo de trabajo, sección, planta o personal del edificio;
2. Cambios tecnológicos;
3. Cambio de método(s);
4. Cambio en las especificaciones de limpieza; y/o
5. Infrautilización de la mano de obra existente;
6. Presupuesto y horas autorizadas por la Ciudad.

Cualquier despido resultante de los puntos 1 a 6 anteriores se gestionará mediante reducción de personal o mediante la reducción del empleado o empleados con menos antigüedad del edificio, de conformidad con el artículo 13, sección E.

- C. Queda prohibida la subcontratación de los trabajos contemplados en el presente Acuerdo, salvo cuando se apruebe o acuerde mediante contrato o convenio con la Ciudad. Cuando la subcontratación sea autorizada, solicitada o aprobada por la Ciudad, el Contratista solo subcontratará dicho trabajo a empresas que acepten regirse por los mismos salarios, montos de beneficios complementarios y otros términos y condiciones laborales que los empleados cubiertos por este acuerdo, a menos que la Ciudad lo prohíba. Todos los subcontratistas que trabajen a las órdenes del Contratista en edificios bajo la jurisdicción de este acuerdo deberán firmar un “Acuerdo” a este contrato.
- D. El Empleador acuerda que, si un empleado es retirado del edificio o instalación por la Ciudad, el Empleador proporcionará al Sindicato cualquier comunicación escrita de los representantes apropiados de la Ciudad que describa la razón de dicho retiro. Si la Ciudad no proporciona tal comunicación escrita, el Empleador acuerda proporcionar al Sindicato por escrito su entendimiento de las razones de la Ciudad para la remoción. El Empleador acuerda presentar todas las pruebas recibidas del Sindicato a la Ciudad refutando las alegaciones y proporcionar al Sindicato cualquier respuesta de la Ciudad.
- E. El Empleador desarrollará un procedimiento de llamada de emergencia para que los empleados sean notificados lo antes posible en caso de que reciban una llamada de emergencia en el trabajo.
- F. Los limpiadores no deberán trabajar por encima de los cinco (5) peldaños de una escalera y tendrán prohibido limpiar cristales, a excepción de los cristales de mamparas, barandillas de cristal y cristales de puertas y ventanas laterales.
- G. El Empleador asignará el trabajo normal a todos los empleados con más de treinta (30) días de antigüedad y no reasignará a dichos empleados de su asignación normal por razones arbitrarias o caprichosas, o discriminatorias, incluyendo relaciones familiares.

ARTÍCULO OCHO

HORAS Y HORAS EXTRAS

- A. Debido a las especificaciones y horarios de la Ciudad, algunos edificios o instalaciones pueden necesitar diferente mano de obra en diferentes días de la semana. El Empleador trabajará con los empleados y el Sindicato para establecer horarios de mutuo acuerdo que, siempre que sea posible, promuevan turnos de 4 o más horas por día o de 20 o más horas por semana.

- B. El Empleador deberá seguir las reglas de horas extras y horas de trabajo según lo establecido por el programa de salario prevaleciente de la Ciudad en vigor en el momento en que se trabajen las horas. El horario actual requiere el pago de horas extras por todas las horas trabajadas por encima de 7.5 por día o 37 horas trabajadas por semana. Todas las horas extras deberán, como mínimo, cumplir las leyes federales, estatales y locales. Para los empleados que no cobran salarios complementarios, el monto de los mismos no forma parte de su tarifa horaria a efectos del cálculo de las horas extras. El monto de los salarios complementarios se pagará a tiempo regular por todas las horas trabajadas.
- C. En el caso de que a un empleado se le impida o se le ordene no limpiar parte de una tarea de limpieza asignada, y el empleado comunique las áreas que no pudo limpiar a su supervisor antes del final del turno de trabajo, la incapacidad de dicho empleado para limpiar parte de una ruta no dará lugar a medidas disciplinarias.
- D. El Empleador distribuirá las horas extras o tiempo extra requeridos, incluyendo el trabajo en días feriados, a los empleados calificados por edificio o instalación dentro de la clasificación de manera voluntaria por antigüedad y, si es necesario, asignará el trabajo en orden inverso a la antigüedad. Se mantendrá una lista de los empleados que soliciten horas extras o tiempo extra y se asignarán en función de la antigüedad. Los empleados que soliciten horas adicionales serán aumentadas a medida que el tiempo adicional esté disponible y cuando sea factible para el Empleador hacer el ajuste cuando finalice el empleo de los trabajadores.
- E. No habrá piramidación de las horas extras u otras primas en virtud del presente Acuerdo.
- F. Si el Empleador asigna a un empleado de la unidad de negociación a realizar trabajo en un edificio o instalación no sindicalizado durante sus horas programadas regularmente en un edificio(s) sindicalizado(s), el empleado estará cubierto por este contrato durante ese trabajo, incluyendo ser pagado a su tarifa salarial contractual y esas horas contarán para su estatus de tiempo completo. Si el Empleador requiere que ese empleado trabaje más de cuarenta (40) horas en cualquier semana, ya sea que esas horas sean parcialmente en edificios que no están sindicalizados, entonces el Empleador pagará al empleado horas extras como lo requieren las disposiciones de horas extras en el salario predominante.

ARTÍCULO NUEVE

CONDICIONES DE TRABAJO Y GASTOS LABORALES

- A. El Empleador se compromete a observar y cumplir todas las leyes federales de la OSHA

relativas a la salud y la seguridad en el trabajo.

- B. El Empleador contratará un seguro de compensación de los trabajadores para cada empleado que trabaje bajo los términos y condiciones de este Acuerdo. En caso de lesión de un miembro de la unidad de negociación, el Empleador proporcionará al empleado una copia del informe de la lesión dentro de los siete (7) días calendario posteriores a la lesión. Nada de lo aquí estipulado impedirá que un empleado proporcione una copia del informe de la lesión al Sindicato.
- C. No se exigirá a los empleados que realicen trabajos inseguros o peligrosos para su seguridad. Los empleados que no lleven dispositivos de protección o no utilicen equipos de seguridad serán objeto de medidas disciplinarias. El Empleador intentará mantener equipos de primeros auxilios en las instalaciones para cualquier lesión superficial o menor. En caso de que una lesión requiera atención médica, el empleado será liberado para buscar tratamiento en un centro médico aprobado por el Empleador.
- D. A todos los empleados se les proporcionará capacitación periódica y los suministros, herramientas, maquinaria y equipos, sin costo para el empleado, que sean necesarios para que el empleado realice su trabajo.
- E. No se sancionará a ningún empleado por negarse razonablemente a realizar un trabajo inseguro o peligroso. Cuando un empleado crea razonablemente que se le está pidiendo que realice un trabajo inseguro o peligroso, consultará con el supervisor, quien investigará si el empleado tiene un derecho razonable a negarse a realizar el trabajo.
- F. Se colocará una lista de los productos químicos utilizados en el lugar de trabajo en un lugar fácilmente visible y frecuentado por los empleados.
- G. Cuando un empleado trabaje durante un periodo de descanso a petición del Empleador y no reciba un periodo de descanso, el empleado recibirá un pago adicional por dicho tiempo.
- H. Si el Empleador requiere uniformes u overoles especiales o zapatos especiales de trabajo para sus empleados, el Empleador proporcionará dicha ropa. El Empleador no exigirá depósitos para uniformes.
- I. Si las instalaciones y el gerente del edificio lo permiten, el Empleador mantendrá un área segura y jabón y toallas para los empleados. Queda entendido y acordado que el Empleador no será responsable de la reposición de los objetos robados o extraviados de los empleados.

- J. Los empleados no serán responsables de las roturas accidentales siempre que se comuniquen lo antes posible, pero a más tardar al final del turno en el que se produzcan, si es posible.
- K. Todo empleado que deba desplazarse de un puesto de trabajo a otro en el desempeño de sus funciones percibirá una remuneración por el tiempo empleado en el desplazamiento más los gastos de transporte, salvo que ambas partes dispongan lo contrario por escrito.
- L. Todo empleado que trabaje en una clasificación y con una remuneración superior percibirá dicha remuneración por todas las horas trabajadas en la clasificación.
- M. El Empleador acuerda suministrar, mantener y reemplazar todas las herramientas, equipos, limpiadores, abrillantadores, trapos, cepillos, escobas, cera, etc. necesarios para que los empleados realicen sus tareas. El Empleador proporcionará guantes de goma a petición de los empleados.
- N. A menos que se especifique lo contrario en el salario predominante de la Ciudad, todos los empleados que trabajen menos de seis (6) horas tendrán derecho cada turno de cuatro (4) horas a un período de descanso ininterrumpido de quince (15) minutos; los empleados que trabajen seis (6) horas o más, pero menos de ocho (8) horas recibirán dos (2) períodos de descanso ininterrumpidos de diez (10) minutos; y todos los empleados que trabajen ocho (8) horas recibirán dos (2) períodos de descanso ininterrumpidos de quince (15) minutos. Los empleados tendrán derecho a un período de comida ininterrumpido y libre de obligaciones de al menos 30 minutos de duración cuando el turno exceda de cinco (5) horas consecutivas. En la medida de lo posible, estos períodos de comida se realizarán al menos una hora después del comienzo y una hora antes del final del turno. Para que se considere tiempo no trabajado y no compensado, el empleado deberá estar completamente libre de sus obligaciones y se le deberá permitir realizar actividades personales durante un periodo determinado. Cuando la naturaleza de la actividad empresarial u otras circunstancias hagan impracticable un periodo de comida ininterrumpido, se permitirá al empleado consumir una comida en el trabajo mientras realiza sus tareas. Se permitirá a los empleados consumir una comida de su elección en el trabajo y se les compensará íntegramente por el período de comida en servicio sin pérdida de tiempo o compensación.
- O. En caso de trabajos en los que se utilicen andamios, los empleados tendrán derecho a negarse a trabajar cuando así lo solicite el Empleador; esta negativa por parte de los empleados no se interpretará como motivo de despido o violación de ningún artículo del presente Acuerdo.

- P. Siempre que sea posible, el Empleador proporcionará equipos razonables y/o asistencia de personal supervisor para la retirada de contenedores pesados, incluidos los utilizados para materiales de reciclaje, si fuera necesario.
- Q. No se permitirán pruebas involuntarias de polígrafo o similares a los trabajadores.
- R. Si hay estacionamiento dentro del edificio, pero no se proporciona a los empleados, a petición del Sindicato, el Empleador se reunirá con la Ciudad para discutir la posibilidad de que los empleados utilicen el estacionamiento dentro del edificio.
- S. Se proporcionará a los empleados un acceso razonable al agua o el Empleador permitirá a los empleados traer su propia agua al trabajo, pero el Empleador podrá restringir dónde se puede tomar el agua dentro del edificio, en cuyo caso el Empleador no restringirá injustificadamente el acceso del empleado al agua.
- T. Siempre que sea posible, se asignarán al empleado tareas ligeras en su horario habitual.

ARTÍCULO DIEZ

PRÁCTICAS SALARIALES

- A. Los salarios se pagarán según la tarifa salarial vigente para cada clase de empleados que realicen trabajos para el Empleador en la fecha de este Acuerdo. Las tarifas salariales están sujetas a cambios durante la vigencia de este Acuerdo cuando la Ciudad emita un nuevo programa de tarifas salariales predominantes. En todo momento, los salarios se ajustarán a las tablas de salarios predominantes. Todos los desembolsos en concepto de salarios se realizarán de conformidad con los términos y condiciones de la tabla de salarios vigentes de la Ciudad o del contrato de la Ciudad.
- B. Todos los desembolsos para los salarios serán publicados según los plazos delineados en el salario predominante, el Contrato de la Ciudad y la política de la Ciudad, y si los desembolsos no son dirigidos específicamente por la política de la Ciudad o el Contrato entonces en el quinto (5to) día laboral que sigue el cierre del período de pago. Los desembolsos pueden ser por cheque, o si el Empleador y el empleado están de acuerdo, por ATM/tarjeta de pago, que el cheque o ATM/tarjeta de pago mostrará el número total de horas trabajadas durante ese período de pago y una lista detallada de todas las deducciones hechas de allí para ese período de pago y el año hasta la fecha y el pago bruto total recibió el año hasta la fecha. El Empleador acuerda deducir las retenciones federales, Seguro Social, Medicare, retenciones de Colorado, impuestos de la Ciudad de Denver y cualquier otra deducción requerida por la ley. En el caso de un empleado al que

se le pague mediante depósito directo, cajero automático o tarjetas de pago, el Empleador deberá, previa solicitud, proporcionar al Empleado un estado de cuenta desglosado, tal como lo exige la ley 8-4-103 de Colorado. Si el Empleador no hace las deducciones requeridas o no proporciona una lista de deducciones detalladas del cheque de pago de un empleado después de que el empleado haya notificado el error, el Empleador pagará al empleado una multa de cincuenta dólares (\$50.00) por tal ocurrencia. En caso de que el quinto (5º) día laborable caiga en sábado, los cheques se pagarán el viernes anterior. Si el quinto (5º) día laborable cae en domingo, los cheques se pagarán el lunes siguiente. Para los turnos de domingo a jueves, el Empleador y el Sindicato acordarán mutuamente un lugar para recoger los cheques el viernes. El Empleador se reserva el derecho de cambiar a un programa de pago quincenal. El Empleador verificará la tarifa salarial de cualquier empleado individual cuando así lo solicite dicho empleado. Si el Empleador comete un error en el cheque de pago de un empleado, el Empleador hará un esfuerzo de buena fe para emitir un cheque de reemplazo dentro de dos (2) días hábiles a partir de la fecha en que el error se señale a la atención del Empleador. Sin embargo, en ningún caso el Empleador no emitirá un cheque de reemplazo dentro de los cinco (5) días hábiles a partir de la fecha en que el error se señale por escrito a la atención del Empleador. Si el Empleador no emite un cheque de reemplazo dentro de cinco (5) días hábiles, el Empleador pagará al empleado una multa de diez dólares (\$10.00) por cada día de retraso del cheque de reemplazo. Si el Empleador no emite un cheque de reemplazo dentro de ocho (8) días hábiles, el Empleador pagará al empleado una multa de veinte dólares (\$20.00) por cada día de retraso del cheque de reemplazo retroactivo al primer día.

- C. El Empleador pondrá a disposición del representante sindical, previa solicitud razonable, las tarjetas de control horario, los registros de nóminas y las hojas de registro de entrada, que no tengan más de seis (6) meses de antigüedad.
- D. Cuando las horas del turno de trabajo de un empleado sean canceladas o reducidas por el empleador dos horas o menos antes del comienzo del turno programado (a menos que se publique en el sitio web de la Ciudad como un cierre oficial por mal tiempo o emergencia antes del comienzo del turno), se pagará al empleado un mínimo de las horas programadas para el turno, pero no más de 4 horas a menos que el empleado salga antes de tiempo de acuerdo con su solicitud. En caso de emergencia climatológica, la Ciudad podrá dar instrucciones sobre la realización de un turno completo o parcial en función del momento en que se produzca la tormenta y de otros factores, como el hecho de que las instalaciones se utilicen para calentar a personas sin techo.
- E. Reservado

F. Reservado

ARTÍCULO ONCE
DÍAS FESTIVOS

- A. Los edificios o instalaciones de la Ciudad pueden estar abiertos o cerrados en varios días festivos basados en las observaciones de las diferentes agencias de los días festivos de la Ciudad, del Estado y Federales. A los empleados se les pagará tiempo y medio por todas las horas que tengan que trabajar en Año Nuevo, Día de los Caídos, Cuatro de Julio, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias o Navidad.
- B. El pago de días festivos es parte de la sección de beneficios complementarios del salario predominante, incluyendo la opción de que el Empleador pague beneficios complementarios en efectivo u ofrezca beneficios utilizando un programa de conversión de beneficios complementarios. El Empleador tiene la obligación de trabajar con la Ciudad para asegurar que el salario predominante sea administrado apropiadamente, incluyendo la sumisión de programas de conversión de beneficios complementarios como sea necesario para permanecer en conformidad con las reglas y expectativas de la Ciudad. Por lo tanto, el empleado recibirá:
1. Complemento, pagado como “dinero en lugar de beneficios”.
 2. Un programa de conversión a “dinero en lugar de beneficios” donde los días feriados s pagados se ofrecen como un beneficio de buena fe para los días festivos federales de Año Nuevo, Día de los Caídos, Cuatro de Julio, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias o Navidad. Si se convierte en una conversión complementaria aprobada con la oficina de salario prevaleciente de la Ciudad, entonces el empleado será pagado el tiempo regular para su turno normal que habría sido trabajado, pero para el día feriado.
- C. Cuando lo solicite el Sindicato, el Empleador proporcionará horarios de conversión para los empleados bajo este Acuerdo. Aquellos días festivos específicos del edificio publicados por la Ciudad serán observados como días festivos sin remuneración para todos los empleados regulares a tiempo completo y a tiempo parcial.
- Para los empleados con un año de servicio o más, el Empleador concederá dos días de feriados personales. Estos feriados se programarán, por escrito, con al menos dos semanas de antelación y con la aprobación por escrito del supervisor.
- D. La remuneración de los días festivos no trabajados cuando se conviertan de complementarios será la remuneración ordinaria del empleado. Los empleados que

trabajen en horario regular percibirán la misma remuneración por el día festivo que percibirían si hubieran trabajado. Los empleados que trabajen en los días festivos establecidos cobrarán una hora y media (1-1/2) por todas las horas trabajadas en el día festivo, además de su retribución habitual. Solo los empleados que hayan completado su período de prueba tendrán derecho a la remuneración de días festivos o a la prima.

- E. Todos los días festivos se celebrarán en los días oficiales establecidos por la normativa del Gobierno Federal.
- F. Cuando un empleado disfrute de días festivos pagados en lugar de complementarios, y un día festivo coincida con el día libre habitual del empleado, se le concederá un día libre adicional remunerado el día anterior o el día posterior al día libre habitual del empleado. No obstante, el Empleador podrá, a su elección, pagar un día adicional de salario por dicho día festivo en lugar de conceder un día libre adicional remunerado.
- G. Los días festivos, trabajados o no, se computarán como tiempo trabajado a efectos de horas extras.
- H. El empleado debe haber trabajado tanto el turno regular programado inmediatamente anterior como el posterior a este festivo, a menos que esté ausente por enfermedad probada, emergencia documentada, feriados personales aprobadas o licencia aprobada.
- I. En caso de que un empleado disfrute de días festivos remunerados en lugar de complementarios, el Empleador se compromete a proporcionar el calendario de vacaciones específico del centro, publicado por la Ciudad, previa solicitud, pero solo después de que la Ciudad publique oficialmente el calendario y lo proporcione al Empleador. Si el Empleador opta por modificar dicho horario, lo hará con siete (7) días de antelación a cualquier festivo, salvo que se produzcan emergencias u otras situaciones imprevistas. Si la Ciudad opta por modificar el horario dentro de los 7 días anteriores a un festivo, el Empleador lo notificará a los empleados en las 24 horas siguientes a tener conocimiento del cambio. Si al empleado le corresponde alguna licencia remunerada, podrá disfrutarlo como tiempo libre remunerada.
- J. Si el Empleador, a su discreción, no opera un turno porque un edificio o instalación reconoce un día festivo no reconocido bajo este Artículo y un empleado perdería un día normalmente programado de trabajo como resultado, el Empleador deberá dar a tal empleado una notificación por escrito con siete (7) días de anticipación que el turno no será trabajado, en cuyo caso, al notificar a su supervisor el empleado podrá elegir utilizar un día feriado personal si lo hubiera, o vacaciones no utilizadas para tal día programado perdido, sin el requisito normal de notificación con dos (2) semanas de anticipación. Si el

Empleador no avisa a dicho empleado con siete (7) días de antelación y no realiza el turno, el empleado cobrará por el día de trabajo normalmente programado. Nada de lo aquí expuesto deberá interpretarse como una prohibición al Empleador, en tales circunstancias de que un Edificio o Instalación reconozca o reconozca parcialmente un día feriado no reconocido bajo el Artículo, de preguntar a los empleados si voluntariamente quisieran tomar el turno libre, usando un día feriado personal o sin paga, siempre y cuando haya trabajo disponible para los empleados que decidan trabajar.

ARTÍCULO DOCE VACACIONES

- A. A menos que las vacaciones se conviertan específicamente en un programa de conversión complementario de salario predominante, acordado por la Ciudad y el Empleador, el tiempo que se tome libre por vacaciones no será remunerado. El Empleador concederá el siguiente período de vacaciones sin pago a todos los empleados que hayan estado en el servicio continuo del Empleador, o un contratista de mantenimiento de edificios predecesor, por los años de servicio requeridos que preceden el período en el cual las vacaciones serán tomadas, y habrán sido un empleado regular de tiempo completo o regular de tiempo parcial durante tales años de servicio requeridos:

Una vez transcurrido un (1) año	Una (1) semana
Una vez transcurridos tres (3) años	Dos (2) semanas
Una vez transcurridos cuatro (4) años	Dos (2) semanas y dos (2) días
Una vez transcurridos cinco (5) años	Dos (2) semanas y tres (3) días
Una vez transcurridos seis (6) años	Tres (3) semanas
Una vez transcurridos diez (10) años	Cuatro (4) semanas

- B. Todos los empleados asignados de la Ciudad de Denver serán ahora elegibles para un “Cubo de Tiempo Libre Pagado” (PTO). Debido a que el personal de limpieza de Denver trabaja en diversos turnos y está sujeto a diferentes remuneraciones en función del tipo de trabajo realizado, cuándo se realiza el trabajo, y a menudo se les llama como suplentes con horas adicionales o cubren más de un turno con diferentes horas esperadas cada ciclo de pago, el método para calcular la elegibilidad de PTO se basará en un “cubo de PTO”.

Este cubo será como una cuenta de ahorros.

El tiempo libre ganado en un cubo de PTO se calcula como \$0.80 por hora trabajada en 2021 con ajustes cada vez que un nuevo salario predominante es requerido por la Ciudad, o 1 hora de tiempo pagado fuera de la tarifa programada de pago por cada 30 horas trabajadas, lo que sea mayor. Cuando los empleados sean elegibles para un aumento de los salarios vigentes (aumentos salariales), el valor en dólares por hora deducida se volverá a calcular para mantener al menos 1 hora libre pagada por cada 30 horas trabajadas para el tramo de salario vigente de mayores ingresos, y dicho recálculo se proporcionará al sindicato para su validación.

El 1 de diciembre de cada año, el Empleador identificará la cantidad de PTO en el cubo de PTO en una notificación por escrito a los empleados.

Cómo utilizar el PTO:

1. Los empleados pueden utilizar el PTO para ausentarse por enfermedad (el propósito previsto). La política de la Empresa relativa a las notas del médico y/u otra justificación para excusar turnos de trabajo perdidos con poca antelación puede ser requerida para prevenir el abuso de ausencias con poca antelación. Sin embargo, no se requerirá nota del médico u otra documentación para ausencias cubiertas por la HFWA de menos de cuatro (4) días consecutivos.
2. Los empleados pueden utilizar el PTO para vacaciones planificadas de antemano, días personales, tiempo libre programado aprobado o por cualquier motivo establecido en HFWA.
3. Los empleados pueden utilizar el PTO para feriados o días de licencia de la ciudad que de otro modo habrían sido tiempo libre no remunerado.
4. Los empleados pueden cobrar el PTO en cualquier momento, pagado como días personales además de los turnos regulares que trabajan.
5. Los empleados pueden cobrar el PTO al final del empleo, independientemente de si renuncian o son despedidos.
6. El PTO no es “úselo o piérdalo”, sin embargo, el Contratista anima a que no se acumule más de 1 año de PTO - sin embargo, se entiende que algunos empleados querrán ahorrar para vacaciones más largas y por lo tanto el Contratista será flexible en caso de que un empleado tenga unas vacaciones programadas y lo aprobará caso por caso, sin embargo, nunca se acumularán más de dos años de

PTO.

7. Los empleados deben solicitar el pago del PTO, cuando deseen tomarlo, basándose en una de las razones anteriores.
- C. Siempre que sea posible, se dará preferencia a los empleados en función de su antigüedad a la hora de elegir el período de vacaciones. No obstante, a un empleado cuyas vacaciones hayan sido aprobadas no se le denegarán sus vacaciones dentro de los sesenta (60) días siguientes a las vacaciones solicitadas debido a una solicitud posterior de un empleado de mayor antigüedad. Previo aviso por escrito del empleado con dos (2) semanas de antelación, el pago de vacaciones se pondrá a su disposición en el período de pago anterior al comienzo de las vacaciones; o, a discreción del empleado, se pondrá a su disposición en el día de pago inmediatamente posterior a la fecha de aniversario del empleo. El horario de vacaciones será el de la semana laboral normal del empleado, con los días libres que correspondan. Una vez finalizado el período de vacaciones, el empleado volverá a su horario y asignación semanal normales. Un empleado puede programar sus vacaciones en intervalos de menos de una (1) semana siempre que programe al menos dos (2) días de vacaciones y avise al Empleador con dos semanas de antelación. Todas las solicitudes de vacaciones deben hacerse por escrito y el Empleador debe responder por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción de dicha solicitud. El empleador podrá establecer un proceso de licitación anual para la concesión de vacaciones.
- D. La última fecha de contratación del empleado individual con el Empleador o en el lugar de empleo, la que sea más larga, determinará su derecho a vacaciones, excepto para los empleados de nuevos edificios o instalaciones no cubiertos previamente por un convenio colectivo con el Sindicato. El Empleador acuerda reunirse con el Sindicato para discutir las fechas de elegibilidad de vacaciones para dichos empleados. En ningún caso las fechas de elegibilidad de vacaciones de dichos empleados serán posteriores a un (1) año a partir de la fecha de empleo con el Empleador. Las vacaciones podrán tomarse en cualquier momento después de la fecha de contratación del empleado, pero antes de la fecha de contratación de su siguiente aniversario. Las vacaciones no serán acumulables.
- E. En caso de una licencia concedida a un empleado, su fecha de aniversario, a efectos de determinar el derecho a vacaciones, se modificará añadiéndole el período de su licencia. En caso de despido por reducción de personal y reincorporación en un plazo de treinta (30) días, se considerará que el empleado ha trabajado ininterrumpidamente a efectos de vacaciones.

- F. En los casos en que las vacaciones se conviertan específicamente en un programa de conversión complementario de salario predominante, acordado por la Ciudad y el Empleador, a un empleado que tenga derecho a vacaciones, pero que no las haya tomado y que renuncie, se le pagarán, no obstante, sus vacaciones acumuladas. Un empleado que renuncie voluntariamente después de uno o más años de servicio, notifique por escrito con dos semanas de anticipación su intención de renunciar y complete las dos semanas de trabajo, se le pagarán las vacaciones prorrateadas.
- G. Siempre que un día feriado caiga durante el periodo de vacaciones de un empleado y dicho día feriado se pagaría al empleado en caso de que no estuviera de vacaciones en el momento en que se produjera, el empleado recibirá un día extra de pago o un día adicional de vacaciones con pago a su elección.
- H. Los talones de cheques de nómina designarán por separado los salarios de vacaciones pagados a los empleados. El cobro del PTO se realizará en una nómina separada.
- I. RESERVADO
- J. El Empleador proporcionará personal de relevo de vacaciones siempre que sea factible hacerlo.
- K. RESERVADO
- L. Licencia por enfermedad

El Empleador deberá cumplir la Ley de Familias y Lugares de Trabajo Saludables de Colorado.

Como se menciona en la Sección B anterior, los empleados acumularán licencia remunerada por enfermedad a razón de una (1) hora de licencia por enfermedad por cada treinta (30) horas trabajadas como parte de un programa de conversión de beneficios complementarios presentado a la oficina de salarios predominantes de la Ciudad. Este programa de conversión puede monetizar el valor de cada hora trabajada para cumplir con los requisitos de presentación de informes, pero deberá cumplir con el mínimo de una (1) hora de licencia por enfermedad por cada treinta (30) horas trabajadas.

La licencia por enfermedad remunerada puede utilizarse cuando un empleado (o su familiar) padece una enfermedad mental o física, una lesión o un problema de salud; necesita un diagnóstico médico, cuidados o tratamiento relacionados con dicha enfermedad, lesión o problema de salud; o necesita obtener cuidados médicos preventivos. La licencia remunerada por enfermedad también puede utilizarse si el

empleado o familiar ha sido víctima de maltrato doméstico, agresión sexual o acoso y necesita ausentarse del trabajo por motivos relacionados con dicho delito. La licencia remunerada por enfermedad también se puede utilizar si un funcionario público ha ordenado el cierre de la escuela o del lugar de cuidado del hijo o padre del empleado o del lugar de trabajo del empleado debido a una emergencia de salud pública, que requiera la ausencia del empleado del trabajo.

Para hacer uso la licencia remunerada por enfermedad, el empleado solo tiene que solicitarlo verbalmente, sin necesidad de documentación o aprobación por parte del empleador. Los Empleadores no pueden denegar la licencia remunerada por enfermedad a condición de que el empleado que la solicita se encargue de que un trabajador sustituto cubra su ausencia. No se puede exigir al Empleador ningún justificante médico u otra documentación a menos que el trabajador se tome cuatro (4+) o más días consecutivos de licencia remunerada por enfermedad. Sin embargo, si el Empleador descubre que el empleado fue deshonesto en su solicitud de licencia por enfermedad, el empleado podrá ser objeto de medidas disciplinarias por deshonestidad.

ARTÍCULO TRECE ANTIGÜEDAD

- A. La antigüedad se define como la duración total de los servicios prestados al Empleador a partir de la fecha de contratación o la duración total de los servicios prestados en el lugar de trabajo, la que sea más larga.
- B. Cuando más de un empleado esté, a juicio del Empleador, actualmente calificado, el factor principal para cubrir los puestos vacantes será la antigüedad. Cualquier asignación a un puesto diurno solo se producirá previa aprobación del gerente del edificio.
- C. El Empleador publicará todas las oportunidades de ascenso por un período de tres (3) días hábiles dentro del edificio donde se produzca la vacante. Dicho anuncio estará en un lugar visible para los empleados. Si un empleado desea un horario diario con más horas de trabajo, deberá comunicarlo por escrito al Empleador. Cuando un puesto de trabajo esté disponible, el Empleador asignará dicho puesto al empleado más calificado del edificio que haya solicitado horas adicionales por escrito. Si un empleado desea que se le asigne una ruta diferente, deberá comunicarlo por escrito al Empleador. Cuando haya una ruta disponible, el Empleador asignará la primera ruta al empleado calificado de mayor antigüedad en el edificio que solicitó la ruta por escrito. Sin embargo, la segunda o

subsiguiente asignación de ruta que quede disponible como resultado de la asignación inicial no estará sujeta a este procedimiento. Este párrafo solo se aplica a los puestos básicos de limpieza y no se aplica a los puestos de jefes, encerador u operador de máquinas pesadas.

El Empleador estudiará las solicitudes de traslado.

- D. En caso de pérdida de un puesto de trabajo a favor de un empleador no sindicado, los trabajadores despedidos, en función de su antigüedad, serán llamados a ocupar los puestos vacantes y se les pagará la tarifa salarial adecuada en función de la antigüedad, para ese puesto de trabajo.
- E. En caso de que sea necesario despedir al empleado o empleados de menor antigüedad en un edificio, dicho empleado o empleados que hayan sido desplazados podrán en ese momento: 1) aceptar un puesto vacante en su zona, y si no hay puesto vacante en su zona, aceptar un puesto vacante en otro lugar bajo la jurisdicción del Acuerdo, o 2) si no hay puesto vacante en su zona, ejercer su antigüedad con el fin de desplazar al empleado de menor antigüedad que trabaje en otro lugar de su zona. Sin embargo, un empleado a tiempo parcial no puede desplazar a un empleado a tiempo completo en virtud de este procedimiento. Si un empleado a tiempo completo es despedido y en virtud de este procedimiento cubre un puesto a tiempo parcial, dicho empleado a tiempo completo pasará a encabezar la lista de solicitudes de trabajo a tiempo completo prevista en el Artículo 25. El(los) empleado(s) de menor antigüedad desplazado(s) del trabajo tendrá(n) preferencia sobre todas las nuevas contrataciones en caso de que el Empleador contrate empleados.

ARTÍCULO CATORCE DISCIPLINA Y DESPIDO

- A. El despido o la aplicación de medidas disciplinarias se efectuarán únicamente por causa justificada. Salvo en el caso de infracciones graves de las normas, se aplicará una disciplina progresiva. La disciplina progresiva se limitará a infracciones similares.
- B. Dentro de los veintiún (21) días siguientes a la rescisión, el Empleado podrá solicitar por escrito a Recursos Humanos que el Empleador le comunique por escrito los motivos de su rescisión dentro de los siete (7) días siguientes a la recepción de dicha solicitud, o tan pronto como sea posible.

- C. El empleado tendrá derecho a la presencia de un delegado y de un intérprete (si es necesario, y que podrá ser un empleado de la empresa) en cualquier reunión en la que puedan imponerse medidas disciplinarias o en una reunión de investigación en la que el trabajador crea razonablemente que pueden imponerse medidas disciplinarias. El empleado deberá solicitar la presencia del delegado. Además, a petición del empleado, un delegado podrá estar presente en cualquier reunión en la que el Empleador imponga medidas disciplinarias. Si no se dispone de un delegado, el empleado tendrá derecho a que otro empleado de su elección que esté trabajando ese día en el edificio esté presente en la reunión de investigación y/o disciplinaria.
- D. En caso de inclemencias meteorológicas y si no se dispone de transporte público, el Empleador no podrá sancionar a los empleados que no se presenten a trabajar.
- E. El Empleador acuerda que su representante de Operaciones y/o Recursos Humanos se reúna con el Sindicato cuando éste lo solicite para discutir asuntos relacionados con el trato a los empleados. El Empleador hará esfuerzos de buena fe para identificar problemas y acciones correctivas apropiadas.

ARTÍCULO QUINCE

LICENCIA POR DUELO

- A. La licencia por duelo se otorgará siguiendo los procedimientos y tiempos asignados en este Artículo; sin embargo, el tiempo libre no será remunerado a menos que la licencia por duelo se especifique específicamente como un beneficio en un programa de conversión complementario de salario predominante acordado por la Ciudad y el Empleador.
- B. Cuando se produzca un fallecimiento en la familia inmediata de un empleado, éste tendrá derecho a una licencia de hasta dos (2) días con sueldo. La familia inmediata se define como: cónyuge, pareja*, persona con la que el empleado comparte la custodia compartida de uno o más hijos, hermana, hermano, hijos, madre, padre, abuelos y nietos. El Empleador podrá exigir al empleado que presente pruebas razonables del fallecimiento de un familiar directo. El empleado podrá solicitar hasta cinco (5) días adicionales de licencia por duelo, utilizando vacaciones no disfrutadas o licencias no remuneradas, y el Empleador concederá dicha solicitud. En caso de fallecimiento de la suegra, suegro, cuñado y cuñada del empleado, éste podrá solicitar hasta siete (7) días de licencia por duelo, utilizando las vacaciones no disfrutadas o la licencia no remunerada,

y el Empleador concederá dicha solicitud.

*Por “otra persona importante” se entiende que existe una relación sentimental entre el empleado y otra persona, ninguno de los cuales está casado, que se pretende que permanezca indefinidamente y en la que existe una responsabilidad conjunta por el bienestar común del otro y existen importantes obligaciones financieras compartidas.

ARTÍCULO DIECISÉIS

LICENCIA

- A. Las licencias se concederán únicamente por motivos legítimos y estas licencias o sus prórrogas no se denegarán injustificadamente.
- B. Toda solicitud de licencia deberá presentarse por escrito con diez (10) días de antelación, salvo en caso de urgencia verificable de buena fe. Cualquier licencia, si se concede, se aprobará por escrito estableciendo las fechas de dicha licencia. Las licencias autorizadas por cualquier motivo no afectarán a las vacaciones acumuladas ni a la antigüedad. La antigüedad y la acumulación de beneficios continuarán durante los primeros treinta (30) días de cualquier licencia autorizada. Los empleados que lleven al menos seis (6) meses al servicio del Empleador podrán solicitar cualquier licencia. Para una licencia autorizada, un empleado puede solicitar cualquier vacación debida y debida y el Empleador pagará los días de vacaciones no tomados en lugar de que el empleado tome las vacaciones.
- C. Podrá concederse una licencia personal no remunerada por un período no superior a ciento veinte (120) días; excepto cuando el Empleador prorrogue la licencia. Los empleados podrán disfrutar de una licencia personal de hasta doce (12) semanas laborales tras el nacimiento de un hijo, en caso de adopción o para cuidar a un familiar enfermo. (La intención de esta última disposición es extender la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993 a los empleados que no tendrían derecho a ella por no trabajar suficientes horas). Si un empleado solicita una licencia, o una prórroga de la misma, y el Empleador se la deniega, y el empleado no se presenta a trabajar durante el periodo de licencia solicitado, el Empleador podrá despedir al empleado a su regreso, a menos que el empleado aporte documentación de una emergencia verificable a su regreso que le haya impedido físicamente presentarse a trabajar.
- D. A los empleados regulares se les concederá una licencia no remunerada por tiempo indefinido en caso de lesión o enfermedad en el trabajo o hasta por un (1) año por lesión,

enfermedad, embarazo, aborto espontáneo, parto o emergencia personal fuera del trabajo, previa presentación de un certificado médico o, en caso de emergencia personal, previa documentación de la emergencia. Si no hay una fecha específica de regreso para la licencia, el empleado notificará al Empleador por escrito al menos una vez cada treinta (30) días sobre su estado, a menos que se acuerde mutuamente otra cosa entre el empleado y el Empleador. Si el empleado no notifica al Empleador como se especifica anteriormente sobre la necesidad continua de la licencia o el regreso de la licencia en la fecha especificada, el Empleador podrá despedir al empleado. Para que el empleado regrese de una licencia por incapacidad médica, el Empleador exige un certificado médico que verifique que el empleado es capaz de desempeñar sus funciones habituales.

- E. Para las licencias preaprobadas 1) de no más de treinta (30) días calendario, o 2) resultantes de razones permitidas por la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993 para los empleados con uno (1) o más años de antigüedad, un empleado será reincorporado al trabajo en el mismo puesto sin reducción de horas o compensación tan pronto como sea posible tras la notificación al Empleador; sin embargo, no más tarde de cinco (5) días laborables después de la fecha especificada en la licencia. Para todas las demás licencias, el empleado se reincorporará al trabajo en el mismo puesto o en uno similar, sin reducción de horas ni de remuneración, tan pronto como sea posible tras la notificación al Empleador; no obstante, a más tardar cinco (5) días laborables después de la fecha especificada en la licencia.

ARTÍCULO DIECISIETE

SERVICIO COMO JURADO

- A. Los empleados que sean convocados para prestar servicio como jurado de menor monto serán compensados por el Empleador por la diferencia entre el monto del pago de jurado recibida y la cantidad que el empleado debería haber ganado de no haber prestado servicio. Se entiende que los empleados que trabajen en un turno con el que el servicio de jurado no entre en conflicto deberán presentarse a trabajar. El empleado deberá presentar un justificante de haber prestado servicio como jurado.

ARTÍCULO DIECIOCHO

PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN Y ARBITRAJE

- A. Cualquier denuncia o disputa concerniente a la interpretación o aplicación de cualquier

Artículo numerado específico de este Acuerdo, Apéndice A o Apéndice B, podrá ser presentada como denuncia por el Sindicato o el Empleador. Las denuncias iniciadas por el Sindicato o el Empleador se presentarán por escrito a la otra parte dentro de los siete (7) días hábiles de su ocurrencia o descubrimiento, lo que ocurra más tarde, pero no más de cinco (5) días hábiles a partir de la fecha de ocurrencia en el caso de despido. En caso de despido, si no se presenta una denuncia dentro de los cinco (5) días laborables mencionados, el Sindicato dispondrá de quince (15) días laborables adicionales para presentar una reclamación, pero en tal caso no se aplicará ninguna indemnización por salarios atrasados u otro remedio por ningún período de tiempo anterior a la fecha en que se presente efectivamente la denuncia.

B. Una denuncia por escrito presentada bajo esta sección debe incluir el nombre del empleado agraviado o del representante de la clase de empleados agraviados (que debe ser un empleado agraviado), fecha(s) del incidente en cuestión, breve descripción de la disputa, y la(s) sección(es) específica(s) del Acuerdo que se alega(n) haber sido violada(s). Esta enumeración de secciones no limita el derecho del Sindicato a plantear otras secciones durante el proceso de denuncia/arbitraje. Si el Empleador considera que el Sindicato no cumplió con los requisitos descritos en esta sección, entonces dentro de los 7 días siguientes a la recepción de la queja, deberá notificar al Sindicato por escrito la supuesta deficiencia y el Sindicato tendrá 7 (siete) días adicionales para volver a presentar la denuncia. Si el Sindicato no corrige la deficiencia en el plazo de siete (7) días se entiende que se aplicará el párrafo 6. Si el Sindicato no está de acuerdo en que su queja era deficiente, entonces podrá arbitrar esa cuestión como parte del arbitraje sobre el fondo.

C. Cuando dicha notificación por escrito se entregue a la otra parte según lo dispuesto anteriormente, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Paso 1. El supervisor del sitio o gerente de área del Empleador se reunirá con un representante del Sindicato dentro de los siete (7) días hábiles de recibida la queja por escrito e intentará resolver la disputa. El supervisor que dictó la medida disciplinaria o estuvo involucrado en los hechos subyacentes también deberá estar presente, a menos que el Sindicato y el Empleador acuerden mutuamente lo contrario. La parte que reciba la denuncia por escrito dará a la parte demandante una respuesta por escrito en el plazo de siete (7) días laborables a partir de dicha reunión. Si la parte actora no queda satisfecha con los resultados, podrá apelar al segundo paso notificando por escrito su intención de hacerlo en un plazo de cinco (5) días laborables.

2. Paso 2. El representante de Relaciones Laborales y/o de Operaciones del Empleador o su superior se reunirá con un representante del Sindicato dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la recepción de la apelación por escrito e intentará resolver la disputa. La parte que reciba la denuncia por escrito dará a la parte demandante una respuesta por escrito en el plazo de siete (7) días laborables a partir de dicha reunión. Si la parte demandante no queda satisfecha con los resultados, podrá apelar al tercer paso notificando por escrito su intención de hacerlo en un plazo de quince (15) días laborables.
3. Paso 3. Si no se ha llegado a una solución satisfactoria de la reclamación en el Paso 2, las partes podrán, solo de mutuo acuerdo, someter la reclamación a mediación con el Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS por sus siglas en inglés). El objetivo principal del mediador será ayudar a las partes a resolver la queja de forma satisfactoria para ambas. Cualquier prueba relacionada con el proceso de mediación o resultante del mismo será inadmisible en cualquier procedimiento de arbitraje posterior.
4. Paso 4. Si fracasa la mediación (o si las partes no acuerdan mediar en el caso), el asunto podrá someterse a la decisión de un árbitro imparcial. En caso de que las partes no logren ponerse de acuerdo sobre la selección de un árbitro en un plazo de cinco (5) días laborables, se solicitará al Servicio Federal de Mediación y Conciliación que presente a las partes una lista de siete (7) árbitros. Las partes irán tachando nombres de la lista alternativamente, tachando primero la parte que haya recibido la queja, hasta que se elija al árbitro en un plazo de quince (15) días laborables a partir de la recepción de la lista de arbitraje.
5. La decisión del árbitro será definitiva y vinculante para ambas partes. El árbitro no estará facultado para añadir, sustraer o modificar los términos del presente Acuerdo.
6. Los honorarios del árbitro y todos los gastos accesorios del arbitraje serán sufragados a partes iguales por las partes. En las reclamaciones relativas a la interpretación de contratos, cualquiera de las partes tendrá derecho a solicitar los servicios de un taquígrafo judicial para la transcripción de la audiencia de arbitraje, y las partes sufragarán a partes iguales los gastos correspondientes.

7. El incumplimiento por la parte actora de los plazos establecidos en el presente artículo servirá para declarar: (1) desistido el agravio a todos los efectos cuando no se haya cumplido el plazo inicial de presentación del agravio; o (2) resuelto el agravio con base en la última respuesta de la parte demandada. No obstante, los plazos establecidos anteriormente podrán ampliarse por mutuo acuerdo explícito de las partes por escrito.

ARTÍCULO DIECINUEVE DERECHOS DE LA GERENCIA

- A. Sujeto a las disposiciones de este Acuerdo, el Empleador tendrá el derecho exclusivo de dirigir a los empleados cubiertos por este Acuerdo. Entre los derechos exclusivos de la gerencia, pero sin pretender ser una lista totalmente inclusiva de los mismos, se encuentran el derecho a planificar, dirigir, adoptar métodos nuevos o modificados para realizar el trabajo, prescribir normas y reglamentos razonables y controlar todas las operaciones realizadas en los diversos lugares de trabajo atendidos por los empleados cubiertos por este Acuerdo Sindical; así como el derecho a dirigir la fuerza de trabajo, transferir, contratar, degradar, ascender, disciplinar, suspender o despedir por causa justificada, y relevar a los empleados de sus funciones o despedir a los empleados por falta de trabajo u otras razones legítimas.

ARTÍCULO VEINTE SUCESORES Y CESIONARIOS

- A. Las partes acuerdan que en caso de que la propiedad del Empleador cambie por venta, fusión o de cualquier otra manera, este Acuerdo se incluirá como condición de dicho cambio o transferencia y correrá hasta su conclusión como el contrato del Empleador sucesor. Asimismo, el Sindicato se compromete a mantener este contrato en vigor hasta su finalización y acuerda que ninguna parte de este Acuerdo se cederá a ninguna organización laboral sin el consentimiento de las partes.

ARTÍCULO VEINTIUNO CLÁUSULA DE SALVAGUARDA

- A. Si alguna de las disposiciones de este contrato o la aplicación de dichas disposiciones a

cualquier persona o circunstancia fuera declarada “práctica laboral injusta”, o de cualquier otro modo contraria a la ley, por cualquier tribunal federal o estatal u organismo debidamente autorizado, el resto de este contrato o la aplicación de dicha disposición a otras personas o circunstancias no se verán afectados por ello, y las partes negociarán para sustituir dicha disposición.

ARTÍCULO VEINTIDÓS

SIN HUELGA Y SIN CIERRE PATRONAL

- A. Durante la vigencia de este Acuerdo, el Sindicato acuerda que no autorizará, sancionará, ayudará o participará en ninguna huelga o paro de trabajo por ningún motivo, salvo lo dispuesto en este párrafo o en el párrafo B a continuación. Cualquier empleado que viole cualquiera de los términos de este Artículo podrá ser despedido del empleo con el Empleador o cualquier otra forma de disciplina. No será una violación de este acuerdo, y no será causa de despido o acción disciplinaria que cualquier empleado cubierto por este Acuerdo se niegue a atravesar o trabajar detrás de cualquier línea de piquete establecida por otra organización laboral debido a una huelga autorizada por la Federación del Trabajo del Condado o el Consejo Central del Trabajo y el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios, o que el Sindicato autorice, sancione, ayude o participe en cualquier huelga o paro de trabajo relacionado con cualquiera de dichas líneas de piquete. El Empleador acuerda que durante el mismo período no participará, causará ni ayudará a un cierre patronal de los empleados cubiertos por el Acuerdo, excepto que esta prohibición no se aplicará cuando el Sindicato tome medidas económicas según lo dispuesto en el párrafo B a continuación.
- B. No obstante lo dispuesto en el párrafo A anterior, o cualquier otra disposición del Acuerdo, no constituirá una violación de este acuerdo que el Sindicato emprenda una acción económica, o sea causa de disciplina o despido para cualquier empleado que haya participado en dicha acción económica, bajo las siguientes condiciones:
1. En caso de que el Empleador no acate o se niegue a acatar cualquier laudo de un árbitro emitido en virtud de procedimientos de arbitraje formales o acelerados en virtud del presente Acuerdo.
 2. En el caso de que el Empleador no proceda o se niegue a proceder al arbitraje en virtud de los términos de este Acuerdo de una queja presentada de conformidad con este Acuerdo dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que la denuncia fue presentada originalmente.

ARTÍCULO VEINTITRÉS
CLÁUSULA DE NACIONES MÁS FAVORECIDAS

- A. Si durante la vigencia de este Acuerdo el Sindicato suscribe un acuerdo colectivo con un empleador que tenga contrato(s) con la Ciudad para prestar los mismos o similares servicios identificados en el Artículo 1 de este documento, las partes acuerdan reunirse y discutir las disposiciones contractuales suscritas con ese empleador que sean diferentes a las previstas en este Acuerdo.

ARTÍCULO VEINTICUATRO
ALCOHOL Y SUSTANCIAS CONTROLADAS

Cuando el Empleador tenga una sospecha razonable de que un empleado está bajo la influencia de una sustancia controlada no prescrita o alcohol durante las horas de trabajo, en la propiedad del Empleador o lugar de trabajo o mientras utiliza el equipo del Empleador, el Empleador tendrá derecho a exigirle que se someta a una prueba de sangre, orina u otra prueba aceptable por un médico o laboratorio de elección del Empleador. La negativa a someterse a este requisito en cumplimiento de esta disposición o un resultado positivo en una prueba de detección de una sustancia controlada no prescrita o un resultado positivo en una prueba de detección de alcohol con un contenido de alcohol en sangre de 0.10 será causa de despido inmediato. Un resultado positivo en un control de alcoholemia de al menos 0.05 pero inferior a 0.10 será motivo de sanción disciplinaria que podrá incluir el despido.

Las pruebas de laboratorio para sustancias controladas no prescritas que se realicen en virtud del presente Reglamento se llevarán a cabo en un laboratorio certificado por el Instituto Nacional para el Abuso de Drogas (NIDA por sus siglas en inglés). La muestra tomada se dividirá y se guardará una parte para realizar más pruebas en caso de que se cuestionen los resultados. Los resultados positivos iniciales de cualquier muestra se confirmarán mediante una prueba diferente, preferiblemente cromatografía de gases/espectrometría de masas.

Un empleado al que se le haya pedido que se someta a una prueba de detección de drogas o alcohol en cumplimiento de esta disposición podrá ser suspendido a la espera de recibir los resultados de la prueba. Si los resultados de la prueba son negativos, el empleado será readmitido inmediatamente con el sueldo íntegro y sin pérdida de beneficios.

Si los resultados de la prueba son positivos, un representante del Empleador notificará

confidencialmente al empleado. En un plazo de treinta (30) días a partir de la notificación de los resultados positivos de la prueba, dicho empleado tendrá derecho a que la muestra dividida sea analizada de forma independiente por un laboratorio certificado por el NIDA de su elección y a su cargo. No obstante, si la prueba independiente arroja un resultado negativo, el empleado será reincorporado inmediatamente con el salario retroactivo completo y sin pérdida de beneficios, y el Empleador pagará los costos de dicha prueba independiente.

Si un empleado, antes de ser sorprendido bajo los efectos, consumiendo, vendiendo o en posesión de sustancias controladas no prescritas o alcohol, se dirige al Empleador y declara que tiene un problema de consumo de drogas o alcohol, el Empleador ofrecerá al empleado una licencia razonable no remunerada, que no excederá de 60 días, con el fin de que se inscriba y participe en un programa reconocido de rehabilitación de drogas o alcohol a expensas del empleado. La no superación del programa dará lugar al despido. El Empleador podrá condicionar la reincorporación al trabajo de cualquier empleado que haya disfrutado de una licencia al informe final de la agencia de rehabilitación y a la prueba de resultados negativos de las pruebas de detección de drogas o alcohol realizadas en una fecha posterior a la fecha de la prueba inicial y en cualquier momento posterior.

Los empleados que utilicen medicamentos prescritos que puedan afectar a su capacidad para desempeñar su trabajo con seguridad están obligados a notificar al Empleador tales hechos.

La venta, el uso, la fabricación, la distribución, la dispensación o la posesión de alcohol o de una sustancia controlada no prescrita o estar bajo la influencia del alcohol o de una sustancia controlada no prescrita durante las horas de trabajo, en la propiedad del Empleador o en el lugar de trabajo o mientras se utiliza el equipo del Empleador será causa de despido inmediato. Nada de lo aquí estipulado deberá interpretarse como una exigencia de que el Empleador someta a un empleado a pruebas de alcohol o sustancias controladas no recetadas. El Empleador puede establecer el uso, estar bajo la influencia, etcétera por otros medios razonables.

ARTÍCULO VEINTICINCO
BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS
RESERVADO

ARTÍCULO VEINTISÉIS
SEGURO MÉDICO

- A. El Empleador ofrecerá seguro médico de conformidad con los procedimientos y políticas de la Ciudad sobre el salario prevaleciente y el programa de conversión del salario prevaleciente. El Empleador notificará al Sindicato sobre el seguro de salud ofrecido bajo dicho programa y todos los empleados elegibles podrán optar por el seguro, ya sea después del período de espera inicial para las nuevas contrataciones, o durante los períodos de inscripción abierta, según lo especificado por el proveedor de seguro médico.

El Sindicato reconoce que el Empleador tiene ciertas responsabilidades en virtud de la Ley de Cuidado de Salud Asequible para ofrecer seguro de salud o enfrentar una multa y no impedirá que el Empleador ofrezca cobertura.

El Empleador se compromete a facilitar al Sindicato, previa solicitud, información sobre quién ha elegido la cobertura, las primas pagadas y las opciones de cobertura elegidas por el empleado.

- B. El Empleador pagará \$10.000 en beneficios por fallecimiento a los beneficiarios del empleado en el momento de su muerte. Para tener derecho a este beneficio, el empleado deberá tener 1 (un) año de antigüedad, y el empleado deberá haber programado regularmente turnos de 20 (veinte) o más horas semanales en el momento de su fallecimiento o del inicio de una licencia por enfermedad. El Empleador puede optar por proporcionar un seguro de vida a terceros o autoasegurar este beneficio. Si el Empleador opta por el seguro de 3ª parte, prevalecerán las disposiciones, normas y obligaciones de la póliza de seguro de vida. El costo de una póliza de seguro de vida de terceros no se incluirá en un programa de conversión de salarios complementarios antes del 1 de julio de 2023. En caso de que el seguro de vida sea proporcionado por el Empleador a través de un beneficio autoasegurado, los empleados perderán el pago de los ingresos del seguro de vida si no identifican a un beneficiario.

ARTÍCULO VEINTISIETE
FONDO PARA LA EDUCACIÓN
RESERVADO

ARTÍCULO VEINTIOCHO
INMIGRACIÓN

- A. El Empleador notificará al Sindicato de cualquier investigación llevada a cabo por el Departamento de Seguridad Nacional o cualquiera de sus agencias relacionadas o sucesoras y/o el Departamento de Trabajo. Los empleados no serán disciplinados, no sufrirán pérdida de antigüedad ni se verán perjudicados de otro modo por un cambio legal de nombre o número del seguro social. El Empleador se compromete a cumplir con las leyes de inmigración aplicables y las leyes relacionadas, y a extender su cooperación y asistencia razonables a los empleados y al Sindicato en relación con dichos asuntos.
- B. El Empleador se compromete a trabajar con todos los inmigrantes legales para proporcionar la oportunidad de obtener ya sea extensiones, continuaciones u otro estatus requerido por el Departamento de Justicia o el Departamento de Seguridad Nacional o cualquiera de sus agencias relacionadas o sucesoras sin tener que tomar una licencia.
- C. Si es necesaria una licencia, el Empleador acepta conceder al empleado, de conformidad con el Artículo 16, una licencia por un período de hasta noventa (90) días y devolver al empleado sin pérdida de antigüedad siempre que el Empleador siga en el edificio. El Empleador podrá conceder una prórroga adicional de noventa (90) días a la ausencia, si la solicitud se hace por escrito y el empleado presenta pruebas de que los documentos están en trámite dentro del período original de noventa (90) días. El Empleador podrá conceder una prórroga adicional a la ausencia a su discreción, si la solicitud del empleado se hace por escrito con la prueba de que se requiere tiempo adicional.
- D. El Empleador puede requerir documentación de comparecencia en dichos procedimientos y/o documentación actualizada de autorización válida para trabajar en los Estados Unidos. El Empleador podrá condicionar la prórroga a que el empleado notifique al Empleador el estado de sus procedimientos al menos cada treinta (30) días durante la prórroga. El empleado no tendrá derecho a la acumulación de beneficios durante el período de licencia mencionado. Todo ello de conformidad con la legislación vigente.
- E. Si un empleado es despedido por falta de autorización de trabajo y posteriormente corrige el problema dentro de los seis (6) meses siguientes al despido, el empleado volverá a ser contratado en el siguiente puesto disponible con el mismo salario y antigüedad en el momento de dicho despido.
- F. Carta de no coincidencia
 - 1. Una carta de “no coincidencia” de la Administración del Seguro Social (SSA por sus siglas en inglés), una notificación telefónica o informática de no coincidencia o una notificación de no coincidencia del IRS no constituirán por sí mismas una

base para tomar medidas laborales adversas contra un empleado.

2. Al recibir dicha carta, el Empleador notificará al empleado y le entregará una copia de la misma y le informará que debe ponerse en contacto con la SSA. Si el empleado presenta un nuevo número del Seguro Social, el Empleador seguirá su práctica habitual relativa a la verificación de los números del Seguro Social, a menos que el edificio exija lo contrario.

ARTÍCULO VEINTINUEVE SEGURO DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

- A. El programa de Seguro de Licencia Familiar y Médica (FAMLI por sus siglas en inglés) remunerado de Colorado permite a los empleados que cumplan los requisitos solicitar los beneficios de licencia FAMLI por cualquiera de los siguientes motivos:
 1. Cuidar de un nuevo hijo durante el primer año tras su nacimiento, adopción o colocación en un hogar de acogida.
 2. Cuidar a un miembro de la familia con una enfermedad grave.
 3. Cuidar de su propio estado de salud grave.
 4. Hacer los preparativos para el despliegue militar de un familiar.
 5. Obtener alojamiento seguro, atención y/o asistencia jurídica en respuesta a la violencia de pareja, acoso, agresión sexual o abuso sexual.
- B. Proceso de solicitud de licencia a la División FAMLI. Los empleados pueden solicitar los beneficios FAMLI presentando una solicitud al Departamento de Trabajo y Empleo de Colorado (“CDLE” por sus siglas en inglés). Dichas solicitudes se presentarán directamente a la División FAMLI del Estado de Colorado, o al Administrador Tercero si el Empleador ha adoptado una alternativa de plan privado, no al Empleador ni al Sindicato. Las solicitudes podrán presentarse por adelantado cuando la necesidad de licencia calificada sea previsible.
- C. Notificación al empleador de la licencia FAMLI. Aunque el empleado haya presentado o planea presentar una solicitud a la División FAMLI para recibir beneficios FAMLI, el empleado debe notificar al empleador antes de iniciar cualquier licencia o de faltar al trabajo, si es posible. Cuando la necesidad de licencia es previsible, el empleado debe

notificar al Empleador con 30 días de anticipación al inicio de la licencia planeada. Cuando la necesidad de ausentarse sea imprevisible, el trabajador deberá notificarlo al Empleador tan pronto como sea posible.

ARTÍCULO TREINTA
DURACIÓN DEL ACUERDO

El presente Acuerdo entrará en vigor el 1 de noviembre de 2024 y finalizará el 1 de octubre de 2028, y continuará en pleno vigor de año en año a partir de entonces, a menos que el Acuerdo se rescinda o modifique de conformidad con las siguientes condiciones.

Si una de las partes opta por modificar o rescindir el Acuerdo, dicha parte deberá, en una fecha no inferior a sesenta (60) días ni superior a setenta y cinco (75) días antes del 1 de octubre de 2028, notificar por escrito a la otra parte su intención de modificar o rescindir, y mediante dicha acción el Acuerdo quedará rescindido a todos los efectos a partir de la fecha de expiración del Acuerdo.

EN FE DE LO CUAL, las partes nombradas han firmado sus nombres y estampado las firmas de sus representantes autorizados este _____ día de _____ 2024.

Por: _____

Service Employees International Union,
Local No. 105, CTW, CLC

Por: _____

Roth Property Maintenance, LLC

Por: _____

Por: _____

Por: _____

Por: _____

Por: _____

Por: _____

APÉNDICE A
RESERVADO

APÉNDICE B
POLÍTICA DE ACOSO Y AGRESIÓN SEXUAL

- A. El Empleador y el Sindicato acuerdan que todos los empleados tienen derecho tanto a conocer sus derechos en relación con el acoso sexual como a trabajar en un entorno libre de acoso sexual. El empleador no tolerará el acoso sexual de sus empleados, ya sea por parte de empleados, no empleados o supervisores.
- B. El Empleador deberá tener una política de acoso sexual que cumpla con la ley federal, impresa tanto en inglés como en español, que será la política que los empleados, supervisores y gerentes deberán seguir y que el Empleador utilizará para fines de gobernar el acoso sexual en su lugar de trabajo. Con ese fin, el Empleador pondrá a disposición de cada empleado una copia de su política de acoso sexual. Dicha política se facilitará al Sindicato, a petición de éste.
- C. El Empleador alentará a los empleados a denunciar los casos de acoso sexual a la persona designada en la política del Empleador y/o al gerente del Empleador. Si esta persona es la causante de la conducta infractora, el empleado podrá denunciar el asunto directamente a través de otros canales alternativos adecuados establecidos por el Empleador, como una línea directa para empleados. Las denuncias de acoso sexual serán investigadas con prontitud por el Empleador siguiendo las normas adecuadas de profesionalidad y conducta respetuosa hacia los empleados mientras se toman las denuncias y se realizan las investigaciones de acoso sexual. Las partes acuerdan mutuamente que, en la medida de lo posible, la confidencialidad es de vital importancia en el proceso de investigación de una denuncia de acoso sexual. El Empleador proporcionará al acusador una respuesta a sus hallazgos y a cualquier acción tomada dentro de un período de tiempo razonable. Cuando proceda, la respuesta se dará por escrito.
- D. Ejemplos de acoso sexual incluyen, entre otros, cualquier comportamiento que incluya insinuaciones sexuales no deseados y/o conducta verbal o física no deseada de naturaleza sexual, tales como:
- Tocamientos o contactos inapropiados.
 - Bromas ofensivas, conversaciones de carácter sexual o comentarios despectivos sobre la propia orientación sexual o identidad de género.
 - Mostrar o compartir fotos o videos lascivos en el trabajo.
 - Conducta de naturaleza sexual que interfiera en el desempeño laboral de una persona

o cree un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

- Cuando la sumisión o el rechazo de un empleado a una conducta verbal o física de naturaleza sexual dé lugar a una acción adversa o se utilice como base para ascensos u otras decisiones laborales.

E. En caso de que un empleado haya presentado una denuncia de acoso contra una persona ajena a la empresa, el Empleador informará por escrito al propietario o al gerente de la propiedad de la denuncia, incluida la identidad del acusado, y solicitará al propietario o al gerente que adopte medidas inmediatas para garantizar que cese el acoso. Si el Empleador puede tomar medidas apropiadas dentro de su control para prevenir que el acusado tenga más acceso al empleado que denuncia el acoso en el lugar de trabajo, el Empleador puede renunciar al requisito de informar al dueño o gerente de la propiedad. A petición del empleado acusador, el Empleador se esforzará por proporcionar al empleado un lugar de trabajo temporal y alternativo, lejos del presunto acosador, sin pérdida de ingresos, antigüedad o beneficios.

F. Al recibir una denuncia de acoso sexual por parte de un empleado, el Empleador tomará las medidas razonables para garantizar que el empleado acusado no tenga contacto directo con el empleado al que supuestamente ha acosado hasta que el Empleador haya completado su investigación y tomado una decisión sobre el fundamento de la acusación. A partir de ese momento, se adoptarán las medidas oportunas. El Empleador tiene el derecho de transferir a un empleado acusado entre lugares de trabajo o suspender a un empleado acusado cuando sea apropiado hasta que la investigación esté completa. A petición del empleado acusador, el Empleador se esforzará por proporcionar al empleado un lugar de trabajo temporal alternativo lejos del presunto acosador sin pérdida de ingresos, antigüedad o beneficios.

G. Si el Empleador determina que un empleado, supervisor o gerente ha incurrido en acoso sexual, el empleado, supervisor o gerente será objeto de medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta el despido. Los actos graves de acoso sexual o mala conducta serán motivo de despido inmediato.

Si, tras la investigación, el Empleador determina que un empleado no ha incurrido en acoso sexual, el Empleador anulará cualquier acción adversa, como una suspensión no remunerada o un traslado involuntario, realizada en el curso de la investigación. El sindicato apoyará las decisiones del empleador a este respecto, de conformidad con su deber de representación justa.

- H. No se tomarán represalias contra los empleados que denuncien casos de acoso sexual o participen en una investigación al respecto.
- I. Nada de lo aquí expuesto debe interpretarse como un impedimento para que el Empleador mantenga una política de acoso sexual que añada o amplíe lo anterior, siempre que no sea incompatible con esta política.
- J. El Empleador no tolerará una relación sexual o romántica entre dos empleados cuando uno de ellos sea supervisor directo, según se define en la Sección 2(11) de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, del otro empleado.

APÉNDICE C
ACUERDO DE CONTRATISTA RESPONSABLE
PARA EL ÁREA METROPOLITANA DE DENVER

Entre
SEIU LOCAL 105
y
Roth Property Maintenance, LLC

El presente Acuerdo (en adelante, el “Acuerdo”) se celebra entre Roth Property Maintenance, LLC (en adelante, el “Empleador”) y Service Employees International Union Local 105, (CTW) (en adelante, el “Sindicato”). Las partes han celebrado los siguientes acuerdos:

1. El Empleador tiene la intención de adoptar un enfoque positivo hacia la sindicalización de sus empleados de limpieza no supervisores cubiertos por contratos que el Empleador tiene con la Ciudad para proporcionar servicios de limpieza para edificios e instalaciones. El Empleador no se opondrá a los intentos de sus empleados de limpieza de organizarse y firmar tarjetas de autorización sindical. El Empleador y sus supervisores no tomarán ninguna acción ni harán ninguna declaración que directa o indirectamente afirme o implique cualquier oposición al derecho de los empleados a la sindicalización.
2. No hay piquetes ni huelgas: Durante la vigencia de este Acuerdo, el Sindicato no participará en huelgas, piquetes, boicots o cualquier otra actividad económica. Esto no restringirá los derechos del Sindicato a participar en tales acciones una vez que comience la negociación colectiva, tal como se establece en el párrafo 7 a continuación.
3. A petición del Sindicato, el Empleador proporcionará al Sindicato la siguiente información: Los nombres, direcciones, números de teléfono, fechas de contratación y lugares de trabajo de todos los conserjes no supervisores empleados por el Empleador a través de su contrato con la Ciudad.
4. El Empleador permitirá el acceso del Sindicato a los trabajadores si así lo solicita el Sindicato. El Sindicato acuerda que no habrá interferencia con el trabajo. El Sindicato no buscará acceso al sitio de trabajo si el gerente del edificio o la Ciudad no permiten el acceso del Sindicato al sitio de trabajo. El Empleador acuerda cooperar con el Sindicato para facilitar reuniones fuera del sitio entre los trabajadores y el Sindicato.
5. En los edificios o instalaciones dentro de la jurisdicción de este Acuerdo, donde el

Empleador tiene un contrato con la Ciudad para proveer servicios de limpieza, el Empleador reconocerá al Sindicato como el agente exclusivo de negociación para sus empleados en dichos edificios o instalaciones siempre y cuando el Sindicato haya establecido su estatus como el representante mayoritario de dichos empleados a través de una verificación cruzada de tarjetas de autorización, o tarjetas de membresía del Sindicato que autorizan al Sindicato como el representante exclusivo de negociación de los empleados. Esta verificación cruzada será supervisada por un tercero neutral. Dicho tercero neutral será seleccionado mutuamente por el Empleador y el Sindicato de entre personas tales como un mediador federal, un mediador o conciliador estatal, un árbitro neutral establecido o un clérigo. Si el Sindicato establece a través de los procedimientos de verificación cruzada establecidos en este párrafo que es el representante mayoritario del total de empleados de limpieza no supervisores en un Edificio o Instalación cubierto, el Empleador reconocerá al Sindicato como el representante exclusivo de negociación de todos los empleados en ese edificio o instalación. El Empleador se compromete a no presentar una petición ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales como alternativa a la participación en una verificación cruzada de tarjetas de autorización que llevará a cabo un tercero neutral según lo dispuesto en este párrafo.

6. El Empleador acuerda además que, tras el reconocimiento del Sindicato para un Edificio o Instalación, los empleados de este edificio o instalación se incorporarán a la unidad y estarán cubiertos por el acuerdo colectivo.
7. RESERVADO
8. Únicamente los edificios y/o instalaciones dentro de la jurisdicción del Sindicato estarán cubiertos por este Acuerdo.
9. La antigüedad se definirá como la fecha original de contratación con el Empleador y no en la fecha efectiva de reconocimiento. El derecho a las vacaciones por antigüedad comenzará un año después de la fecha de aplicación de las condiciones económicas. El derecho a tales beneficios se basará en la fecha original de contratación con el Empleador.
10. Si durante la vigencia de este acuerdo, el Sindicato celebra un acuerdo con otro empleador o grupo de empleadores que sea más favorable para un empleador que el de las disposiciones correspondientes o similares de este Acuerdo, entonces se acuerda que esas disposiciones más favorables entrarán en vigor bajo los términos y condiciones de

este Acuerdo en la misma fecha en que entraron en vigor bajo el otro acuerdo.

11. Resolución de disputas: Cualquier disputa, incumplimiento o reclamación relacionada con este acuerdo, estará sujeta y se resolverá a través de un arbitraje final y vinculante obligatorio ante un árbitro seleccionado mutuamente. El árbitro se seleccionará por acuerdo de las partes y, si no hay acuerdo, entonces la selección se hará por medio de una huelga alternativa de un panel de 7 árbitros proporcionado por FMCS. Los costos y honorarios de la selección del árbitro, del árbitro y de la audiencia de arbitraje serán compartidos a partes iguales por las partes (estos costos y honorarios no incluyen los honorarios de los abogados de ninguna de las partes, si los hubiera).
12. Lista de contratistas responsables: El Sindicato se compromete a revisar e incluir al Empleador en su lista de contratistas responsables inmediatamente después de la ejecución de este acuerdo.
13. Otras empresas de conserjería relacionadas: Este acuerdo pretende abarcar, y será para el beneficio de, todas las compañías relacionadas, subsidiarias, empresas conjuntas y sociedades que realicen trabajo de contrato de conserjería de servicios de construcción. {Nota: el propósito de esto es incluir a todas las empresas de conserjería relacionadas con el Empleador}.

CARTA COMPLEMENTARIA FONDO PARA LA EDUCACIÓN

El Empleador y el Sindicato pospondrán la negociación sobre la inclusión de un fondo de educación hasta que conozcan los futuros estatutos del fondo nacional y cómo el CBA se beneficiará directamente del fondo. A petición de cualquiera de las partes, tanto el Sindicato como el Empleador se reunirán y negociarán los impactos de cualquier cambio en la implementación del lenguaje del Fondo de Educación.

CARTA COMPLEMENTARIA LIMPIEZA DIARIA

Si, en cualquier edificio, el Empleador cambia la fuerza de trabajo regular de limpieza nocturna a limpieza diurna (definida como un cambio en la hora de inicio de tres horas o más), entonces el Empleador proporcionará al Sindicato un aviso por escrito con al menos sesenta (60) días de anticipación de dicho cambio de turno previsto. Si el Empleador no tiene sesenta (60) días de aviso del cambio, entonces proporcionará al Sindicato un aviso por escrito dentro de los tres (3) días de recibir el aviso. Si a un Empleador se le adjudica un nuevo edificio, y como parte de la adjudicación se le exige que proporcione limpieza diurna, entonces el Empleador avisará con treinta (30) días de antelación antes de hacerse cargo del edificio. Si el Empleador no dispone de treinta (30) días de preaviso, entonces proporcionará al sindicato una notificación por escrito dentro de los tres (3) días siguientes a la recepción de la notificación.

CARTA DE ACUERDO SEGURIDAD Y SALUD

A. El Empleador y el Sindicato acuerdan que las siguientes disposiciones se aplicarán únicamente al mismo tiempo que una determinación de que existe una emergencia de salud pública emitida por un funcionario o agencia federal, estatal o local apropiada como resultado de COVID-19:

1. El Empleador proporcionará a los empleados guantes, mascarillas y otros equipos de protección adecuados de acuerdo con los requisitos reglamentarios. El Empleador proporcionará a los trabajadores desinfectante para su uso cuando realicen tareas que requieran contacto con puntos de contacto. Los empleados serán responsables de utilizar sistemáticamente el EPP proporcionado.

En la medida en que una orden legal requiera o la orientación de una agencia de salud pública aplicable sugiera el uso público de equipos de protección personal (EPP por sus siglas en inglés), el Sindicato educará a sus afiliados sobre tales requisitos y orientación. El Sindicato se esforzará por proporcionar a sus afiliados los recursos de EPP sugeridos para uso público. Los empleadores proporcionarán a los empleados el EPP obligatorio para su uso en el lugar de trabajo.

2. Capacitación: Los Empleadores cumplirán con la legislación aplicable en relación con la capacitación de los supervisores sobre las mejores prácticas recomendadas y proporcionarán a los empleados toda la información actualizada que esté disponible en relación con la salud, la seguridad y la COVID-19 exposición en un sitio.
3. Salas de descanso: El Empleador y los miembros del Sindicato realizarán esfuerzos razonables para garantizar que la sala de descanso y las áreas de entrada y salida del reloj estén desinfectadas de conformidad con las directrices del CDC y trabajarán con el cliente para identificar áreas alternativas para los descansos y el almuerzo y/o escalonar los descansos, con el fin de practicar el distanciamiento social en todo momento mientras se está en el trabajo.
4. Consentimiento informado: Antes de solicitar a los empleados que limpien o entren en zonas potencialmente infectadas, el Empleador informará a los empleados de la posible infección notificada y de la fuente de dicha notificación.

No se tomarán represalias contra los empleados que se nieguen a entrar en zonas potencialmente infectadas. El Empleador hará todo esfuerzo razonable para reasignar a los empleados en tales casos.

5. Notificación al Sindicato: El Empleador notificará al Sindicato por escrito dentro de 24 horas de la exposición de un empleado a COVID-19 en el trabajo o un informe confirmado de un no-empleado que ha dado positivo a COVID-19 en el lugar de trabajo y proporcionará un resumen de las medidas adoptadas para garantizar la seguridad de los empleados. Dicho informe no identificará a los individuos por su nombre ni proporcionará otra información que los identifique de forma exclusiva y solo proporcionará detalles suficientes para describir con precisión el número de casos confirmados y, en el caso de personas ajenas al trabajo, la(s) planta(s) o suite(s) del edificio afectada(s).
- B. Las partes acuerdan que si un funcionario o agencia federal, estatal o local apropiado emite una determinación de que existe una emergencia de salud pública distinta de COVID-19, las partes se reunirán y discutirán la respuesta apropiada dentro de los 7 días siguientes a la solicitud por escrito de cualquiera de las partes.