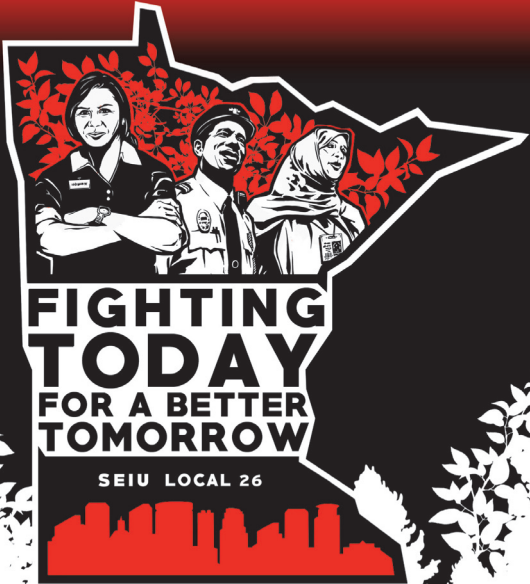


**SEIU Local 26**  
**RETAIL JANITORIAL CONTRACT**



**March 1, 2020 - February 28, 2024**

SEIU Local 26 es la Unión de Servicios de Propiedad de Minnesota. Somos conserjes, oficiales de seguridad y limpiadores de ventanas, más de 8,000 personas en el área metropolitana de Twin Cities. En toda América del Norte, SEIU une a 225,000 miembros en servicios de propiedad. El Service Employees International Union es una organización de 2 millones de miembros unidos por la creencia en la dignidad y el valor de los trabajadores y los servicios que brindamos. Estamos dedicados a mejorar la vida de los trabajadores y las familias y crear una sociedad más justa y humana.

SEIU Local 26 is Minnesota's Property Services Union. We are janitors, security officers and window cleaners, more than 8,000 strong in the Twin Cities metro area. Across North America, SEIU unites 225,000 members in property services. The Service Employees International Union is an organization of 2 million members united by the belief in the dignity and worth of workers and the services we provide. We are dedicated to improving the lives of workers and families and creating a more just and humane society.

SEIU Local 26 Member Resource Center  
Centro de recursos para miembros  
**1-855-265-6225**

Mailing address / Dirección de envío:

1620 Central Avenue NE  
Suite 177  
Minneapolis, MN 55413

Physical Address / Dirección física:

826 18th Ave NE  
Minneapolis, MN 55413

[www.seiu26.org](http://www.seiu26.org)

[www.facebook.com/seiu26](http://www.facebook.com/seiu26)

## **Derechos de Weingarten**

*Si le avisan que hay una reunión con la gerencia, antes de que comience la reunión léales el siguiente texto que aparece abajo:*

“Si la discusión de esta reunión de alguna manera podría dar como resultado que me disciplinen o me despidan, o pueda afectar mis condiciones personales de trabajo; solicito respetuosamente que un(a) representante de mi Sindicato, o un agente o un(a) Delegado(a) Sindical esté presente conmigo en la reunión. Decido no participar en esta discusión hasta que llegue la persona que me va a representar”.

## **Weingarten Rights**

*If called to a meeting with management, read the following to management when the meeting begins:*

“If this discussion could in any way lead to my being disciplined or terminated or affect my personal working conditions; I respectfully request that my union representative, officer, or steward be present at this meeting. Until my representative arrives, I choose not to participate in this discussion.”

*In memory of*  
**Virginia Miller.**



CONTRACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE  
TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE  
LA LIMPIEZA DE TIENDAS

Entre

INNOVATIVE FACILITY SERVICES, LLC;  
MAJOR METRO, LLC;  
CARLSON BUILDING MAINTENANCE, INC  
DIAMOND SHINE BUILDING MAINTENANCE  
BLUE CHIP PROS

Y

SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION,  
LOCAL 26

(Fecha de vencimiento 28 de febrero de 2024)

(Aunque cada compañía firmó el Contrato Colectivo individualmente, los términos y condiciones del Acuerdo son idénticos para todas ellas y su contenido le es aplicable a usted y a su empleador)

COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT  
FOR RETAIL JANITORIAL

Between

INNOVATIVE FACILITY SERVICES, LLC;  
MAJOR METRO, LLC;  
CARLSON BUILDING MAINTENANCE, INC;  
DIAMOND SHINE BUILDING MAINTENANCE;  
BLUE CHIP PROS

and

SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION,  
LOCAL 26

March 1, 2020 - February 29, 2024

(Although each company signed this collective bargaining agreement separately, the terms and conditions of the agreement are identical and apply to you and your employer.)

## TABLA DE CONTENIDO

PREÁMBULO .....	1
ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO Y CAMPO DE APLICACIÓN DEL ACUERDO.....	1
ARTÍCULO 2 – DERECHOS DE LA GERENCIA.....	3
ARTÍCULO 3 – INTERRUPCIÓN DEL TRABAJO.....	5
ARTÍCULO 4 – DESPIDO Y DISCIPLINA.....	6
ARTÍCULO 5 – PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y DE ARBITRAJE .....	8
ARTÍCULO 6 – NO DISCRIMINACIÓN Y PERMISOS DE TRABAJO .....	13
ARTÍCULO 7 – CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS Y LOS SALARIOS .....	18
ARTÍCULO 8 – LAS HORAS Y LAS HORAS EXTRAS .....	20
ARTÍCULO 9 – ANTIGÜEDAD .....	21
ARTÍCULO 10 – CUENTAS NUEVAS.....	24
ARTÍCULO 11 – CONDICIONES DEL TRABAJO .....	26
ARTÍCULO 12 – SUBCONTATACIÓN .....	32
ARTÍCULO 13 – LICENCIAS DE AUSENCIA.....	33
ARTÍCULO 14 – TIEMPO LIBRE PERSONAL CON GOCE DE SUELDO.....	35
ARTÍCULO 15 – FERIADOS.....	39
ARTÍCULO 16 – SEGURIDAD Y CUOTA SINDICAL .....	40
ARTÍCULO 17 – ASUNTOS SINDICALES.....	45
ARTÍCULO 18 – OBLIGACIONES DE LA NEGOCIACIÓN .....	46

ARTÍCULO 19 – BENEFICIOS DEL SEGURO DE SALUD.....	48
ARTÍCULO 20 – CLÁUSULA NACIÓN MÁS FAVORECIDA ....	52
ARTÍCULO 21 – TOTALIDAD DEL ACUERDO.....	53
ARTÍCULO 22 – CLÁUSULA DE VALIDEZ .....	53
ARTÍCULO 23 – VIGENCIA DEL ACUERDO .....	53
APÉNDICE A – CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJOS	
E ÍNDICE DE SALARIOS.....	56
CARTA ANEXA AL ACUERDO .....	57



## TABLE OF CONTENTS

PREAMBLE .....	63
ARTICLE 1 – RECOGNITION AND SCOPE OF AGREEMENT ...	63
ARTICLE 2 – MANAGEMENT RIGHTS .....	65
ARTICLE 3 – WORK STOPPAGES .....	66
ARTICLE 4 – TERMINATION AND DISCIPLINE .....	67
ARTICLE 5 – GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE ...	69
ARTICLE 6 – NONDISCRIMINATION AND WORKER AUTHORIZATION.....	73
ARTICLE 7 – CLASSIFICATIONS AND WAGES .....	77
ARTICLE 8 – HOURS AND OVERTIME .....	78
ARTICLE 9 – SENIORITY .....	79
ARTICLE 10 – NEW ACCOUNTS .....	81
ARTICLE 11 – WORKING CONDITIONS.....	83
ARTICLE 12 – OUTSOURCING .....	88
ARTICLE 13 – LEAVES OF ABSENCE .....	89
ARTICLE 14 – PAID TIME OFF .....	90
ARTICLE 15 – HOLIDAYS .....	93
ARTICLE 16 – UNION SECURITY AND CHECKOFF .....	94
ARTICLE 17 – UNION BUSINESS .....	97
ARTICLE 18 – BARGAINING OBLIGATIONS .....	98
ARTICLE 19 – HEALTH BENEFITS .....	100
ARTICLE 20 – MOST FAVORED NATION.....	104

ARTICLE 21 – ENTIRE AGREEMENT .....104  
ARTICLE 22 – SAVINGS CLAUSE.....105  
ARTICLE 23 – TERM .....105  
APPENDIX A – JOB CLASSIFICATION AND WAGE RATES ...106  
Side Letter of Agreement .....107

# PREÁMBULO

El presente acuerdo tiene efectos y es suscrito entre \_\_\_\_\_; (que de aquí en adelante se le denominará el “Empleador”) y *SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION, LOCAL 26* (que de aquí en adelante se le denominará indistintamente el “Sindicato” o “la Unión”).

Las partes tienen la intención y el objetivo de promover relaciones armoniosas entre el Empleador y sus Empleados y describir los términos del acuerdo al que llegaron sobre los índices de sueldos, los horarios de trabajo y las condiciones de trabajo por las que se regirán en este Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo (al que de aquí en adelante se le denominará indistintamente también “el Acuerdo”). El Empleador y el Sindicato conjuntamente acuerdan cumplir fielmente las obligaciones impuestas por este Acuerdo.

## ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO Y CAMPO DE APLICACIÓN DEL ACUERDO

- 1.1 El Empleador reconoce al Sindicato exclusivamente como el único representante de los(as) trabajadores(as) en el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo. El grupo de todos los trabajadores deberá servir como la única entidad de todas las negociaciones colectivas.
- 1.2 “empleados(as)” se referirá a todos los(as) empleados(as) activos(as) (incluyendo a aquellos que tuvieren licencias de ausencias aprobadas o que

estén en la lista de empleados(as) en cesantía); del Empleador que llevan a cabo trabajo de limpieza en las tiendas del área de cobertura de este Contrato, incluyendo, pero no limitado a las tiendas del sector grande (Big Box Retail Sector Stores), las tiendas por departamentos, las tiendas de venta de ropa, las tiendas de venta de productos electrónicos y tecnológicos y los supermercados.

1.3 El término “empleados(as)” deberá excluir específicamente y el término no deberá interpretarse que incluye a quienes trabajan para el Empleador en su calidad de administradores, gerentes, supervisores, empleados de ventas, a quienes desempeñan cargos administrativos y de secretaría y los empleados que no trabajan en la limpieza, incluyendo a aquellos clasificados como supervisores (o en la supervisión), auxiliares del supervisor, (que poseen autoridad discrecional para contratar y despedir empleados(as)), los gerentes regionales, los gerentes de área, los gerentes ejecutivos, y/o los dueños y los empleados de sus afiliados o los subcontratistas del Empleador o sus afiliados.

1.4 “Área de Cobertura” se referirá sólo los siguientes Condados en Minnesota, Condado *Carver*, Condado *Scott*, Condado *Hennepin*, Condado *Anoka*, Condado *Ramsey*, Condado *Washington* y Condado *Dakota*.

1.5 “Las tiendas del sector grande”: (Big Box Retail Sector) se referirá a las tiendas *Target*, *Sears*, *K-Mart*,

*Best Buy, Lowe's, Home Depot, JC Penney's, Cub Foods/las tiendas con la marca SUPER VALU y sus franquicias, Lunds, Byerly's, Whole Foods Market, Kohl's, Herbergers, y Macy's, y otras tiendas grandes que venden mercancías al consumidor y que son competidores de las tiendas que aparecen en la lista arriba.*

- 1.6 Si el Empleador adquiere una cuenta que no es de limpieza de tiendas, que al momento de su adquisición la limpia un contratista que es parte signataria del Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo de los Trabajadores de la Limpieza de Oficinas de Minneapolis y Saint Paul y el Sindicato (conocido en por sus siglas en inglés como el "CBA Comercial"); el Empleador acuerda que los términos y condiciones del CBA Comercial le serán aplicables a los(as) empleados(as) de esa cuenta.

## **ARTÍCULO 2 – DERECHOS DE LA GERENCIA**

- 2.1 El Empleador retiene sola y exclusivamente todos los derechos, poderes y autoridad ejercida y ostentada antes de la ejecución del presente Acuerdo, excepto si se ha sintetizado expresamente en una norma dentro del presente Acuerdo.
- 2.2 Sin limitar la generalidad de lo anterior, se reconoce expresamente que tales derechos, poderes, autoridad y funciones incluyen, pero que bajo ningún punto de vista constituyen una limitación al manejo, dirección

y mantenimiento de la eficiencia de la empresa y del personal del Empleador, ni al manejo y control de sus departamentos, instalaciones y operaciones; creando, ni cambiando, combinando o aboliendo trabajos y departamentos en parte o en su totalidad; ni subcontratando o descontinuando trabajo por razones económicas u operacionales; dirigiendo la fuerza de trabajo, aumentando o disminuyendo la cantidad de trabajadores y decidiendo la cantidad de empleados que son necesarios; que se contratan, que se transfieren, ni que se ascienden o se bajen de puesto; ni que se suspenden o se despiden; ni manteniendo la disciplina y la eficiencia de sus empleados(as); cesando empleados(as), estableciendo los estándares de trabajo, los horarios de operación y el volumen de trabajo; ni especificando o asignando los requisitos de trabajo y los requerimientos de hora extras, asignando trabajo y decidiendo qué empleados(as) están cualificados(as) para desempeñar el trabajo; ni haciendo los horarios y turnos de trabajo y los cambios de horas de trabajo, los turnos y los días libres; ni adoptando las normas de conducta y reglas de seguridad, así como las sanciones por su incumplimiento; determinando el tipo y el campo de trabajo que debe desempeñarse y los servicios que deben proveerse; ni decidiendo los métodos, procesos o medios y lugares para proveer los servicios y determinando la ubicación y reubicación de las instalaciones y efectuando cambios tecnológicos.

## **ARTÍCULO 3 – INTERRUPCIÓN DEL TRABAJO**

- 3.1 Durante el término de vigencia del presente Acuerdo en las instalaciones de los clientes del Empleador, no habrá huelgas, huelgas de solidaridad, huelgas de brazos caídos, disminución de la velocidad del trabajo para causar retrasos, paros laborales, rechazo a entrar a las instalaciones de los clientes del Empleador, o piqueteo, marchas, desfiles, entregas de panfletos, despliegue de carteles o pancartas, ni demostraciones de ningún tipo. El Sindicato y sus directores, representantes y agentes no autorizarán, causarán, participarán, condonarán, sancionarán, instigarán ni auxiliarán alguna de las actividades prohibidas anteriormente mencionadas, y tomarán inmediatamente todos aquellos pasos necesarios para terminar con dichas acciones.
- 3.2 Cualquier empleado(a) que participe en cualquier tipo de actividades prohibidas en la Sección 3.1 estará sujeto(a) a ser despedido(a) o a una disciplina menos severa que a su discreción decida el Empleador, media vez, y siempre y cuando dicho empleado(a) cuente con el recurso de procedimiento de Queja (querrela laboral) y de Arbitraje contenidos dentro del presente acuerdo únicamente para que se determine si el(la) empleado(a) participó en dichas actividades prohibidas.
- 3.3 No habrá Paro Patronal contra los/las empleados(as) durante la vigencia del presente Contrato.

- 3.4 El Empleador y el Sindicato deberán tener el derecho a todos los recursos correspondientes, incluyendo, pero no limitados a la solicitud de medidas cautelares y daños, en caso de que Secciones 3.1 o 3.3 sean incumplidas. No es necesario acudir a los procedimientos de la Queja (querrela laboral) y el Arbitraje contenidos en este Acuerdo si la disputa a raíz del acto infringe o no dichas secciones sujetas al Arbitraje.

#### **ARTÍCULO 4 – DESPIDO Y DISCIPLINA**

- 4.1 Los(as) empleados(as) podrán ser despedidos(as) o disciplinados(as) por causa justa, media vez y siempre y cuando, los empleados(as) que estén bajo Período de Prueba, puedan ser despedidos o disciplinados a discreción del Empleador, y no tendrán a su disposición el recurso de Queja (querrela laboral) ni el procedimiento de arbitraje.
- 4.2 Antes del despido, a el(la) empleado(a) se de dará una advertencia verbal en documento por escrito y con copia al empleado(a), luego una advertencia por escrito y una advertencia final por escrito; a excepción de que no será requisito la advertencia ni verbal ni escrita si el(la) empleado(a) comete una mala conducta grave, tal como: hurto u otra actividad deshonestas, agresión contra otro(a) empleado(a) o contra un empleado de la supervisión; por incumplimiento de las normas del Empleador contra el hostigamiento y discriminación, o si se presenta a trabajar bajo los



efectos de sustancias prohibidas (drogas), o bajo los efectos de medicamentos que no ha utilizado de conformidad con la receta médica, o bajo los efectos de alcohol, o por vender o proporcionar drogas o alcohol a otros en las instalaciones de la propiedad del Empleador, o en la propiedad de su cliente; por no presentarse a trabajar durante tres turnos consecutivos establecidos, sin llamar con anticipación para reportar su ausencia antes de la hora de comenzar cada turno. El Empleador le notificará al Sindicato cuando le entregue a el(la) empleado(a) la última advertencia o se le despida.

- 4.3 Si el cliente exige que se remueva a el(la) empleado, y el Empleador cree que la solicitud hecha no es con causa justa, el Empleador podrá inmediatamente remover a el(la) empleado(a) y ponerlo(a) en el puesto vacante en las instalaciones de otro cliente si hay un puesto disponible. A solicitud del Sindicato, el Empleador debe proporcionar prueba de la exigencia del cliente, si éste se le ha proporcionado al Empleador.
- 4.4 “Período de Prueba” se referirá al período de tiempo contado a partir de la contratación para trabajar hasta los sesenta (60) días siguientes. Si al sexagésimo (60avo.) día el(a) empleado(a) no puede desempeñar de manera razonable sus tareas de trabajo, la gerencia a su discreción, podrá extenderle el Período de Prueba por sesenta (60) días más.

## **ARTÍCULO 5 – PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y DE ARBITRAJE**

- 5.1 La Queja “querella laboral” se referirá a cualquier reclamo o disputa sobre la interpretación o aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo.
- 5.2 Las Quejas (querellas laborales) presentadas por los(as) empleados(as) o por el Sindicato deberán procesarse de conformidad con el procedimiento especificado a continuación:

### **PASO UNO (1)**

El Sindicato y el Empleador comparten la idea de que la mayoría de las disputas se manejan mejor con conversaciones directas entre el(la) empleado(da) y su supervisor directo. Este Paso Uno, está diseñado para alentar eso. La Queja (querella laboral) debe presentarse verbalmente ante el supervisor inmediato superior de el(a) empleado(a), para hacer el esfuerzo para resolverla informalmente dentro del plazo de los treinta días (30) calendario de haber ocurrido el hecho en el cual se basa la Queja (querella laboral), o de la fecha en la que el(a) empleado(a) razonablemente debió saber del acaecimiento del hecho. La presentación de la Queja (querella laboral) ante el supervisor inmediato superior debe ocurrir antes de presentar la Querella por escrito contemplada en el “Paso 2”, excepto en caso de despido, se deberá obviar el Paso 1. El(a) empleado(a) puede solicitar la ayuda del Sindicato al presentarle verbalmente la Querella a su supervisor en el Paso Uno.

Si el supuesto incumplimiento no se reconoce y no se corrige dentro del plazo de los treinta (30) días siguientes, el Sindicato con prueba razonable del supuesto incumplimiento y proporcionada al Empleador, podrá solicitarle al Empleador que presente o que le permita inspeccionar documentos del Empleador que son relevantes y están relacionados con el supuesto incumplimiento específico. Dicha prueba deberá proporcionársele al Empleador con la anticipación de por lo menos tres (3) días hábiles a la fecha de la producción de cualquier documento o de la inspección por parte de la Unión.

## **PASO DOS (2)**

Para que se considere más a fondo posteriormente, cualquier Queja (querella laboral) que no sea resuelta durante el Paso Uno, se debe presentar por escrito ante la persona designada del departamento de relaciones laborales del Empleador dentro del plazo de diez (10) días calendario siguientes de la respuesta de la Compañía a la Queja (querella laboral) en el Paso Uno, o en caso de despido, dentro del plazo de treinta (30) días calendario de la fecha del despido. La Queja (querella laboral) por escrito debe exponer la infracción específica a la disposición del presente Acuerdo, exponiendo en detalle la base de dicha alegación. Las partes deberán reunirse para intentar resolver la Queja (querella laboral) dentro del plazo de nueve (9) días calendario siguientes a la fecha en el Empleador hubiere recibido por escrito la Queja (querella laboral). El representante de relaciones laborales del Empleador, o quien éste hubiere sido designado como tal,

deberá responder la Queja (querrela laboral) y por escrito dentro del plazo de cinco (5) días calendario siguiente a la fecha de dicha reunión. Dicha respuesta deberá indicar las razones de la posición del Empleador.

### **PASO TRES (3)**

Si la Queja (querrela laboral) no se resuelve en el Paso Dos, el Sindicato como está especificado en el Paso Dos, tiene un plazo de cinco (5) días calendario a partir de la fecha de recibir la respuesta del Empleador, para notificarle por escrito al Empleador que tiene la intención de someter la Queja (querrela laboral) al procedimiento de Arbitraje. El Arbitraje es la manera exclusiva de resolver cualquier Queja que no sea resuelta en el Paso Dos.

5.3 Si el Empleador desea presentar una Queja (querrela laboral), debe hacerlo por escrito y enviarla por correo al Sindicato dentro del plazo de treinta (30) días siguientes a partir del acaecimiento de los hechos en los que se basa la Queja. Dicha Queja (querrela laboral) deberá describir lo que ocurrió y la cláusula de este Acuerdo en la que se basa. Las partes deberán reunirse dentro del plazo de nueve (9) días contados a partir de que el Sindicato recibió la Queja por escrito para intentar resolverla. El Sindicato deberá responder por escrito la Queja (querrela laboral) dentro del plazo de cinco (5) días calendario contados a partir de dicha reunión. Si la Queja (querrela laboral) no es resuelta, el Empleador tiene un plazo de cinco (5) días calendario a partir de la fecha de haber recibido

la respuesta por escrito del Sindicato, para notificarle por escrito que tiene la intención de someter la Queja (querrela laboral) al procedimiento de arbitraje.

5.4 Si la Queja (querrela laboral) se somete al Arbitraje, se aplica el siguiente procedimiento:

- a. Los representantes del Empleador y del Sindicato discutirán dentro del plazo de siete (7) días calendario para acordar quien será la persona que actuará como Juez Arbitrador. Si las partes no llegaren a un acuerdo sobre la selección del Juez Arbitrador, le solicitarán conjuntamente a la Oficina Federal de Servicios de Mediación y Conciliación para que le presenten a las partes un panel de siete (7) Arbitradores. Cualquiera de las dos partes puede rechazar el panel de Arbitradores y solicitar uno nuevo. Si el Empleador y el Sindicato no se ponen de acuerdo sobre una de las personas del panel para que sirva como Juez Arbitrador, las partes alternadamente eliminarán nombres de la lista hasta que quede el nombre de una de las personas que será quien funja como Juez Arbitrador. Las partes escogen cara o escudo y lanzaran la moneda al aire y a quien le salga lo que pidió comenzará eliminando el primer nombre.
- b. Se llevará a cabo una audiencia para el trámite de la Queja (querrela laboral) el día, la hora y en el lugar que designe el Juez Arbitrador; durante la cual a ambas partes se les permitirá presentar

sus respectivos puntos de vista y sus pruebas y argumentos.

- c. El Juez Arbitrador proferirá su laudo (decisión) por escrito, la cual es firme, final y vinculante para las partes y para el(a) empleado(a) de que se trate. El laudo (decisión) deberá ser emitido dentro de un plazo de no más de treinta (30) días calendario a partir del fin de la audiencia o de la presentación de memoriales por escrito, si se hubieren presentado algunos, cualquiera de los dos que hubiere ocurrido posteriormente.
- d. El Juez Arbitrador no tiene potestad para (i) enmendar, modificar, cambiar, agregar o eliminar ningún artículo del presente Acuerdo; no puede basar su laudo en ninguna práctica o costumbre que no concuerde con los artículos del presente Acuerdo; o (iii) no puede emitir su laudo en cualquier Queja (querrela laboral) cuando no hay un Contrato Colectivo en efecto, a menos que las partes acuerden mutuamente que el Juez Arbitrador conceda una audiencia para escuchar argumentos sobre la Queja (querrela laboral).
- e. Los emolumentos y gastos del Juez Arbitrador serán compartidos por igual entre las partes.
- f. El presente procedimiento de arbitraje solamente le es aplicable a los asuntos que llenan los requisitos de la “Queja” (querrela laboral), como se define en la Sección 5.1 arriba mencionada.

5.5 Los límites de los plazos señalados en el presente Artículo pueden extenderse por mutuo acuerdo

y por escrito entre el Sindicato y el Empleador. Si una Queja (querrela laboral) no se procesa dentro de los plazos límite y de acuerdo con los requisitos procedimentales señalados en el presente Artículo, la Queja (querrela laboral) se tendrá por abandonada y no será considerada. Si una de las partes de la Queja (querrela laboral) no responde dentro de los plazos señalados en el presente Artículo, la otra parte podrá avanzar con la Queja (querrela laboral) a la siguiente etapa.

- 5.6 La documentación por escrito de las advertencias verbales, de las advertencias por escrito y otra documentación de una acción disciplinaria por medio de las cuales se le ha hecho saber a el(a) empleado(a), el Empleador puede usarlas como base de cualquier acción disciplinaria futura, y dichos documentos son admisibles dentro del procedimiento de Arbitraje de la Queja (querrela laboral); sin embargo, si dicha documentación se emitió con más de dieciocho (18) meses de anterioridad a la fecha del incidente o de los hechos que dieron lugar a la Queja (querrela laboral), dichos documentos no serán admisibles a menos de que se tratare de documentación relacionada con la suspensión o despido.

## **ARTÍCULO 6 – NO DISCRIMINACIÓN Y PERMISOS DE TRABAJO**

- 6.1 Tanto el Sindicato como el Empleador están comprometidos a que exista un ambiente libre de

discriminación y de actos ilegales de represalias, en base a cualquier característica protegida por la ley, tal como: edad, color de la piel, por discapacidad, nacionalidad de origen, religión, raza, sexo, orientación sexual, o por su pertenencia al Sindicato, o llevar a cabo actividades sindicales.

6.2 El Empleador acuerda que en caso de que hubiere algún problema o alguna averiguación sobre documentación del permiso de trabajo de un(a) empleado(a) que no se encuentre bajo “Período de Prueba,” el Empleador inmediatamente le notificará por escrito a el(a) empleado(a) sobre el problema específico y también le enviará una copia de dicha notificación a Sindicato.

(a) En caso de una Auditoría I-9 por parte del Departamento de Inmigración y Aduanas (“ICE”), el Empleador acuerda que le notificará a ICE inmediatamente sobre la existencia de un Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo que determina los términos y condiciones del trabajo de sus empleados(as).

(b) Al solicitarlo el(la) empleado(a) por escrito y de acuerdo con las necesidades de la empresa y la obligación legal del Empleador, se le concederá una licencia de ausencia sin goce de sueldo por un máximo de ciento veinte (120) días, sin que pierda su Antigüedad, para que se corrija el problema identificado con el permiso de trabajo; media vez se le hubiere dado al Empleador el



aviso correspondiente de la ausencia planeada, así como la verificación de la razón de dicha ausencia.

- (c) Los cambios en la documentación del Permiso de Trabajo de el(a) empleado(a) de acuerdo con la ley, (como, por ejemplo: el cambio de nombre, la corrección del número de identificación del seguro social, etcétera), no serán motivo de suspensión disciplinaria, o de despido o para negarse a volverlo(a) a contratar.
- (d) Si a un(a) empleado(a) se le despide como resultado de los problemas con la documentación del Permiso de Trabajo, se le deberá pagar todo su Tiempo Personal Libre (conocido por sus siglas en inglés como PTO) que hubiere acumulado y que no hubiere utilizado (como aparece definido en el Artículo 14).
- (e) Los(as) empleados(as) que hubieren sido cesados por problemas con la documentación del Permiso de Trabajo, deberán pasar a la lista de cesantía de sus puestos (layoff) y conservarán su antigüedad si pueden resolver el asunto con su Permiso de Trabajo dentro de los doce (12) meses a la fecha del cese del trabajo.

6.3 En caso de que se llegare a aprobar una Reforma Migratoria Federal, el Sindicato y el Empleador acuerdan que se reunirán para discutir los asuntos que puedan surgir y que afecten los términos y las condiciones del empleo. Se acuerda expresamente que la presente cláusula no constituye la reapertura

de negociación del presente Acuerdo. El presente Contrato Colectivo permanece totalmente vigente y sin cambio alguno.

- 6.4 El Empleador deberá acomodar la solicitud de el(a) empleado(a) que pida los descansos que correspondan para los efectos de oración religiosa durante el horario de trabajo y de acuerdo con prácticas anteriores, media vez el/la empleado(da) complete sus tareas de trabajo sin que tenga derecho a compensación adicional en base a la extensión de su turno para acomodar dicho descanso para oración.
- 6.5 El Empleador y el Sindicato se comprometen a mantener un ambiente laboral libre de todas las formas ilegales de hostigamiento, incluyendo el hostigamiento sexual. El Empleador deberá mantener directrices y normas en contra del hostigamiento sexual y deberá proporcionarlas en persona, o por vídeo (incluyendo por computadora) el entrenamiento de prevención contra el hostigamiento y una copia de las normas y directrices a todos los empleados nuevos que hayan sido contratados. Y deberá hacerlo dentro de los sesenta (60) días siguientes del inicio de la relación laboral.
- 6.6 Las negociaciones que dieron lugar a la culminación del presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo fueron un esfuerzo equitativo por parte de ambos, del Empleador y del Sindicato con igualdad de responsabilidad para sus resultados. Por lo tanto, en

caso que de el Empleador fuere acusado o demandado por afirmaciones sobre el incumplimiento a las leyes sobre la igualdad en el empleo, a raíz del presente Acuerdo en base a la raza, el credo, el color de la piel, edad, religión, sexo o nacionalidad de origen (de conformidad con las leyes estatales, federales u ordenanzas y regulaciones municipales), el Sindicato inmediatamente será parte de dicha acusación o demanda y está de acuerdo en defender la posición del Empleador y asumir equitativamente todas las responsabilidades y gastos que pudieren resultar a raíz de dichos procedimientos.

- 6.7 Cualquier demanda interpuesta por un(a) empleado(a) que está dentro de la jurisdicción del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, como ha sido enmendada, o como se regula de conformidad con otras leyes sobre derechos civiles federales, estatales o locales, no son asuntos arbitrables, excepto con el consentimiento mutuo y por escrito del Empleador y del Sindicato. Cualquier tipo de demanda primero debe plantearse al Empleador con las pruebas correspondientes necesarias para comprobar sus méritos. Si no hubiere consentimiento mutuo, el único recurso que tiene el(a) empleado(a) para este tipo de demanda será acudir ante la agencia gubernamental que tenga jurisdicción y competencia para conocer de dicha demanda. El Sindicato y el Empleador acuerdan que harán los esfuerzos de buena fe para tratar de resolver dicho asunto.

## **ARTÍCULO 7 – CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS Y LOS SALARIOS**

- 7.1 Sin importar la clasificación del puesto o el título del puesto que el Empleador le hubiere asignado al puesto de los(as) Empleados; el salario mínimo por hora para los Empleados durante el término de la vigencia del presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, así como las fechas de aplicación del índice del salario se regulan como aparece descrito en el presente Apéndice “A”. El Empleador puede ajustar la fecha de entrada en vigor de los índices del salario hasta un máximo de siete (7) días para que la fecha de aplicación coincida con la fecha del principio del período de pago.
- 7.2 Si el Empleador usa los servicios de trabajadores(as) líder (lead worker), ellos(as) deberán recibir veinte (\$0.50) centavos adicionales por hora por encima de la tarifa de salarios por hora que aparece adelante en el Apéndice A.
- 7.3 A los(as) empleados(as) que hubieren sido contratados durante la vigencia del presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, se les pagará un salario a nivel de principiantes cuyo índice será de cincuenta (\$0.50) centavos menos por hora del índice de salarios que constan en el Apéndice “A”. Este nivel de pago para empleados recientes deberá continuar durante los primeros doce (12) meses del empleo. De allí en adelante el índice de pago por hora será el

contemplado en el Apéndice “A”. Los empleados(as) recientes incluyen a todas aquellas personas que no han tenido horas de trabajo con el Empleador por un período consecutivo de (6) meses anteriores a la fecha de la contratación o desde que se les hubiere vuelto a contratar.

- 7.4 Si el salario mínimo establecido por leyes federales, estatales u ordenanzas municipales aumentare después de la fecha de la entrada en vigor del presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo y durante su vigencia, los índices de salario especificados en el Apéndice “A” para un día completo o más de trabajo en el territorio geográfico cubierto por la ley o la ordenanza municipal será más alto: (a) que la tarifa de salario del Apéndice “A” al momento de desempeñar el trabajo o (b) cincuenta (\$0.50) centavos más sobre el salario mínimo impuesto por la ley u ordenanza.
- 7.5 A los(as) empleados(as) se les deberá pagar por lo menos cada dos semanas. Y sin costo alguno para el(a) empleado(a), este(a) puede elegir que sus salarios sean depositados por transferencia de fondos (depósito electrónico directo) a la cuenta bancaria de el(a) empleado(a), media vez el(a) empleado(a) cumpla con los requisitos del Empleador para hacer los depósitos directos. Si un(a) empleado(a) reporta una discrepancia por escrito de más de veinticinco (\$25.00) dólares en su cheque antes de que finalice el período de cálculo para el próximo día de pago en

que se hace el reporte y la cantidad reclamada sea verificada por el Empleador, este (el Empleador) debe pagarle el(a) trabajador(a) la cantidad verificada que le debe, dentro de término de tres (3) días siguientes del reporte hecho por el(a) empleado(a), se excluyen los sábados, domingos y días festivos.

## **ARTÍCULO 8 – HORAS Y EL TIEMPO EXTRA**

- 8.1 El Empleador debe hacer los esfuerzos razonables para darle a los(as) empleados(as) un horario de trabajo consistente y preestablecido. El Empleador deberá informarle a los(as) empleados(as) sobre cualquier cambio o cambios en su horario de trabajo preestablecido, con por lo menos con un plazo de siete (7) días calendario de anticipación a su horario de trabajo para comenzar la semana, a menos que las circunstancias del negocio le impidan darle dicho aviso. El Empleador no deberá transferir de manera involuntaria y permanente a un(a) empleado(a) a otro lugar de trabajo, a menos que hubiere razones convincentes para hacerlo, tales como la solitud de remoción de el(a) empleado(a) por parte del cliente o si el cliente hiciera cambios en las especificaciones del alcance de los servicios.
- 8.2 Todas aquellas horas de trabajo que excedan las cuarenta (40) horas por semana constituyen “horas extras” y serán pagadas a una tarifa de tiempo y medio (1-1/2 X) del índice regular de pago de el(a) empleado(a). “Trabajo por semana” para los efectos

de este contrato significa siete (7) días consecutivos de trabajo como ha sido fijado por el Empleador. Ningún(a) empleado(a) podrá ser obligado(a) a trabajar siete (7) días consecutivos durante una semana de trabajo, pero el(a) empleado(a) puede decidir hacerlo voluntariamente.

- 8.3 A excepción de los períodos de descanso, solo las horas que en realidad se hubieren trabajado se tomarán en cuenta para los efectos de calcular las horas extras, (por ejemplo: cuando no se trabaja, cuando se usa el tiempo libre personal con goce de sueldo (PTO), éstos no contarán para los efectos del pago de horas extras).
- 8.4 El tiempo que el(a) empleado(a) pase viajando de una tienda a la otra durante el mismo turno de trabajo, el Empleador lo pagará como tiempo regular de trabajo y de conformidad con el índice de salario regular por hora. El Empleador también le reembolsará a el(la) empleado(a) las millas recorridas para ir a hacer su trabajo y lo hará de conformidad con la tarifa federal para el pago de millas.

## **ARTÍCULO 9 – ANTIGÜEDAD**

- 9.1 Los(as) empleados(as) deberán comenzar a acumular su Antigüedad a partir del primer día de empleo con su Empleador, sin embargo, cuando ocurra una interrupción en el empleo, la Antigüedad de el(a) empleado(a) comenzará a contar a partir de la fecha

de la contratación más reciente. Para los efectos de esta Sección 9.1 “interrupción del empleo” significa: a) la terminación involuntaria; (b) la terminación voluntaria, como por ejemplo: por la renuncia; o (c) por no aceptar la oferta de contratación nuevamente en un puesto sustancialmente comparable al que se tenía al momento del cese (layoff) de la relación laboral.

- 9.2 Cesantía: Cuando el Empleador decida que es necesario reducir la cantidad de trabajadores en cualquiera de las instalaciones de un cliente, los(as) empleados(as) de ese lugar que tengan menos antigüedad deberá(n) ser cesados(as) de sus puestos primero; siempre que Empleador y el cliente determinen que el(os), la(as) empleados(as) que se queden trabajando llenan los requisitos de trabajo del cliente. Además, si el Empleador pierde uno o más clientes, los(as) empleados(as) que trabajen en dicho(s) lugar(es) serán cesados. A los(as) empleados(as) seleccionados para la cesantía se les ofrecerá llenar las vacantes en otro lugar en el que el Empleador presta sus servicios, si existiere algún puesto en ese momento y media vez que el(a) empleado(a) llena los requisitos que razonablemente determine el Empleador. Los(as) empleados(as) que no sean asignados a un puesto de conformidad con lo anterior, serán cesados(as) y se le pondrá en la lista de cesantías y se les ofrecerán los puestos que vayan habiendo disponibles hasta un máximo de tres (3) ofertas de trabajo o doce (12) meses, o cualquiera de



los dos que ocurra primero; y si llegaren a ocupar un puesto de trabajo, mantendrán su antigüedad.

- 9.3 Trabajos vacantes. En donde quiera que hubiere un puesto vacante que esté cubierto por el presente Acuerdo, el Empleador pondrá el aviso correspondiente en las oficinas centrales del Empleador en el área de las Ciudades Gemelas, si es que tuviera alguna, o se lo hará saber a los(as) empleados(as) de alguna otra forma razonable. A los(as) empleados(as) que ofrezcan sus servicios (bid) se les ofrecerá el puesto antes que a aquellos solicitantes a los que no se les hubiere dado empleo antes. El Empleador le ofrecerá el puesto a el(la) empleado(a) que tenga más antigüedad y que el Empleador razonablemente crea que llena los requisitos del puesto, y que hubiere indicado su interés por medio de la solicitud de transferencia por escrito. La solicitud de transferencia por escrito vencerá después de doce (12) meses. Si más de un(a) empleado(a) ha(n) solicitado su transferencia al mismo puesto, el puesto se le deberá ofrecer a el(a) Empleada(o) con más antigüedad y en el orden siguiente y media vez el Empleador determine razonablemente que dicho(a) empleado(a) llena los requisitos del puesto:
- a. A los(as) empleados(as) que estén trabajando en el lugar del cliente en donde hay un puesto vacante.
  - b. A los (as) empleados(as) asignados a otros lugares del Empleador.

9.4 Ningún(a) empleado(a) tendrá derecho de desplazar de su puesto a otro(a) empleado(a).

## **ARTÍCULO 10 – CUENTAS NUEVAS**

10.1 Si el Empleador firma un contrato para proporcionar servicios de limpieza en una tienda o tiendas nuevas que están dentro del campo de aplicación del Artículo 1 del presente Acuerdo, cubriendo los lugares en los que dichos servicios los proporciona otro empleador cuyos(as) empleados(as) esta(n) cubierto(s) por un Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo en el sector de limpieza de tiendas con el Sindicato y que sustancialmente contiene los mismos términos y condiciones de este Acuerdo, el Empleador le ofrecerá empleo a los(as) empleados(as) del contratista saliente, que no estén en período de prueba y de conformidad con las siguientes condiciones:

- a. El cliente podrá descalificar específicamente a empleados(as) del contratista saliente y dichos(as) empleados no deberán ser contratados por el Empleador. Las decisiones de este tipo serán finales y obligatorias y no podrán estar sujetas al procedimiento de Queja de conformidad con los preceptos sobre las Quejas y Arbitraje contenidos en el presente Acuerdo o de otra manera.
- b. Cualquiera de los(as) empleados(as) del contratista saliente que son descalificados por el cliente, antes de que el Empleador les ofrezca empleo tendrá(n) la obligación de pasar por

el proceso de selección y contratación normal requerido por el Empleador, incluyendo, pero no limitado a la averiguación de carencia de antecedentes penales, evaluación sobre consumo de sustancias prohibidas (drogas). Cualquier empleado(a) del contratista saliente que no pase por dichos procesos no será contratado(a) por el Empleador. Cualquiera de los empleados(as) del contratista saliente que aprueben el proceso de selección deberán ser contratados por el Empleador.

- c. Los(as) Empleados(a) contratados(as) por el Empleador no estarán obligados a pasar por el período de prueba y retendrán la fecha de su antigüedad como haya quedado documentado con el contratista saliente para todos los efectos de aplicación del presente Acuerdo, incluyendo el índice de pago, acumulación de vacaciones, y de conformidad con el campo máximo de aplicación permitido por la ley, de los documentos del plan aplicables y elegibilidad de beneficios. Sin embargo, nada en esta subsección podrá limitar los derechos del Empleador de conformidad con el Artículo 9, sección 9.2.
- d. Los turnos iniciales de trabajo, los horarios de trabajo que se le hubieren asignado a los empleados(as) del contratista saliente que sean contratados, son decisión exclusiva del Empleador y dicha decisión no podrá ser objeto de Quejas de conformidad con los requisitos de la Queja y Arbitraje del presente Acuerdo, ni de otra manera.

- e. El pago por el tiempo de todas las vacaciones acumuladas y que no hubieren sido gozadas, así como otras cantidades debidas a los(as) empleados(as) del contratista saliente continúan siendo responsabilidad única del contratista saliente. El Empleador no tiene bajo ningún punto de vista responsabilidad por dichas obligaciones ni bajo la teoría de sucesión ni de otra manera.
- f. El Empleador le proporcionará al Sindicato la siguiente información sobre todas las cuentas que el Empleador pierda contra otra compañía que no sea signataria de un Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo con el Sindicato o con alguna otra organización laboral: (i) nombre del nuevo contratista, (ii) el nombre del cliente y/o el lugar, (iii) la fecha de la terminación del contrato con el cliente, y (iv) la cantidad de empleados asignados a la cuenta que perdió el contratista a la fecha de terminación del contrato de la cuenta. El empleador le proporcionará dicha información dentro de un período de tiempo razonable después de saberlo.

## **ARTÍCULO 11 – CONDICIONES DEL TRABAJO**

11.1 Ningún(a) empleado(a) estará obligado(a) a proporcionar ningún equipo para llevar a cabo sus tareas de trabajo, a menos que conste expresamente en el presente Acuerdo. Si el Empleador tiene como requisito que los(as) empleados(as) usen uniforme, incluyendo camisa, blusón o chaleco de seguridad,

el Empleador los proporcionará. Para el trabajo incidental a la intemperie que sea requisito puesto por el Empleador, aparte de cargar tanques de gas propano o tirar la basura, el Empleador pondrá a disposición para que los (as) empleados(as) usen, una chaqueta (chamarra) en cada uno de los lugares de trabajo.

11.2 El Empleador deberá proporcionarle al personal el equipo protector como lo recomiendan las Hojas o Fichas de Datos de Seguridad (“SDS”). Los(as) empleados(as) cubiertos(as) deberán usar guantes, mascarillas y gafas/anteojos que cumplen con los requisitos SDS y calzado antideslizante y a prueba de agua (el Empleador los proporcionará), cuando sea necesario para desempeñar la tarea de trabajo asignada. Además, el Empleador deberá proporcionarle entrenamiento a los(as) empleados(as) sobre el uso y mezcla de los productos químicos de limpieza, así como sobre su almacenamiento. El Empleador está comprometido a usar productos de limpieza verdes y sostenibles cuando decida que es práctico hacerlo.

11.3 El Empleador deberá coordinar con sus clientes para que los(as) empleados(as) tengan acceso al sanitario y al área de descanso mientras se encuentren en las instalaciones de su cliente.

11.4 El Empleador deberá proporcionarle a los(as) empleados(as) el Manual de Trabajo al día que les

es aplicable u otros documentos, y reglas, prácticas y procedimientos; y los(as) empleados(as) deberán acatarlos, a menos que el presente Acuerdo establezca una regla en contrario, en cuyo caso el presente Acuerdo es el que prevalecerá.

11.5 Los(as) empleados(as) nuevos que hayan sido contratados serán entrenados en el proceso de limpieza y los pasos a seguir en el lugar asignado para trabajar, y se les proporcionará una descripción por escrito de sus tareas de trabajo. Si un(a) empleado(a) es asignado(a) a entrenar a un compañero(a) de trabajo, sus tareas regulares de trabajo serán reducidas o se le ofrecerá tiempo adicional con goce de sueldo para completar sus tareas, como lo establece el Artículo 11.9 a continuación, para los(as) empleados(as) que cubren temporalmente un puesto vacante.

11.6 Aviso de cambios. El Empleador deberá informarle al Sindicato sobre cualquier cambio mayor en las horas de trabajo o en los horarios en el lugar de trabajo que afecten a por lo menos el 50% de los(as) empleados(as) en ese lugar. Dicho aviso deberá darlo con catorce (14) días ininterrumpidos y antes de comenzar la semana de labores en la que ocurrirá el cambio, a menos que las circunstancias del negocio impidan dar dicho aviso, y con la solicitud razonable por parte del Sindicato, el Empleador ser reunirá con sus representantes para discutir dicho(s) cambio(s).

- 11.7 El Empleador deberá formar un Comité Laboral y Patronal para Seguridad y Salvaguarda, en la medida que sea requerido y de acuerdo con el Estatuto de Minnesota Sección 182.676. Los(as) Empleadas(os) nombrados(as) como miembros del Comité tendrán derecho a que durante las reuniones del Comité los(as) asesore el Sindicato, en lugar de que lo haga de una tercera parte.
- 11.8 Se deberá formar un Comité Laboral y Patronal, para discutir asuntos del lugar de trabajo y del volumen (carga de trabajo) de trabajo, tales como volúmenes de trabajo que se perciben como irrazonable e ideas para maximizar las oportunidades de los horarios para que haya puestos de trabajo a tiempo completo sin tener que agregar personal y que estén dentro de los costos y otros parámetros requeridos por los clientes y que ayude a prevenir desacuerdos y problemas. El Comité deberá estar integrado por un: (a) un(a) (1) representante del Sindicato, uno(a) (1) empleado(a) por cada diez empleados(as), (hasta un máximo de tres (3) empleados(as) para ser miembros del comité y hasta un máximo de tres miembros de la administración/gerencia de la compañía y un representante de relaciones laborales por parte del Empleador. Los(as) empleados(as) no tienen derecho a recibir ninguna compensación por su participación en este Comité. Este comité deberá reunirse trimestralmente, pero también podrá reunirse con más frecuencia, si así lo acordaren todos lo miembros. Este Comité tendrá el poder de crear

o de establecer normas o prácticas laborales, pero únicamente lo hará por unanimidad. Si la disputa sobre la percepción de volúmenes s irrazonable de trabajo no se resuelve en este comité, la disputa será revisada adicionalmente en una reunión entre el(la) empleado(a), un representante del Empleador que tenga autoridad para ajustar querellas laborales, así como un representante de del Sindicato o un Delegado Sindical, durante cuya sesión se incluirá la revisión de la descripción por escrito de las tareas de trabajo o las especificaciones del trabajo del cliente; y lo que resulte de esta reunión será final y obligatorio y no estará sujeto a revisión adicional de conformidad con lo establecido para las querellas laborales y el arbitraje contenidos en el presente Acuerdo.

11.9 A el(la) empleado(a) que el Empleador separare de su puesto y que le hubiere proporcionado cualquier tipo de equipo o material que sea propiedad del Empleador, le deberá devolver el equipo o material al Empleador al momento de su separación del puesto. Los objetos de propiedad del Empleador incluyen, pero no están limitados a los siguientes: llaves, gafetes, uniformes, teléfono celular y mensáfono (pager). El Empleador puede retener el pago del cheque final de la(el) empleada(o) hasta que se le hubiere devuelto los objetos, o bien el Empleador puede retener en prenda los gastos en que incurrió para que se le devuelva la propiedad o pérdida que sea menor de ciento cincuenta (\$150.00) dólares o su



cheque final hasta que sean liquidados los daños por no devolverle los objetos y materiales al Empleador.

11.10 Para cubrir las vacantes temporales, el Empleador le(s) ofrecerá el trabajo del empleado(a) ausente a otros(as) empleados(as) que están en el mismo turno y en el mismo lugar de trabajo; media vez se le reduzcan sus tareas regulares, de tal manera que los(as) empleados(as) puedan finalizar razonablemente ambas tareas durante su horario regular de trabajo y de conformidad con las especificaciones del cliente. Alternativamente el Empleador podrá ofrecerle las horas adicionales de el(la) empleado(a) ausente a el(la) empleado(a) que esté en el mismo turno y en el mismo lugar de trabajo, como lo estimare necesario y media vez que a los supervisores o a los otros empleados directos se les permita hacer este tipo de trabajo, cuando razonablemente no se encuentren empleados(as) disponibles para hacerlo. Si otros(as) empleados(as) del mismo turno y en el mismo lugar de trabajo de el(la) empleado(a) ausente declinaren la oferta de horas adicionales, no estarán sujetos a ser disciplinados(as) por no aceptar más horas de trabajo.

11.11 Se define la jornada completa como el horario regular semanal de cuarenta (40) horas. El Empleador se compromete a ofrecerle trabajo con jornada completa al 25% de sus empleados, el cual podrá consistir en trabajo en un o más lugares del cliente, media vez no requiera contratar personal adicional

y media vez las horas de trabajo sean consistentes con otros parámetros requeridos por los clientes. Si un(a) empleado(a) acepta la oferta del Empleador de ir a una segunda tienda para trabajar más horas, a el(a) empleado(a) se le deberán reembolsar las millas del viaje para ir a la segunda tienda, si el o ella viajan directamente desde la primera tienda, pero no se pagará el tiempo de viaje. Además, el Empleador se compromete a continuar haciendo los esfuerzos para maximizar los puestos de trabajo con jornada completa sujeto a lo establecido en las cláusulas de este artículo 11.11.

## **ARTÍCULO 12 – SUBCONTRATACIÓN**

12.1 En caso de que el Empleador decida subcontratar toda o una porción del trabajo cubierto por el presente Acuerdo, solo puede hacerlo si el contratista está de acuerdo en pagar a sus empleados(as) los índices de salarios y a proporcionar el “PTO” (tiempo personal libre con goce de sueldo) y los beneficios de seguro médico comparables a los proporcionados bajo este Acuerdo al momento de la subcontratación. Este artículo no es aplicable cuando el Empleador utiliza los servicios de empleados temporales que hagan trabajo a corto plazo que no pueda llenarse con prontitud por medio del proceso regular de contratación y que no tenga como resultado el cese de trabajos de los(las) empleados(as).

12.2 La compañía matriz o la subsidiaria del Empleador, si es que tiene alguna, que desempeñe directamente servicios de limpieza para todo o parte del trabajo cubierto por el presente Acuerdo en el Área de Cobertura, lo puede hacer solo si el trabajo está cubierto por el presente Acuerdo en el Área de Cobertura, lo puede hacer solo si el trabajo está cubierto por el presente Acuerdo. Este artículo no deberá impedirle a la compañía matriz o su subsidiaria subcontratar dicho trabajo.

### **ARTÍCULO 13 – LICENCIAS DE AUSENCIA DEL TRABAJO**

13.1 A los(as) empleados(as) se les proporcionará licencias de ausencia para cuidado de su familiar y para atención médica de conformidad con las leyes aplicables.

13.2 A los(as) empleados(as) se le proporcionará licencia de ausencia por enfermedad de conformidad con las leyes aplicables, si hubiere alguna.

13.3 A los(as) empleados(as) se les proporcionará licencia de ausencia del trabajo para prestar servicio militar y para fungir como jurado de conformidad con las leyes aplicables.

13.4 A los(as) empleados(as) se les permitirá solicitar licencia por duelo por un máximo de tres (3) días en caso de la muerte de un miembro de su familia. Para los efectos del presente Acuerdo “Miembro de

Familia” significa el/la cónyuge, la pareja registrada como tal, algún hijo, padre o madre, suegro(a), hermano, hermana o abuelo(a). Cualquier licencia por duelo que sea concedida, será sin goce de sueldo, y no contará como inasistencia, para los efectos de la asistencia al trabajo por parte de el(a) empleado(a).

13.5 Los(as) empleados(as) pueden solicitar licencia de ausencia por motivos personales. Dichas solicitudes deberán ser presentadas por lo menos con dos (2) semanas de anticipación a la fecha de la licencia media vez no hubiere circunstancias apremiantes. Cualquier licencia de este tipo que sea aprobada será sin goce de sueldo.

13.6 Licencia de Ausencia por Actividad Sindical. Con la solicitud al Empleador por escrito con por lo menos un plazo de catorce (14) días calendario de anticipación, y para no más un (1) empleado(a), será concedida la licencia de ausencia por un periodo máximo de doce (12) semanas sin goce de sueldo para atender asuntos sindicales. La licencia podrá extenderse por acuerdo mutuo de las partes. El(la) empleado(a) no adquirirá PTO (tiempo personal libre con goce de sueldo) mientras se encuentre con este tipo de licencia de ausencia y el Sindicato deberá pagar la parte de las primas del seguro médico que paga el Empleador por la duración de tiempo de la licencia de ausencia que pase de un plazo de siete (7) días calendario. Seguidamente a dicha licencia, el(la) empleado(a) regresará a su trabajo anterior

o a un puesto equivalente con el mismo índice de sueldo que devengaba. Por lo menos dentro de un plazo de tres (3) días calendario de anticipación y por escrito el Empleador, este le concederá la licencia a el(a) empleado(a) que hubiere sido electo(a) para desempeñar un puesto en el Comité Ejecutivo, (E-Board), en el Comité de Negociación, y/o como Delegado(a) Sindical, para que el(a) empleado(a) asista a las sesiones en las que se requiera su presencia.

## **ARTÍCULO 14 – TIEMPO LIBRE PERSONAL CON GOCE DE SUELDO**

- 14.1.1 A la entrada en vigencia del presente Acuerdo, cada empleado(a) sin importar si trabaja con jornada completa o con media jornada, deberá comenzar a acumular Tiempo Libre Personal con Goce de Sueldo (PTO) de conformidad con su horario de trabajo y con los términos señalados en la Sección 14.2; media vez que las horas que los(as) empleados(as) hubieren trabajado a partir del primero (1ero.) de enero de 2017 hasta la fecha de entrada en vigencia de este Acuerdo deban contarse para los efectos de la determinación de la adquisición del Tiempo Libre Personal con Goce de Sueldo (PTO) correspondiente al año 2017. Debe tenerse por entendido que el presente artículo sobre el PTO satisface cualquier obligación de proporcionar la licencia de ausencia por enfermedad de conformidad con cualquier

ley federal, estatal y ordenanza municipal por el máximo permitido por la ley.

- 14.1.2 Todo el PTO se adquiere en base al trabajo continuo sin interrupción del servicio y debe de comenzarse a acumular a partir de la fecha de entrada en vigencia del presente Acuerdo o a partir de la fecha de contratación de el(a) empleado(a) si ésta fuere posterior a la entrada en vigor. El PTO se acumula de conformidad con el siguiente calendario:

SERVICIO	TARIFA DE CUMULACIÓN DEL PTO
A partir de la fecha de la contratación hasta 4 años.	.0192 hora, por cada hora trabajada
De 4 a 8 años:	.0385 hora por cada hora trabajada.
De 8 a 15 años:	0577 hora por cada hora trabajada.
De 15 años en adelante:	.0769 hora por cada hora trabajada.

Las siguientes reglas serán aplicables para los efectos del cálculo, concesión, uso y pago del tiempo (PTO):

- El PTO acumulado en base al horario arriba mencionado, le será concedido a el(la) empleado(o) el 1 de enero del cada año después de que lo hubiere acumulado, y puede usarlo a partir de ese momento en adelante. El Empleador pondrá a disponibilidad el cálculo escrito que cada empleado(a) que no hubiere gozado y tuviere disponible y que hubiere acumulado de vacaciones, lo escribirá en el primer cheque de

pago por el primer período completo de pago de cada año calendario.

- El PTO se puede usar para el goce de vacaciones; para las citas médicas por lesiones o enfermedad de el(la) empleado(a) o para las citas médicas o la enfermedad de algún familiar, para la licencia de ausencia del trabajo por luto, o para el trámite de asuntos personales de cualquier tipo. El PTO deber usarse en incrementos de un día completo hasta el máximo permitido por la ley. Para los efectos de la aplicación del presente Artículo “el día” significa la cantidad de horas que el(a) empleada(o) trabaja durante su horario regular.
- El(la) empleado(a) no podrá trasladar al siguiente año más de sesenta (60) horas de PTO que no hubiere usado el año anterior. En otras palabras, el PTO máximo disponible en cualquier momento será la cantidad de tiempo que hubiere acumulado durante el plazo del año calendario, más el saldo (de hasta un máximo de sesenta (60) horas) del año anterior. Cualquier otro PTO que no se hubiere usado a las 11:59 de la noche del 31 de diciembre del año calendario se dará por abandonado.
- Las “Horas trabajadas” no incluyen las horas extras, las licencias de ausencia por enfermedad, los días de PTO que hayan sido pagados, los días festivos con goce de sueldo, si hubiere alguno y

todo otro tiempo libre sin goce de sueldo.

- Los años de servicio o de trabajo se basan en la fecha en que el(a) empleado(a) fue contratado(a) por el Empleador.
- El cambio de la situación laboral (de jornada completa a media jornada y viceversa) no constituye interrupción del servicio.
- La acumulación del PTO debe redondearse hasta la próxima hora completa al final del plazo de cada año, por ejemplo: una empleada que ha trabajado 1,040 horas durante el plazo de un año, acumulará 19.698 horas de PTO por lo tanto se le asignarán 20 horas de PTO por el año trabajado.
- El goce del tiempo del PTO será compensado por el Empleador conforme el índice por hora que esté en efecto cuando se goce el tiempo PTO.
- Los(as) empleados(as) deben proporcionar por lo menos con un plazo de siete (7) días calendario de anticipación y por escrito el aviso de su renuncia voluntaria. A los(as) empleados(as) que den dicho aviso se les pagará todo el PTO que han acumulado de un año al otro, así como el que hubieren acumulado durante el plazo del año calendario en el que presentan su renuncia. El(la) empleado(a) que no diere el aviso por escrito de su renuncia voluntaria con el plazo de siete (7) días



calendario de anticipación contemplados en este artículo o si es despedido(a) con causa, perderá todo el tiempo de PTO que había acumulado anteriormente y el que había acumulado de ese año.

14.3 Todo el PTO estará sujeto a la aprobación del Empleador, quien para concederlo se basará en las exigencias razonables del negocio. El PTO no se puede usar en incrementos de menos de un (1) día. “Día” se referirá a el número de horas que el(la) empleado(a) tiene de su horario regular de trabajo y en base al promedio de trabajo de los días trabajados durante los noventa (90) días anteriores. El(la) empleado(a) con más antigüedad tendrá preferencia en la solicitud para recibir el PTO, media vez el(la) empleado(a) hubiere presentado su solicitud entre el 1 y el 31 de diciembre, para usar su PTO dentro de los doce (12) meses siguientes. Cualquier petición del PTO que se hubiere solicitado después del 1 de enero o entre empleados(as) con la misma antigüedad será concedida conforme el orden en el que hubiere sido solicitada, y deberá ser respondida dentro de los siete (7) días siguientes de haber sido solicitada hasta donde fuere práctico.

## **ARTÍCULO 15 – FERIADOS**

Para los feriados federales, estatales o religiosos reconocidos, el Empleador deberá hacer el mejor esfuerzo de buena fe para acomodar la solicitud de el(la)

empleada(do) para usar un día de PTO o para tomar un día libre sin goce de sueldo, lo que estará sujeto al cumplimiento de los requisitos del cliente para hacer la limpieza u otros servicios durante el feriado.

## **ARTÍCULO 16 – SEGURIDAD Y CUOTA SINDICAL**

16.1 Cada empleado(a) amparado por el Acuerdo descrito en el Artículo 1 deberá dentro del plazo de treinta y un (31) días calendario a partir de la fecha en que se le contrató o durante la vigencia de este Acuerdo, cualquiera de las dos que ocurra después, se convertirá en miembro del Sindicato, y seguirá perteneciendo como tal como condición de su empleo por el término de duración del presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo. El término “miembro” utilizado solamente en este Artículo debe entenderse que se refiere solo a la obligación de pagar cuotas sindicales periódicas y un pago de iniciación uniforme requerido por el Sindicato, o en el caso en el que el(la) empleado(a) objetare, los pagos completos de la cuota sindical y el pago de iniciación, solo la obligación de pagar cuotas sindicales periódicas y el pago de iniciación relacionados a los gastos de representación (*es decir los gastos Beck*).

16.2 El Empleador deberá deducir del pago de cada miembro del Sindicato la cantidad equivalente de pago de iniciación y la cuota sindical o costos Beck, y deberá remitirlo al Sindicato, siempre y cuando el(la) Empleadoa(do) le hubiere dado al Empleador la

autorización por escrito para hacer dicha deducción y envío al Sindicato; y continuará haciendo dicha deducción y envío hasta que el puesto de trabajo de el(la) empleado(a) termine, que el(la) empleado(a) revoque la autorización de deducción, o que el presente Acuerdo termine. El(la) Empleada(do) que hubiere autorizado la deducción de la planilla/nómina del pago de iniciación y las cuotas sindicales o gastos Beck como aparecen anteriormente, puede revocar la autorización de esas deducciones de la planilla por medio de un aviso por escrito a ambos al Empleador y al Sindicato, dentro de un período de no menos de treinta (30) días ni más de cuarenta y cinco (45) días antes del aniversario anual de la fecha de autorización de el(la) empleado(a), o de la fecha de terminación de la vigencia del presente Acuerdo; cualquiera de las dos que ocurra primero. El Empleador no tendrá la responsabilidad de deducirlos durante cualquier período de pago en el que los ingresos de el(la) empleado(a) sean insuficientes para cubrir el pago de la deducción. El Empleador remitirá prontamente la cantidad de cuotas sindicales establecidas después de pagar el salario, junto con el reporte electrónico que contendrá la cantidad de cuota sindical, el nombre de el(la) empleada(o), su fecha de nacimiento, la última dirección conocida y el número de teléfono, su clasificación es decir si tiene jornada completa o si trabaja medio tiempo, su tarifa de pago, fecha en que comenzó a trabajar y el lugar del trabajo (si está asignado a alguno).

- 16.3 Se acuerda específicamente que el Empleador no asume ninguna obligación aparte que aquellas especificadas en este Artículo, ni de otra manera responsabilidad ni responsabilidad financiera, que deviniere de los requisitos de este Artículo. Una vez al año el Sindicato deberá informarle al Empleador sobre las cantidades de la cuota sindical mensual y de los costos Beck que tiene obligación de deducir de conformidad con las presentes disposiciones. Dicho aviso deberá ser enviado a tiempo para proporcionar la deducción correspondiente.
- 16.4 El Empleador le notificará a los(as) candidatos(as) a los puestos cubiertos por este Acuerdo, de las obligaciones de conformidad con la Sección 16.1 como consta anteriormente y también deberá proporcionarles el formulario de autorización de la deducción.
- 16.5 Si un(a) empleado(a) no cumple con hacerse miembro del Sindicato como lo establece la Sección 16.1 arriba, el Sindicato le notificará por escrito a el(la) empleado, con copia al Empleador, y le informará al empleado(a) que su trabajo terminará si no cumple con los requisitos de la Sección 16.1 dentro del plazo catorce (14) días calendario.
- 16.6 Contribuciones Voluntarias: El Empleador está de acuerdo en hacer las deducciones de planilla/nómina para cada empleado(a) que ha autorizado voluntariamente por escrito a que se le haga

deducción para la contribución al Fondo de Educación Política del Sindicato, (conocido por sus siglas en inglés como COPE), y al Fondo de Participación Cívica de los Servicios a la Propiedad “Property Service Civic Engagement” (PSCE, por sus siglas en inglés), o a otros fondos establecidos por el Sindicato. El Empleador acuerda enviarle con prontitud al Sindicato después del día de pago, la cantidad de tales deducciones autorizadas que el Empleador hubiere descontado.

16.7 Deducciones de la nómina para el Programa de Préstamos a corto plazo: El Empleador acuerda que hará las deducciones de nómina para los(as) empleados(as) con jornada completa que llenan los requisitos para participar en el programa de préstamos a corto plazo ofrecidos por un tercero (institución bancaria). El Empleador hará dichas deducciones para los empleados con jornada completa que fueren elegibles y que voluntariamente den su autorización para que se les hagan dichas deducciones, por medio de un formulario que el Sindicato proporcionará y aquel le remitirá al banco la cantidad deducida. El Empleador no deberá ser considerado como fiador de ningún préstamo, ni tampoco tendrá la responsabilidad de hacer los pagos por los préstamos de ningún(a) empleado(a). El Empleador dejará de hacer las deducciones de la nómina para el pago del préstamo cuando el(a) empleado(a) se lo notifique por escrito avisando que retira la autorización para que se le haga la deducción o cuando el(a) empleado(a) dejare de trabajar para el Empleador.

- 16.8 El Sindicato tendrá permitido hacer una presentación sobre la representación sindical para los(as) nuevos(as) empleados(as) contratados(as) y dicha presentación no deberá hacerla durante el horario de trabajo. “Fuera del horario de trabajo” incluye los descansos para tomar alimentos y antes y después del turno de trabajo. Dicha presentación la hará en el área del lugar de trabajo en el que los(as) empleados(as) toman descanso normalmente para tomar sus alimentos. Las visitas durante los descansos para tomar alimentos están sujetas a lo siguiente: (a) que el(la) empleado(a) de su consentimiento, (b) a hacerlas sólo en lugares de trabajo en los que el turno es lo suficientemente largo que requiere descanso para comer y (c) que el representante del Sindicato le hubiere dado al Empleador el aviso de la visita con por lo menos veinticuatro (24) horas de anticipación.
- 16.9 El Sindicato deberá indemnizar y mantener al Empleador indemne por cualquier demanda, acción o procedimiento en su contra, que hubiere planteado cualquier persona o entidad que provenga de las deducciones hechas o por acciones tomadas por el Empleador de conformidad con este Artículo; incluyendo el envío de información al Sindicato como lo establece el presente Acuerdo y/o en respuesta a la solicitud de dicha información por parte del Sindicato. Asimismo, el uso y el mantenimiento de dicha información una vez enviada al Sindicato, este será el único responsable de su guarda y cuidado.

## **ARTÍCULO 17 – ASUNTOS SINDICALES**

- 17.1 A los representantes del Sindicato se les deberá permitir visitar los lugares a los que los(as) empleados(as) están asignados para trabajar, con el objeto de poder observar las condiciones en las que desempeñan su trabajo; media vez que el Sindicato le notifique al Empleador de su presencia, la visita se hará fuera del horario de trabajo de cualquiera de los(as) empleado(a); y el Sindicato debe cumplir con todos los requisitos del cliente en relación al acceso a las instalaciones de su propiedad. El “tiempo fuera del horario de trabajo” tiene el mismo significado del Artículo 16, Sección 7.
- 17.2 El Empleador reconoce el derecho de los(as) empleados(as) y del Sindicato de elegir y nombrar Delegados(as) Sindicales. El Sindicato acuerda que debe notificarle por escrito al Empleador de manera continua, sobre las identidades de los(as) Delegados(as) Sindicales ya sea que hubieren sido electos(as) por los miembros o nombrados(as) por el Sindicato. Asimismo, se acuerda que los(as) empleados(as) electos o nombrados como Delegados(as) Sindicales por el Sindicato no serán discriminados en la asignación de las tareas de trabajo a raíz de dichos nombramientos. El Empleador no tiene obligación de pagarle a los Delegados Sindicales por su trabajo a nombre del Sindicato o a nombre de sus miembros.

- 17.3 Las actividades de los Delegados Sindicales de la Unión no deberán interferir con el curso normal de sus tareas en su respectiva clasificación del puesto durante las horas de trabajo.
- 17.4 La distribución de volantes y otros materiales del Sindicato podrán hacerse solamente durante el tiempo fuera del horario de trabajo (como lo define el Artículo 16, Sección 7) y deberá hacerse en el área en la que el(la) empleado(a) regularmente toma sus descansos para tomar sus alimentos.

## **ARTÍCULO 18 – OBLIGACIONES DE LA NEGOCIACIÓN**

- 18.1 Las partes reconocen que durante las negociaciones las cuales dieron resultado al presente Acuerdo, cada una tuvo el derecho ilimitado y la oportunidad de hacer sus demandas y propuestas con respecto a todos los asuntos correspondientes de la negociación colectiva y que dichos asuntos han sido discutidos y negociados y los acuerdos que aparecen contenidos en el presente Acuerdo y los cuales se llegaron a acordar después del libre ejercicio de esos derechos y oportunidades. Por lo tanto el Empleador y el Sindicato durante la vigencia de este Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo voluntariamente y sin excepciones renuncian al derecho y acuerdan que la otra no estará obligada a negociar colectivamente ninguno de los temas o asuntos a los que no se hubiere hecho referencia específica o que no estuviere comprendido en este Acuerdo, aunque no se hubiere hecho referencia a



dicho tema o asunto o no se hubiere contemplado por alguna o por ambas partes al momento de negociar o firmar el presente Acuerdo.

- 18.2 Para financiar la creación de la defensa del mercado y el fondo de educación, el empleador contribuirá la suma de dos mil quinientos dólares (\$2,500.00) cada fecha de aniversario de este Acuerdo, por cada Empleador nuevo en esta industria de limpieza de tiendas que se convierta en signatario del Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo con la Unión (sujeto al artículo 20 de este Acuerdo) y por cada nuevo cliente obtenido solamente como resultado de los esfuerzos del Sindicato para expandir el mercado de clientes que utilizan servicios de limpieza de proveedores con empleados sindicalizados durante los doce (12) meses anteriores a la fecha de aniversario, hasta un máximo de cinco mil dólares (\$5,000.00) por cada año de este acuerdo, sin embargo, el Empleador no estará obligado a hacer la contribución en conexión con un cliente nuevo si el empleador no compitió con oferta por el trabajo de ese cliente. “Empleador nuevo” significa para los efectos de este Contrato Colectivo, una compañía que no era signataria de un contrato colectivo con la Unión a la fecha de la firma de este Acuerdo por la Unión, y que está proporcionando servicios de limpieza de tiendas que está cubierto por este Acuerdo a un(os) cliente(s) que no estaba(n) recibiendo esos servicios de otro contratista que era signatario de un Contrato Colectivo con la Unión. “cliente nuevo” significa para los efectos de este

Acuerdo, el sector de las tiendas por departamentos (Big Box Retail), que previamente no estaban usando un proveedor de servicios que es signatario de un Contrato Colectivo con la Unión para proporcionarle sus servicios de limpieza cubiertos por este Acuerdo.

## **ARTÍCULO 19 – BENEFICIO DEL SEGURO DE SALUD**

- 19.1 Durante la vigencia del presente Acuerdo, el Empleador acuerda que pondrá a disponibilidad de los(as) empleados(as) el seguro médico únicamente bajo el *SEIU Health and Welfare Trust Plan A* (de aquí en adelante denominado “El Plan”). Para hacerlo el Empleador acuerda que formalizará un acuerdo razonable de suscripción con el Fideicomiso de la Salud y Bienestar de SEIU (conocido en inglés como *SEIU Health and Welfare Trust (the “Trust”)* (el “Fideicomiso”) acordando cumplir razonablemente con las normas y la aplicación del Acuerdo con *SEIU Health and Welfare Trust*.
- 19.2 Como condición para recibir la cobertura de seguro de salud de conformidad con este Artículo, los(as) empleados(as) deberán firmar los documentos requeridos por el Empleador para autorizar al Empleador a deducirle de su salario su parte de la prima. Cualquier empleado(a) que no firme los documentos de autorización de la deducción no tendrá derecho a tener la cobertura del seguro de salud previsto en este Artículo.

19.3 Si un(a) empleado llena todos los requisitos para tener derecho a la cobertura de salud contemplada en la Sección 19.2 que antecede y elige participar en la cobertura proporcionada en este Artículo, dicha cobertura deberá comenzar como sigue:

- a. Para los empleados(as) con jornada completa (como lo define el Artículo 11, Sección 9): a partir del primer día del mes calendario después de haber cumplido dos (2) meses de trabajo con jornada completa.
- b. Para los empleados(as) con media jornada (es decir, quienes no tienen derecho a que se les clasifique como trabajadores(as) de tiempo completo) que desde su primer día de trabajo con el Empleador se espera que razonablemente trabajen un promedio de treinta (30) horas a la semana: A partir del primer día calendario del mes al completar dos (2) meses de empleo.
- c. Para los empleados(as) con media jornada (es decir que no tienen derecho a que se les clasifique como de tiempo completo) que trabajaron un promedio de por lo menos treinta (30) horas por semana dentro de los doce (12) meses de trabajo anteriores: Seguidamente a un período administrativo establecido por el Fideicomiso que no exceda de noventa (90) días con cobertura comenzando el primer día del mes calendario; y
- d. Los(as) empleados(as) con media jornada (es decir, aquellos que no tienen derecho a que se les clasifique como de tiempo completo) que

trabajaron un promedio de menos de treinta (30) horas durante los doce (12) meses anteriores o que razonablemente se espera que trabajaran un promedio de menos de treinta (30) horas por semana, no tienen derecho a tener la cobertura de seguro de salud contemplada en este Artículo o el presente Acuerdo.

19.4 El Empleador deberá distribuir los paquetes de inscripción, incluyendo el(los) documento(s) autorizando al Empleador a deducir la parte del salario de el(la) empleado(a) para cubrir los pagos de la prima y deberá hacerlo por lo menos dentro del plazo de treinta (30) días calendario antes de la fecha del inicio del Plan, si el empleado opta por tenerlo. El Empleador deberá recoger los paquetes de inscripción y los formularios de inscripción de los(as) empleados(as) incluyendo los de aquellos(as) que declinan su inscripción en el Plan de seguro, y debe enviarle los paquetes completos y los formularios al Fideicomiso dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de haberlos recibido de parte del(la) empleado(a).

19.5 A menos que el Fideicomiso estableciera otro período de inscripción para el Plan, o si el Fideicomiso administra directamente la apertura del Plan y le proporciona materiales para la apertura de la inscripción al Empleador el 1 de octubre cada año durante la vigencia del presente Acuerdo, el Empleador deberá distribuirle los materiales de

apertura de inscripción a los(as) empleados(as) que estén inscritas(os) en el Plan el 1 de noviembre, y el Empleador le enviará los formularios ya completos al Fideicomiso a más tardar el 1 de diciembre o dentro

19.6 Durante la vigencia del presente Acuerdo el Empleador y los(as) empleados(as) comparten respectivamente los costos de la cobertura del plan de salud de conformidad con lo siguiente:

Año	Nivel	La parte de la cuota de la prima que paga el (la) empleado(a)*	La parte de la cuota de la prima que paga el Empleador	Total de la cuota del pago de la prima
Fecha de ratificación	Plan "A" individual	\$122.00	\$481.76	\$603.76
1/1/2021	Plan "A" individual	\$122.00	La diferencia entre el total del precio de la prima y la parte que paga el (la)Empleada(o)	Hasta un máximo del 8% de aumento del total de la prima
1/1/2022 al 2024	Plan "A" individual	\$122.00*	La diferencia entre el total del precio de la prima y la parte que paga el(la) Empleada(o)	Hasta un máximo del 8% de aumento del total de la prima

\*Con eficacia a partir del 1ero. de enero de 2023, la parte del pago de la prima que paga el(a) empleado(a) deberá ser de ochenta dólares (\$80) al mes, cara cualquier empleado(a) con cinco (5) o más años de trabajo ininterrumpidos con el Empleador a esta fecha.

El "Total de la Prima" para los años comenzando el 1 de enero de 2021 al 1 de enero de 2024, no deberán exceder de menos de: (a) el aumento de la cantidad mínima de la prima aprobada por el Consejo de Fideicomisarios para mantener la lista de beneficios existentes a la fecha

de la vigencia del presente Acuerdo; o (b) el ocho (8%) por ciento sobre el total de la prima del año 2020.

19.7 El Empleador no está obligado a ofrecer la cobertura de seguro para los dependientes (cónyuge e hijos) de el(la) empleado(a) de conformidad con el Plan o de otra manera durante la vigencia del presente Acuerdo.

## **ARTÍCULO 20 – CLÁUSULA NACIÓN MÁS FAVORECIDA**

No se celebrará ningún acuerdo entre el Sindicato y otros empleadores de la industria de la limpieza de tiendas que contenga cualquier tipo de términos más favorables para cualquier Empleador, que los términos contenidos en el presente Acuerdo. En este sentido, si el Sindicato suscribiere cualquier tipo de acuerdo con cualquier otro Empleador o grupo de empleadores que compite o que es probable que compita con el Empleador en la industria de limpieza de las tiendas, que contenga términos y condiciones que son más favorables para ese(os) empleador(es) que las contenidas en el presente Acuerdo; entonces se considerará que el Empleador se encuentra en desventaja competitiva y tendrá derecho de adoptar dichos términos u otras acciones en vez de las contenidas en el presente Acuerdo. El Sindicato le deberá dar aviso al Empleador al suscribir términos y condiciones más favorables dentro de los siete (7) días siguientes de haber suscrito cualquier acuerdo con términos diferentes o del cambio de gestión. Nada del contenido de este Artículo prevendrá o restringirá al Sindicato para suscribir cualquier

acuerdo que desee suscribir con cualquier empleador o grupo de empleadores que compite o que probablemente compita con el Empleador.

### **ARTÍCULO 21 – TOTALIDAD DEL ACUERDO**

El presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo constituye la totalidad del Acuerdo entre las partes, y prevalece ante cualquier acuerdo previo, cualquier compromiso, cualquier entendimiento mutuo o cualquier norma anterior, ya sea oral o por escrito, entre el Empleador y el Sindicato, o los(as) Empleados cubiertos por este Acuerdo que de aquí en adelante y contiene todas las obligaciones y las restricciones impuestas al Empleador.

### **ARTÍCULO 22 – CLÁUSULA DE VALIDEZ**

Si se llegare a determinar que cualquier cláusula de este Acuerdo es contraria a una Ordenanza Municipal, o ley Estatal o Federal, dicha cláusula continúa en efecto solo para los efectos permitidos y todas las otras cláusulas de este Acuerdo permanecerán vigentes y en efecto totalmente.

### **ARTÍCULO 23 – VIGENCIA DEL ACUERDO**

El presente Acuerdo entrará en vigor y en efecto en su totalidad a partir de la fecha en que sea ratificado y firmado por ambas partes y continuará vigente hasta el medio día del 28 de febrero del año 2024. Se prorrogará automáticamente año con año, a menos que alguna de las partes le notificare por escrito a la otra su deseo de

modificarlo, enmendarlo o de darlo por terminado con por lo menos sesenta (60) días de anticipación, pero no por más de un plazo de ciento veinte (120) días calendario antes del 28 de febrero del año 2024, o cualquier 28 de febrero en adelante, si se prorrogare automáticamente. Al terminar la vigencia del presente Acuerdo, ya sea por su vencimiento o de otra manera, todos los derechos y obligaciones del Empleador, del Sindicato y de los(as)




Date: April 21, 2020

Date: April 7, 2020

INNOVATIVE FACILITY SERVICES, LLC

SEIU LOCAL 26


By: 

By: 

Title: Vice President

Title: President

**Diamond Shine Building Maintenance**

By: 

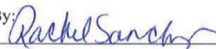
Its: President

**CARLSON BUILDING MAINTENANCE, INC.**

By: 

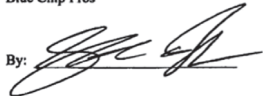
Its: President

**MAJOR METRO, LLC**

By: 

Title: CEO

**Blue Chip Pros**

By: 

Title: President

## APÉNDICE A

### CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJOS E ÍNDICE DE SALARIOS

Clasificación	1ero. de marzo de 2020	1ero. de marzo de 2021	1ero. de marzo de 2022	1ero. de marzo de 2023
Empleado(a)	\$12.50 hr.	\$12.75 hr.	\$13.25 hr.	\$14.50 hr.

**NOTA:** Los(as) empleados(as) que ganan más del índice de salarios especificado arriba en el Apéndice “A”, o si fuere aplicable, más del salario de principiante proporcionado de conformidad con el Artículo 7, Sección 7.3 del presente Acuerdo; recibirán los índices de salario más altos que los contemplado en el Apéndice “A” o del índice resultante del sueldo de principiante, o bien: (1) cuarenta y cinco (\$0.50) centavos más sobre el índice de su salario existente a la fecha del primer aumento contemplado en este Apéndice A y treinta (\$0.30) centavos más del índice de promedio del salario existente y de cada aumento de salario subsecuente de este Apéndice A, sin embargo comenzando el 1 de marzo de 2021 los aumentos de la escala anterior no serán requeridos para cualquier año en el que el(a) empleado(a) reciba un aumento adicional de \$0.25 centavos o más, después que el aumento señalado se hubiere proporcionado y antes pagarse el próximo aumento señalado de conformidad con este Apéndice, es decir si el empleado recibió el aumento antes de que deba pagarse el siguiente nuevo aumento.

## CARTA ANEXA AL ACUERDO

**En relación al: Artículo 1, Sección 1.6 – Trabajo en centros de distribución de productos, trabajo incidental que no sea de limpieza de tiendas y en centros educativos.**

El presente Acuerdo cubre las tiendas grandes del sector de tiendas por departamentos (Big Box), como está definido en el Artículo 1, sección 1.5 del Acuerdo y toma y amplía específicamente el trabajo que no es de limpieza de tiendas contemplado el Artículo I, sección 1.6 del presente Acuerdo.

El Empleador actualmente no se dedica al negocio de la limpieza de centros de distribución de productos, trabajo incidental de limpieza que no es de tiendas y universidades públicas y privadas y escuelas (... centros de distribución de productos, trabajo incidental que no es de limpieza de tiendas y trabajo de limpieza en centros educativos"): pero puede que durante la vigencia del Acuerdo adquiera cuentas de limpieza de centros de distribución de productos, trabajo incidental que no es de limpieza de tiendas y limpieza de centros educativos).

El Empleador y el Sindicato por este medio clarifican y acuerdan que:

1. El Artículo I, sección 1.6 del Acuerdo no le será aplicable a la limpieza de centros de distribución de productos, trabajo incidental que no sea de limpieza de tiendas y trabajo de limpieza de

centros educativos, a menos que el Sindicato demuestre o el Empleador esté de Acuerdo en que al momento de la adquisición, dicha cuenta estaba siendo limpiada por un contratista que es signatario del Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo de la Limpieza de Oficinas (como está definido en el Acuerdo); y en tal caso el Empleador acuerda que los términos y condiciones del Contrato Colectivo de la Limpieza de Oficinas deberán aplicársele al trabajo que desempeñen los trabajadores del Empleador en esa cuenta; y

2. Los centros de distribución de productos, trabajo de limpieza incidental que no sea de limpieza de tiendas y trabajo de limpieza en centros educativos, que al momento de adquisición de la cuenta no era limpiado por un contratista que sea signatario del Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo de Limpieza de Oficinas Comerciales (como está definido en al Acuerdo), el trabajo que se lleve a cabo deberá estar cubierto por el Acuerdo, excepto que se aplicarán los siguientes índices de pago durante la vigencia del Contrato Colectivo en base a la designación de la cuenta en la Sección 3, abajo, o en el apéndice de esta Carta Anexa para cuentas adquiridas después de la firma y ejecución de la presente Carta Anexa:

## CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJOS E ÍNDICES DE PAGO

Categorías y salarios:	Eficaz el 15 de marzo de 2020	Eficaz el 1ero. de enero de 2021	Eficaz el 1ero. de enero de 2022	Eficaz el 1ero. de enero de 2023
Jornada Completa de limpieza general	\$17.17	\$17.62	\$18.14	\$18.62
<b>Nivel 1 (250,000 pies cuadrados)</b> Jornada de medio tiempo de limpieza general	\$15.47	\$15.92	\$16.44	\$16.92
<b>Nivel 2 (Menos de 250,000 pies cuadrados)</b> Jornada de medio tiempo de limpieza general	\$14.27	\$14.65	\$15.08	\$15.48
<b>Nivel 3</b> Jornada completa de limpieza general	\$13.39	\$13.89	\$14.39	\$15.40
<b>Nivel 3</b> Jornada de medio tiempo de limpieza general	\$12.37	\$13.00	\$13.57	\$14.10

**Nota:** Los índices de pago del Nivel 3 solamente se aplicarán en caso de transición de una cuenta de un contratista sin sindicato a una compañía proveedora que es signataria de un Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo con el Sindicato. Si el Empleador obtiene un contrato de limpieza dentro del alcance de la presente Carta Anexa, los índices de pago del Nivel 3 deberán ser aplicables por los primeros 36 meses después de que el Empleador comience a trabajar con la cuenta, media vez el contratista de la limpieza que tenía la cuenta antes de que el Empleador la obtuviera era un contratista sin sindicato.

Los(as) empleados(as) que están sujetos a la presente Carta Anexa y a quienes a la fecha de la firma de esta carta se les paga más de los índices especificados en la tabla anterior, o si es aplicable, más del salario inicial de conformidad con el Artículo 7, Sección 7.3 del Acuerdo, esos(as) empleados(as) recibirán el salario más alto del índice de pagos de la tabla

arriba (o del índice de pago inicial) O \$0.25 más arriba de la tarifa de pago de salarios existente y con eficacia en las fechas de aplicación de los aumentos de salario que aparecen en la tabla arriba.

3. Todos los(as) empleados(as) asignados(as) a las siguientes cuentas en centros de distribución de productos, trabajo incidental en lugares que no sean tiendas, o trabajo de limpieza en centros educativos, se considerarán en la siguiente clasificación de trabajo e índices de pago (como Trabajo con Jornada Completa o con Media Jornada) y el Sindicato acuerda que el pago de salarios de conformidad con esta designación para todos los empleados asignados a la cuenta, no estarán sujetos al procedimiento de las Quejas Laborales contenidas en el Acuerdo:
  
4. Como está establecido en el Artículo 9, Sección 9.4 del Acuerdo, ningún(a) empleado(a) tiene derecho a tomar el lugar de otro(a) o por el contrario a desplazar a un(a) empleado(a) con menos antigüedad asignado(a) a una cuenta de limpieza de un centro de distribución o de trabajo incidental que no sea de limpieza de tiendas o de limpieza de un centro educativo, pero si puede competir cuando haya puestos disponibles en esas cuentas como quedó establecido en la Sección 9.3. Si un(a) empleado(a) que ha sido asignado a un centro de distribución de productos, a trabajo incidental que no sea de limpieza de tienda o

de limpieza en un centro educativo, ya sea que pide ser transferido(a) o es transferido(a) por el Empleador, dicho(a) empleado(a) deberá recibir el salario especificado en la tabla del Apéndice "A" del Acuerdo, aún si el salario de el(a) empleado(a) es menor inmediatamente antes de hacer la transferencia.

This page was left blank intentionally.



# AGREEMENT

## PREAMBLE

This Agreement is made and entered into by and between INNOVATIVE FACILITY SERVICES, LLC (referred to herein as “Employer”) and SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION, LOCAL 26 (referred to herein as “Union”).

It is the intent and purpose of the parties hereto to promote harmonious relationships between the Employer and its Employees, and to set forth herein the agreement reached covering rates of pay, hours of work, and conditions of employment to be observed between the parties hereto. The Employer and the Union jointly agree to perform faithfully the obligations imposed by this Agreement.

## ARTICLE 1 – RECOGNITION AND SCOPE OF AGREEMENT

- 1.1 The Employer recognizes the Union as the exclusive collective bargaining representative of the Employees. The collective group of all Employees shall serve as the sole single bargaining unit for all collective bargaining negotiations.
- 1.2 “Employees” shall mean all active employees (including those on approved leaves of absence, or on the layoff list) of Employer performing janitorial work in retail stores in the Coverage Area, including but not limited to, Big Box Retail Sector stores, retail

department stores, retail clothing stores, retail electronics/technology product stores, and retail grocery stores.

- 1.3 The term “Employees” shall specifically exclude, and the term shall not be interpreted to include, the Employer’s managers, supervisors, sales employees, clerical employees, and non-janitorial employees including those classified as supervisor (or supervision), assistant supervisor (who possesses discretionary authority to hire or terminate the Employees), regional manager, area manager, executive management, and/or owners, and the employees of any of its affiliates or the subcontractors of the Employer or its affiliates.
- 1.4 “Coverage Area” shall mean only the Minnesota counties of Carver County, Scott County, Hennepin County, Anoka County, Ramsey County, Washington County, and Dakota County.
- 1.5 “Big Box Retail Sector” shall mean Target, Sears, K-Mart, Best Buy, Lowe’s, Home Depot, JC Penney’s, Cub Foods/SUPER VALU-branded stores and their franchisees, Lunds, Byerly’s, Whole Foods Market, Kohl’s, Herbergers, and Macy’s, and other large stores that sell retail consumer goods and are competitors of any of the retailers listed above.
- 1.6 If the Employer acquires any non-retail account that at the time of acquisition is cleaned by a contractor

signatory to the Master Contract between the Minneapolis-St. Paul Contract Cleaners and the Union (the “Commercial CBA”), the Employer agrees that the terms and conditions of the Commercial CBA shall apply to work performed by the Employer’s employees on that account.

## **ARTICLE 2 – MANAGEMENT RIGHTS**

- 2.1 The Employer retains, solely and exclusively, all the rights, powers and authority which it exercised or possessed prior to the execution of this Agreement, except as specifically abridged by an express provision of this Agreement.
  
- 2.2 Without limiting the generality of the foregoing, it is expressly recognized that such rights, powers, authority and functions include, but are by no means whatever limited to, managing, directing and maintaining the efficiency of the Employer’s business and personnel; managing and controlling its departments, facilities and operations; creating, changing, combining or abolishing jobs and departments, in whole or in part; subcontracting or discontinuing work for economic or operational reasons; directing the workforce; increasing or decreasing the size of the workforce and determining the number of Employees needed; hiring, transferring, promoting, demoting, suspending, discharging and maintaining the discipline and efficiency of its Employees; laying off Employees; establishing work

standards, schedules of operation and workloads; specifying or assigning work requirements and requiring overtime; assigning work and deciding which Employees are qualified to perform work; scheduling and changing working hours, shifts and days off; adopting rules of conduct and safety rules, and penalties for violations thereof; determining the type and scope of work to be performed and the services to be provided; determining the methods, processes, means and places of providing services; determining the location and relocation of facilities; and effecting technological changes.

### **ARTICLE 3 – WORK STOPPAGES**

- 3.1 During the term of this Agreement there shall be no strikes; sympathy strikes; sit-downs; slow-downs; work stoppages; refusals to enter the premises of Employer's customers; or picketing, marching, parading, hand-billing, displaying of banners or demonstrating in any other manner on the premises of Employer's customers. The Union and its officers, representatives and agents shall not authorize, cause, engage in, condone, sanction, instigate, or assist in any of the foregoing prohibited activities, and shall immediately take all steps necessary to terminate any such conduct.
- 3.2 Any Employee who participates in any activity prohibited by Section 3.1 shall be subject to discharge or such lesser discipline as the Employer in its

discretion shall determine; provided, however, that such Employee shall have recourse to the grievance and arbitration procedure of this Agreement as to the sole questions of whether the Employee in fact participated in such prohibited activity.

- 3.3 There shall be no lockout of Employees by the Employer during the term of this Agreement.
- 3.4 The Employer and the Union shall be entitled to all appropriate remedies, including, but not limited to, injunctive relief and damages, if Sections 3.1 or 3.3 are violated. Prior resort to the grievance and arbitration procedure of this Agreement shall not be required whether or not the dispute giving rise to the conduct which violates such Sections is subject to arbitration.

#### **ARTICLE 4 – TERMINATION AND DISCIPLINE**

- 4.1 Employees may be discharged or disciplined for just cause; provided, however, that Employees, within the Probationary Period, may be discharged or disciplined at the Employer's discretion and shall have no resort to the grievance and arbitration procedure.
- 4.2 Before discharge, an Employee will be given a verbal warning (documented in writing with a copy provided to the employee), written warning and a final written warning, except that no prior verbal or written warning will be required before discharge if the Employee engages in serious misconduct, such as

theft or other dishonesty; assault on a co-worker or management employee; violation of the Employer's policies against harassment and discrimination; reporting to work under the influence of illegal drugs, prescription medications not used in accordance with the prescription, or alcohol; selling or providing drugs or alcohol to others on the Employer's property or the property of its customer; failing to report for work for three consecutive scheduled shifts without calling in to report the absence before the start of each shift. The Employer will notify the Union of a final warning given to, or discharge of, an Employee.

- 4.3 If there is a demand by the customer for removal of the Employee that the Employer believes does not constitute just cause, the Employer may immediately remove the Employee and place them in a vacant position at another customer, if one is available. Upon request of the Union, the Employer shall provide evidence of such customer demand if it has been provided to the Employer by the customer.
- 4.4 "Probationary Period" shall mean that period commencing on the date of hire and continuing until the sixtieth (60th) day thereafter. If, as of the sixtieth (60th) day, an Employee is unable to reasonably perform the essential functions of his or her job, management, in its discretion, may extend the Probationary Period for an additional sixty (60) day period.

## **ARTICLE 5 – GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE**

- 5.1 A “Grievance” shall mean any complaint or dispute as to the interpretation or application of a specific provision of this Agreement.
- 5.2 Grievances filed by Employees or by the Union shall be processed in accordance with the procedure set forth below:

### **STEP 1**

The Union and the Employer share the belief that most disputes are best handled through direct conversation between the employee and his or her direct supervisor. This Step 1 is designed to encourage this. The Grievance must be presented orally to the Employee’s immediate supervisor in an effort to resolve the Grievance informally within thirty (30) calendar days after the occurrence on which the Grievance is based or the date the Employee reasonably should have known of the occurrence. Presentation to the immediate supervisor must occur prior to filing of a written Grievance in Step 2, except that in the case of discharge, Step 1 shall be skipped. The employee may request the assistance of the Union in orally presenting the Step 1 grievance to his or her supervisor.

If the alleged violation is not acknowledged and corrected within this thirty (30) calendar day period, the Union may, upon reasonable proof provided to the Employer in support of the alleged violation, request that

the Employer produce or allow inspection of relevant documents of the Employer related to the specific alleged violation. Such proof must be provided to the Employer at least three (3) business days in advance of the date for production of any documents to or inspection by the Union.

**STEP 2**

To be considered further, any Grievance not resolved at Step 1 must be presented in writing to the Employer’s labor relations representative within ten (10) calendar days after the Company’s response to the Grievance at Step 1, or in the case of a discharge, within thirty (30) calendar days after the discharge. The written Grievance must allege the violation of a specific provision of this Agreement and set forth in detail all grounds upon which such allegation is based. The parties shall meet in an attempt to resolve the Grievance within nine (9) calendar days after the Employer’s receipt of the written Grievance. The Employer’s labor relations representative, or his or her designee, shall respond to the Grievance in writing within five (5) calendar days after such meeting. Such response shall set forth the reasons for the Employer’s position.

**STEP 3**

If the Grievance is not resolved in Step 2, the Union shall have five (5) calendar days after receipt of the Employer’s Step 2 response in which to notify the Employer in writing that it intends to take the Grievance to arbitration.



Arbitration shall be the exclusive manner to resolve any Grievance not resolved in Step 2.

5.3 If the Employer wishes to file a Grievance, it shall be mailed in writing to the Union within thirty (30) calendar days after the occurrence on which the Grievance is based. Such written Grievance shall describe the occurrence and set forth the specific provision of this Agreement upon which it is based. The parties shall meet in an attempt to resolve the Grievance within nine (9) calendar days after the Union's receipt of the written Grievance. The Union shall respond to the Grievance in writing within five (5) calendar days after such meeting. If the Grievance is not resolved, the Employer shall have five (5) calendar days after receipt of the Union's written response in which to notify the Union in writing that it intends to take the Grievance to arbitration.

5.4 The following procedure shall apply if a Grievance is taken to arbitration:

- (a) Representatives of the Employer and the Union will confer within seven (7) calendar days and seek to agree on an individual who will act as the arbitrator. If the parties are unable to agree upon the selection of an arbitrator, they will jointly request the Federal Mediation & Conciliation Service to submit to the parties a panel of seven (7) arbitrators. Either party may reject one panel and request a new one. If the Employer and the Union are unable to agree upon one person from

the panel to serve as the arbitrator, the parties will alternately strike names from the list until one person remains, who will be the arbitrator. A flip of the coin will decide which party strikes first.

- (b) A hearing on the Grievance shall be held at a time and place designated by the arbitrator, at which both parties shall be allowed to present their respective positions, evidence and arguments.
- (c) The arbitrator's decision shall be rendered in writing and shall be final and binding on the parties and on any affected Employee. It shall be issued not more than thirty (30) calendar days after the close of the hearing or the filing of briefs, if any, whichever is later.
- (d) The arbitrator shall have no authority (i) to amend, modify, change, add to, or subtract from any provision of this Agreement; (ii) to base any decision on any practice or custom which is inconsistent with any provision of this Agreement; or (iii) to render an award on any Grievance occurring at a time when no collective bargaining agreement is in effect, unless the parties mutually agree to allow the arbitrator to hear the Grievance.
- (e) The fees and expenses of the arbitrator shall be borne equally by the parties.
- (f) This arbitration procedure shall only apply to matters that qualify as a "Grievance" as that term is defined in Section 5.1, above.

5.5 The time limits set forth in this Article may be extended by mutual agreement in writing between the Union and the Employer. If a Grievance is not processed within the time limits and in accordance with the procedural requirements set forth in this Article, the Grievance shall be deemed to be waived and may not be considered. If a party fails to respond to a Grievance within the time limits set forth in this Article, the other party may move the Grievance immediately to the next step.

5.6 Written documentation of verbal warnings, written warnings and other records of disciplinary action of which the Employee has been made aware may be used by the Employer as a basis for further disciplinary action, and are admissible in an arbitration of any Grievance; provided, however, that if such documentation was issued more than eighteen (18) months before the date of the incident or events giving rise to the Grievance, it shall not be admissible unless the documentation relates to a suspension or discharge.

**ARTICLE 6 – NONDISCRIMINATION AND WORKER AUTHORIZATION**

6.1 Both the Union and the Employer are committed to an environment free from discrimination based on any characteristic protected by law, such as age, color, disability, national origin, religion, race, sex, sexual

orientation, or union membership or activities, and from illegal retaliation.

- 6.2 The Employer agrees that in the event an issue or inquiry arises involving documentation of work authorization status of a non-probationary Employee, the Employer shall promptly notify the Employee in writing of the specific problem and forward a copy of such notification to the Union.
- (a) In the case of an I-9 Audit by Immigration and Customs Enforcement (“ICE”), the Employer agrees to notify ICE immediately of the existence of any collective bargaining agreement that determines the terms and conditions of employment of its Employees.
  - (b) An Employee will, upon written request and consistent with the business needs and legal obligation of the Employer, be permitted unpaid time off up to 120 days, with no loss of seniority, for the purposes of correcting the identified work authorization problem, provided the Employer is given adequate notice of planned absences and verification of the reason.
  - (c) Lawful changes to an Employee’s work authorization documentation (e.g., name change, correction of social security number, etc.) shall not be cause for disciplinary suspension or discharge or a refusal to re-hire.
  - (d) An Employee terminated as a result of problems with documentation of work authorization shall be paid out all accrued and unused PTO (defined in Article 14).

- (e) Employees terminated for issues regarding documentation of work authorization shall be placed on the layoff list and will maintain their seniority if they are able to lawfully resolve their work authorization issue within twelve (12) months of the date of termination.
- 6.3 In the event of the passage of federal immigration reform, the Union and Employer agree to meet and confer on issues that may surface affecting terms and conditions of employment. It is expressly agreed that this provision shall not constitute a reopener of this Agreement. This Agreement in its entirety shall remain in full force and unchanged.
- 6.4 The Employer shall accommodate Employees who request time for religious prayer at religiously appropriate break times during work hours according to existing past practice, provided the Employees complete their full workday obligations without additional compensation based on the extension of their shift to accommodate such prayer time.
- 6.5. The Employer and the Union are committed to maintaining a working environment free from all forms of illegal harassment, including sexual harassment. The Employer shall maintain a written policy against illegal harassment and provide in-person or video (including by computer) harassment prevention training and a copy of the policy to all

newly hired employees with sixth (60) days after commencement of employment.

- 6.6 The negotiations which culminated in this Agreement were an equal effort by both the Employer and the Union with equal responsibility for the results. Therefore, in the event the Employer is charged or sued because of an alleged equal employment violation arising out of the terms and conditions of this Agreement on the basis of race, creed, color, age, religion, sex or national origin (under state, federal or local laws or regulations), the Union shall be immediately joined as a party to such charge or suit and the Union agrees to defend the Employer's position and bear equally all responsibility and costs that may result from such proceedings.
- 6.7 Any claim by an Employee which is cognizable under Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, or under any other applicable federal, state or local civil rights legislation shall not be arbitrable except by written mutual consent of the Employer and the Union. Any such claim shall first be submitted to the Employer with the appropriate evidence necessary to ascertain the merits of the claim. Absent such mutual consent, the sole recourse of an Employee with such claims shall be the government agency having jurisdiction over such claim. The Union and Employer agree to make a good faith effort to try to resolve any such issue.

## **ARTICLE 7 – CLASSIFICATIONS AND WAGES**

- 7.1 Regardless of the job classification or title assigned to Employees by the Employer, the minimum hourly wage rates for Employees during the term of this Agreement and the effective dates of the wage rates are set forth in Appendix A hereto. The Employer may adjust the effective date of the wage rates by up to seven (7) days so that the effective date coincides with the start of a pay period.
- 7.2 If lead workers are used by the Employer, they shall receive an additional fifty cents (\$0.50) per hour above the hourly rate set forth in Appendix A.
- 7.3 Employees who were hired during the term of this Agreement shall be paid an entry level rate that is \$0.50 per hour less than the hourly rate set forth in Appendix A. This entry level reduced rate shall continue during the first twelve (12) months of employment. Thereafter, the hourly rate payable shall be the rate set forth in Appendix A. Newly hired Employees include individuals who have no hours of work with the Employer for a period of six (6) consecutive months prior to the date of hire or rehire.
- 7.4 If minimum wage established under federal, state or local law or ordinance increases after the effective date of this Agreement and during the term hereof, the wage rates specified in Appendix A for a full day of work or more performed in the geographical territory

covered by the law or ordinance shall the greater of (a) the applicable wage rate in Appendix A at the time the work is performed, or (b) \$.50 above the minimum wage imposed by the law or ordinance.

- 7.5 Employees shall be paid at least bi-weekly. At no cost to the employee, the employee may elect to have his or her wages paid by electronic fund transfer (direct deposit) to the employee's bank account, provided the employee complies with the Employer's requirements for direct deposit. If an employee reports a pay discrepancy in writing of more than \$25 prior to the payroll cut-off date for the pay period in which the report occurs, and the claimed amount is verified by the Employer, the employee shall be paid the verified amount owed within three (3) calendar days of the employee's report, excluding Saturdays, Sundays and legal holidays.

## **ARTICLE 8 – HOURS AND OVERTIME**

- 8.1 The Employer shall use reasonable efforts to give Employees a consistent, set work schedule. The Employer shall inform the Employees of any changes to their set work schedule at least seven (7) calendar days before the start of the workweek unless business circumstances prevent such notice. The Employer shall not involuntarily permanently transfer an employee to another work location unless there is a compelling business reason for doing so, such as a customer requested removal of an employee or a customer's change in the scope of services.



- 8.2 All hours worked in excess of forty (40) per workweek shall constitute “overtime” and be paid at the rate of one and one-half times (1-1/2 X) the Employee’s regular rate of pay. “Workweek” means any seven (7) consecutive days, starting with the same calendar day each week as established by the Employer. No employee shall be required to work seven (7) consecutive days in a workweek, but an employee may voluntarily choose to do so.
- 8.3 Except for rest periods, only hours actually worked shall be considered hours worked for purposes of computing overtime (*e.g.*, payments when no work is performed, such as PTO pay, shall not be counted).
- 8.4 Time that an Employee spends traveling between stores on the same shift shall be paid at the Employee’s regular straight time regular hourly rate of pay. The Employer will also reimburse the Employee for actual miles for such business travel at the federal rate.

## **ARTICLE 9 – SENIORITY**

- 9.1 Employees shall begin accumulating seniority as of the first day of employment with the Employer, provided, however, in the event of a break in employment, the Employee’s seniority re-commences as of the Employee’s most recent date of employment. For the purpose of this Section 9.1, “break in employment” means (a) involuntary termination; (b) voluntary termination, such as a resignation; or (c) failure to

accept an offer of re-employment in a substantially comparable position after a layoff.

9.2 Layoffs. When the Employer determines that it is necessary to reduce the number of workers at any customer location, the Employee(s) at that location with the least seniority with the Employer shall be laid off first, provided that the Employee(s) who would be retained are reasonably determined by the Employer and the customer to meet the Employer's qualifications for the work. In addition, if the Employer loses one or more customer locations, the Employees at that location will be laid off. Employees selected for layoff will be offered the opportunity to fill an opening at another location serviced by the Employer, if any exists at the time, as long as the Employee meets the qualifications as reasonably determined by the Employer. Employees who are not placed on a job assignment in accordance with the foregoing shall be laid off and placed on a layoff list and offered open positions as they become available for up to three (3) offers or twelve (12) months, whichever occurs first, and if placed will maintain their seniority.

9.3 Job Vacancies. Whenever a vacancy occurs in any job covered by this Agreement, the Employer will post notice of the opening at the Employer's headquarters office in the Twin Cities area, if any, or post in some other manner reasonably available to the Employees. Employees who bid on an open position will be given priority over non-employee applicants. The Employer

will offer the position to the most senior employee whom the Employer reasonably believes meets the qualifications for the job, and has indicated their interest by filling out a written request for transfer form. A written request for transfer request will expire after twelve (12) months. If more than one Employee has requested transfer the same position, the position shall be offered to the most senior Employee, in the following order as long as the Employer reasonably determines that the Employee meets the qualifications for the position:

- (a) Employees working at the customer location where the opening exists; and
- (b) Employees assigned to other locations of the Employer.

9.4 No employee shall have the right to displace, *i.e.*, bump, another Employee from the Employee's position.

## **ARTICLE 10 – NEW ACCOUNTS**

10.1 If the Employer signs a contract to provide retail janitorial services within the scope of Article 1 of this Agreement covering locations where such services are being provided by another employer whose employees are covered by a collective bargaining agreement in the retail store sector with the Union that contains substantially the same terms and conditions as this Agreement, the Employer will offer employment to the non-probationary employees

of the departing contractor subject to the following conditions:

- (a) The customer may specifically disqualify employees of the departing contractor and such employees shall not be hired by the Employer. Customer decisions in this regard shall be final and binding and may not be grieved under the grievance and arbitration provision under this Agreement or otherwise;
- (b) Any employees of the departing contractor who are not disqualified by the customer shall be required to pass the Employer's normal selection and hiring processes, including but not limited to background checks and drug screening, before being offered employment with the Employer. Any employees of the departing contractor who do not pass such processes shall not be hired by the Employer. Any employees of the departing contractor who pass such processes shall be hired by the Employer;
- (c) Employees hired by the Employer shall not be required to undergo a Probationary Period and will retain their seniority date as recorded by the departing contractor for all purposes under this Agreement, including pay rate, vacation accrual rate, and to the maximum extent allowed by law and the applicable plan documents, benefits eligibility, provided, however, that nothing in this subsection shall limit the Employer's rights under Article 9, section 9.2;

- (d) Initial shift assignments, work schedules and work assignments given to employees of the departing contractor who are hired shall be exclusively determined by the Employer and the decision may not be grieved under the grievance and arbitration provision under this Agreement or otherwise;
- (e) Payment for all accrued and unused vacation time or other amounts owed to employees by the departing contractor shall remain the sole responsibility of the departing contractor. The Employer shall have no responsibility for such amounts whatsoever, on a successor theory or otherwise; and
- (f) The Employer will provide the Union with the following information for all accounts the Employer loses to a company that is not signatory to a collective bargaining agreement with the Union or another labor organization: (i) name of new contractor, (ii) name of customer and/or location, (iii) date termination was effective, and (iv) number of employees assigned to the lost customer and/or location at the time of termination. Such information shall be provided within a reasonable period of time after the Employer learns of it.

## **ARTICLE 11 – WORKING CONDITIONS**

11.1 No Employee shall be required to furnish any equipment to perform his or her duties, unless herein

provided. If the Employer requires employees to wear a uniform, including a shirt, smock or safety vest, it will provide the items. For incidental outdoor work required by the Employer, other than carrying propane tanks or disposing of trash, the Employer will make available a jacket at each location for employee use.

- 11.2 The Employer shall provide all personal protective equipment as recommended by Safety Data Sheets (“SDS”). Employees shall use SDS-compliant gloves, face masks and/or goggles, slip-resistant waterproof footwear (provided by the Employer) when required by the assigned work task. In addition, the Employer shall provide training to employees on the use, mixing and storage of cleaning chemicals. The Employer is committed to using green, sustainable cleaning products when it determines that it is practical to do so.
- 11.3 The Employer shall coordinate with its customers for Employees to have access to a restroom and a break area while on customer premises.
- 11.4 Employees shall be provided a copy of the Employer’s current employee handbook applicable to Employees or other statement of rules, policies and procedures, and Employees shall adhere to all such communicated rules, policies, and procedures, unless this Agreement provides a different rule, in which case this Agreement will prevail.

- 11.5 Newly hired employees will be trained on the cleaning process and steps at their assigned location, and will be provided a written job description. If an employee is assigned to train a co-worker, the employee's regular work duties will be reduced or the employee will be offered additional time to complete those duties as provided for employees who cover a temporary vacancy in Article 11.9, below.
- 11.6 Notice of changes. The Employer shall inform the Union of any major change to work hours or schedules at a work location that affects at least 50% of the employees at that location. Such notice shall be provided at least fourteen (14) calendar days before the start of the workweek in which the change occurs unless business circumstances prevent such notice, and upon reasonable request from the Union, the Employer will meet and discuss the change(s).
- 11.7 The Employer shall establish a joint labor-management safety committee to the extent required by, and in accordance with, Minnesota Statute section 182.676. Employee-appointed members of the committee shall be entitled to be assisted by the Union in committee meetings, in place of any other third party.
- 11.8 A workplace management committee shall be formed to discuss workplace and workload issues, such as perceived unreasonable workloads and ideas for maximizing full-time work schedule opportunities without adding staffing and within the cost and

other parameters required by customers, and to help prevent disagreements and problems. The committee shall consist of one Union representative, one Employee for every ten Employees under this Agreement (up to a maximum of three Employee committee members), up to three management employees, and one labor relations representative of the Employer. Employees shall not be entitled to any compensation for participating on this committee. The committee shall meet quarterly, and may meet more frequently upon the agreement of all members. This committee shall have the power to create or establish work place policies or practices only by unanimous agreement. If a dispute over a perceived unreasonable workload is not resolved in this committee, then the dispute will be further reviewed in a meeting between the employee, a representative of the Employer who has the authority to adjust grievances, and a union representative or steward, which meeting will include a review of the written job description or work specifications of the customer, and the result of this meeting will be final and binding with no further review under the grievance and arbitration provisions of this Agreement.

- 11.9 An Employee who separates from the Employer, who has been provided with any Employer property, must return all such property to the Employer upon separation. Employer property includes, but is not limited to, keys, badges, uniforms, cell phone, and pager. The Employer may hold the Employee's



final pay check until such items are returned to the Employer or the Employee may forfeit the cost incurred by the Employer to regain the property or forfeit the lesser of \$150.00 or his/her final pay check as liquidated damages for the failure to return the Employer's property.

11.10 To cover a temporary vacancy, the Employer will offer the absent Employee(s) work to the other Employee(s) on the same shift and worksite, *provided* that the Employee's regular work duties will be reduced such that the Employee(s) may reasonably finish both assignments during their regularly scheduled hours according to the customer's specifications. Alternatively, the Employer may offer the additional hours of the absent Employee(s) to the other Employee(s) on the same shift and worksite, as it deems necessary, provided, supervisors or other non-bargaining unit employees shall be allowed to perform this bargaining unit work in the temporary vacancy if bargaining unit employees are not reasonably available. If the other Employees on the same shift and worksite of the absent Employee(s) decline the offer of additional hours, they will not be subject to discipline.

11.11 Full-time is defined as a regular schedule of 40 hours per week. The Employer commits to offering at least 25% of its employees full-time work, which may consist of assignments at more than one customer location, provided that doing so will not require

hiring additional staff, and provided further that assignment of such work hours is consistent with the cost and other parameters required by customers. If an employee accepts the Employer's offer to go to a second store for more hours, the employee shall be reimbursed for the mileage to the second store if he/she travels directly there from the first store, but the travel time will not be paid. In addition, the Employer commits to continuing its efforts to maximize full-time positions subject to the provisions of this Article 11.11.

## **ARTICLE 12 – OUTSOURCING**

12.1 In the event the Employer decides to contract out all or any portion of the work covered by this Agreement, it may do so only if the contractor agrees to pay its employees the wage rates and provide PTO and health insurance benefits comparable to those provided for in this Agreement at the time of the outsourcing. This provision shall not apply to the Employer's use of a temporary labor provider to fill a short term assignment that it was unable to promptly fill through the regular hiring process, and does not result in a layoff of Employees.

12.2 The parent company or a subsidiary of the Employer, if any, which directly performs janitorial services for all or any portion of the work covered by this Agreement within the Coverage Area may do so only if that work is covered by this Agreement. This provision shall

not prevent the Employer's parent company or its subsidiary from subcontracting such work.

### **ARTICLE 13 – LEAVES OF ABSENCE**

13.1 Employees will be provided with family care and medical leaves in accordance with applicable laws.

13.2 Employees will be provided with sick time off in accordance with applicable laws, if any.

13.3 Employees will be provided with military and jury duty leaves of absence in accordance with applicable laws.

13.4 Employees will be allowed to request bereavement leave of up to three (3) days in the event of the death of a Family Member. "Family Member" means the Employee's spouse, registered domestic partner, child, parent, parent-in-law, brother, sister or grandparent. Any granted bereavement leave will be unpaid, and will not count against the Employee for attendance purposes.

13.5 Employees may request personal time off. Any such requests shall be submitted in writing at least two (2) weeks in advance of the time off absent compelling circumstances. Any approved time off shall be unpaid.

13.6 Union Leave. Upon at least fourteen (14) calendar days' advance written notice to the Employer, not

more than one (1) Employee shall be granted up to twelve (12) weeks' unpaid leave in a consecutive twelve (12) month period for Union business. The leave may be extended by mutual agreement of the parties. The Employee shall not accrue PTO while on such leave, and the Union shall pay the Employer's share of health insurance premiums for the period of any such leave of more than seven (7) calendar days. Following such leave, the Employee will be reinstated to his/her former or an equivalent position with the same rate of pay. Upon at least three (3) calendar days' advance written notice, the Employer will release Employees who have been elected or appointed to a position on the Union's Executive Board, negotiating committee, and/or as a steward to attend required meetings.

#### **ARTICLE 14 – PAID TIME OFF**

14.1 Upon the effective date of this Agreement, each Employee, regardless of their full-time or part-time status, shall begin accruing paid time off ("PTO") in accordance with the schedule and terms set forth in Section 14.2; provided, however, that hours worked by Employees from January 1, 2017 until the effective date of this Agreement shall be counted for determining PTO accrual in 2017. This PTO provision shall be deemed to satisfy any obligation to provide paid sick leave under any federal, state or local law or ordinance to the maximum extent allowed by law.

14.2 All PTO is earned based on continuous employment without a break in service, and shall begin to accrue upon the effective date of this Agreement or the Employee's hire date if after the effective date. PTO is accrued, in accordance with the following schedule:

<b>SERVICE</b>	<b>PTO ACCRUAL RATE</b>
Hire Date-4 Years:.....	.0192 hours per hour worked
Over 4-8 Years: .....	.0385 hours per hour worked
Over 8-15 Years: .....	.0577 hours per hour worked
Over 15 Years:.....	.0769 hours per hour worked

The following rules shall apply to the calculation, grant, use and payment of PTO time:

- PTO accrued based on the schedule above will be granted to the Employee on January 1 of the year after it is accrued, and may be used thereafter. The Employer will make available a written calculation of each Employee's unused and available accrued vacation with the paycheck for the first full pay period of each calendar year.
- PTO may be used for vacation time off from work, the Employee's own medical appointments, injury or illness, or the medical appointments or illness of a family member, bereavement time off, or to handle personal affairs of any kind. PTO must be used in full day increments to the maximum extent allowed by law. For purposes of this Article, a "day" means the number of hours the Employee is regularly scheduled to work.

- An Employee may not carry over more than sixty (60) hours of unused PTO from the previous year. In other words, the maximum available PTO at any time will be the amount accrued in a calendar year plus the balance (up to 60 hours) from the previous year. Any other PTO not used as of 11:59 p.m. on December 31 of a calendar year shall be forfeited.
- “Hours worked” excludes overtime hours, sick days, paid PTO days, paid holidays, if any, and all unpaid time off.
- Years of service are based on the Employee’s date of hire by the Employer.
- A change in status (from full time to part time and vice-versa) does not constitute a break in service.
- PTO accruals shall be rounded up to the next whole hour at the end of a calendar year, *e.g.*, an Employee with three years of service who worked 1040 hours in a year would earn 19.968 hours of PTO and would be credited with 20 hours of PTO for the year.
- PTO time off will be paid at the Employee’s hourly rate in effect when the PTO time off is taken.
- Employees must provide at least seven (7) calendar days’ written notice of voluntary

termination of employment. Employees who give such notice will be paid for all PTO that has been carried over and/or accrued during the calendar year of the termination. An Employee who fails to give the required seven (7) calendar days' written notice or is discharged for cause shall forfeit all carried over and accrued PTO.

14.3 All PTO is subject to the approval of the Employer based on its determination of the reasonable demands of the business. PTO may not be taken in less than one (1) day increments. A "day" shall mean the number of hours the Employee is regularly scheduled to work based on the average workday over the preceding ninety (90) days. An Employee with the greater seniority shall have preference in PTO requests, provided the Employee has submitted his or her request(s) between December 1 and December 31 for PTO during the following twelve (12) months. Any PTO requests submitted after January 1 or between Employees with the same seniority date will be acted on in the order received, and will be responded to within seven (7) calendar days of the request to the extent practicable.

## **ARTICLE 15 – HOLIDAYS**

For recognized federal, state or religious holidays, the Employer shall make a good faith effort to accommodate an Employee's request to use a PTO day or take the day off without pay, subject to meeting the customer's requirements for cleaning or other services on the holiday.

## **ARTICLE 16 – UNION SECURITY AND CHECKOFF**

16.1 Each Employee in the bargaining unit described in Article 1 shall, within thirty-one (31) calendar days of the date of hire or the effective date of this Agreement, whichever is later, become a member of the Union, and shall remain a member thereof as a condition of continued employment for the term of this Agreement. The term “member” as used in this Article shall mean only the obligation to pay periodic dues and initiation fees uniformly required by the Union, or, in the event that the Employee objects to the payment of full dues and initiation fees, only the obligation to pay periodic dues and initiation fees related to representational costs (*i.e.*, *Beck fees*).

16.2 The Employer shall deduct from the pay of each Union member and remit to the Union an amount equivalent to the Employee’s initiation fees and dues or *Beck fees*, provided, however, that the Employee has given the Employer written assignment authorizing such deduction and remittance, and shall continue such deduction and remittance until such time as the Employee’s employment in a bargaining unit position ends, the Employee revokes the deduction authorization, or this Agreement terminates. An Employee who has authorized payroll deduction of initiation fee and dues or *Beck fees* as provided above may revoke the authorization for those payroll deductions by giving written notice to both the Employer and the Union during the period



not less than thirty (30) and not more than forty-five (45) days before the annual anniversary date of the Employee's authorization or the date of termination of this Agreement, whichever occurs sooner. The Employer shall not be responsible for deduction in any pay period in which the Employee's net earnings are insufficient to cover the deduction. The Employer will promptly remit the amount of required dues following each payday together with an electronic report containing the amount of dues, the Employee's name, birthdate, last known address and phone number, status (full-time or part-time), payrate, and start date and worksite (if assigned).

16.3 It is specifically agreed that the Employer assumes no obligations other than those specified in this Article, or liability, financial or otherwise, arising out of the provisions of this Article. The Union shall inform the Employer once a year of the amount of the monthly dues and *Beck* fees required to be deducted under this provision. Such notice shall be sent in time to provide for the appropriate deduction.

16.4 The Employer shall notify candidates for employment in positions covered by this Agreement of the obligations under Section 16.1, above, and provide the deduction authorization form.

16.5 If an Employee fails to become a member of the Union as provided in Section 16.1, above, the Union will notify the Employee in writing, with a copy to the

Employer, and inform the Employee that his or her employment will be terminated if the Employee does not comply with the requirements of Section 16.1 within fourteen (14) calendar days.

16.6 Voluntary contribution: The Employer agrees to make payroll deductions for each Employee who has voluntarily authorized a deduction in writing for contributions to the Union's Committee on Political Education Fund, Property Services Civic Engagement (PSCE) Fund, or other fund established by the Union. The Employer agrees to promptly remit the amount of such authorized deductions to the Union after the payday for which the deduction is made by the Employer.

16.7 Payroll Deductions for Short-Term Loan Program: The Employer agrees to make payroll deductions for full-time employees who are eligible to participate in a short-term loan program offered by a third-party bank. The Employer will make such deductions for those eligible full-time employees who voluntarily authorize such deductions on a form to be provided by the Union and shall remit that amount to the third-party bank. The Employer shall not be a guarantor of any loan, nor shall the Employer be liable for making any payments regarding any employee loan. The Employer will cease such payroll deductions for loan repayment when it is notified in writing by the employee that he or she is withdrawing the deduction authorization or when the employee separates from employment with the Employer.

16.8 The Union will be permitted to make a presentation to newly hired Employees on Union representation during non-working time. "Non-working time" includes meal breaks, and before and after work, at the worksite in the area where the Employee regularly takes his/her meal breaks. Visits during meal breaks are contingent on (a) the Employee's consent, (b) only in worksites where the shift is long enough to require a meal break, and (c) the Union representative has given at least 24 hours' notice to the Employer of the visit.

16.9 The Union shall indemnify and hold the Employer harmless from any claims, actions or proceedings against Employer by any person or entity, arising from deductions made or actions taken by Employer pursuant to this Article, including the delivery of information to the Union as required under this Agreement and/or in response to the Union's request for such information. Further, it is understood that once information is delivered to the Union as a result of a request for information, the use and care of the information thereafter is the sole and exclusive obligation and responsibility of the Union.

## **ARTICLE 17 – UNION BUSINESS**

17.1 Union representatives shall be permitted to visit the locations where the Employees are assigned to work for the purpose of observing conditions under which Employees are working, provided that the Union

shall notify the Employer of its presence, the visit is on the non-working time of any Employees, and the Union complies with all requirements of the customer relating to access to its property. "Non-working time" has the same meaning as in Article 16, Section 7.

17.2 The Employer recognizes the Employees' and the Union's right to elect or appoint shop stewards. The Union agrees to notify the Employer in writing, on an ongoing basis, as to such shop stewards' identities, whether they are elected by members or appointed as shop stewards for and by the Union. It is further agreed that Employees elected or appointed as shop stewards by the Union shall not be discriminated against in work assignments because of such appointment. The Employer is under no obligation to pay shop stewards for their work on behalf of the Union or its membership.

17.3 The Union stewards' activities on behalf of the Union shall not interfere with their normal duties in their respective job classification during work hours.

17.4 Distribution of handbills or other Union materials may occur only during non-working time (as defined in Article 16, Section 7) and in the area where the Employee regularly takes his/her meal breaks.

## **ARTICLE 18 – BARGAINING OBLIGATIONS**

18.1 The parties acknowledge that during the negotiations which resulted in this Agreement, each had the

unlimited right and opportunity to make demands and proposals with respect to all proper subjects of collective bargaining and that all such subjects have been discussed and negotiated upon and the Agreements contained herein were arrived at after the free exercise of such rights and opportunities. Therefore, the Employer and the Union, for the life of this Agreement each voluntarily and unqualifiedly waives the right, and each agrees that the other shall not be obligated, to bargain collectively with respect to any subject or matter not specifically referred to or covered in this Agreement, even though such subject or matter may not have been within the knowledge or contemplation of either or both of the parties at the time they negotiated or signed this Agreement.

18.2 To fund the creation of a market defense and education fund, the Employer will contribute the sum of \$2,500 on each anniversary date of this Agreement for each new employer in this retail industry that became a signatory to a collective bargaining agreement with the Union (subject to Article 20 of this Agreement), and each new client obtained solely as a result of the Union's efforts to expand the market of clients using union-represented janitorial services vendors, over the preceding twelve (12) months, up to a maximum contribution of \$5,000 for each year of this Agreement; provided, however, that the Employer shall not be required to make this contribution in connection with a new client if the Employer did not bid for the work of that client. A "new employer"

means a company that was not signatory to a collective bargaining agreement with the Union as of the date this Agreement is signed by the Union and who is providing the retail janitorial services covered by this Agreement to a customer(s) that was not receiving those services from another contractor who was signatory to a collective bargaining agreement with the Union. A “new client” means a retailer in the Big Box Retail Sector which was not previously using a vendor that is signatory to a collective bargaining agreement with the Union to provide its retail janitorial services covered by this Agreement.

## **ARTICLE 19 – HEALTH BENEFITS**

- 19.1 For the term of this Agreement, the Employer agrees to make health insurance available to Employees for the employee only under SEIU Health and Welfare Trust Plan A (the “Plan”). To do so, the Employer agrees to execute a reasonable Subscription Agreement with SEIU Health and Welfare Trust (the “Trust”) agreeing to abide by reasonable and applicable provisions of the SEIU Health and Welfare Trust Agreement.
- 19.2 As a condition of receiving health insurance coverage under this Article, Employees shall sign such documents as may be required by the Employer authorizing the Employer to deduct the Employee’s share of the premiums from their wages. Any Employee who does not sign such deduction authorization document(s) shall not be eligible for

the health insurance coverage provided under this Article.

19.3 If an Employee has satisfied the eligibility requirement in the preceding Section 19.2 and elects to participate in the health insurance coverage provided under this Article, such coverage shall commence as follows:

- (a) Full-time Employees (as defined in Article 11, Section 9): The first day of the first calendar month following completion of two (2) months of full-time employment;
- (b) Part-time Employees (i.e., those who do not qualify for full-time status) who as of their first date of employment by the Employer are reasonably expected to work an average of at least thirty (30) hours per week: The first day of the first calendar month following completion of two (2) months of employment;
- (c) Part-time Employees (i.e., those who do not qualify for full-time status) who averaged at least 30 hours per week during the preceding 12 months of employment: Following a lawful administrative period established by the Trust not to exceed ninety (90) days with coverage beginning on the first day of a calendar month; and
- (d) Part-time Employees (i.e., those who do not qualify for full-time status) who averaged less than 30 hours per week during the preceding 12 months of employment or reasonably are expected to average less than 30 hours per week

are not eligible for health insurance coverage under this Article or Agreement.

- 19.4 The Employer shall distribute enrollment packages, including the document(s) authorizing the Employer to deduct the Employee's share of the insurance premiums from their wages, at least thirty (30) calendar days before the date health care coverage under the Plan would commence if elected by the Employee. The Employer shall collect completed enrollment packages and enrollment forms from Employees, including those who decline enrollment in the Plan, and forward the completed enrollment packages and enrollment forms to the Trust within five (5) business days after receipt from an Employee.
- 19.5 Unless some other open enrollment period for the Plan is established by the Trust or the Trust directly administers open enrollment, and if the Trust provides open enrollment materials to the Employer by October 1 of each calendar year of this Agreement, the Employer shall distribute the open enrollment materials to Employees who are enrolled in the Plan by November 1, and will send to the Trust any completed enrollment forms returned to it by December 1 or five (5) business days after the Employer receives the completed forms, whichever is later.



19.6 For the term of this Agreement the Employer and Employees' respective shares of the cost for coverage under the Plan shall be as follows:

Year	Level	Employee co-premium per month*	Employer co-premium per month	Total premium
Ratification Date	Plan A single	\$122	\$481.76	\$603.76
1/1/2021	Plan A single	\$122	Difference between total premium and employee co-premium,	Up to a Maximum 8% total premium increase
1/1/2022-2024	Plan A single	\$122*	Difference between total premium and employee co-premium,	Up to a Maximum 8% total premium increase

\* Effective January 1, 2023, the employee co-premium shall be \$80 per month for any employee with five (5) or more years of continuous employment with the Employer as of this date.

The "Total Premium" for the years starting January 1, 2021 through January 1, 2024, shall not exceed the lesser of: (a) the minimum premium increase amount approved by the board of trustees of the Trust to maintain the schedule of benefits that exist on the effective date of this Agreement, or (b) eight percent (8%) above the 2020 Total Premium.

19.7 The Employer shall not be required to offer health insurance coverage for the dependents (spouse and children) of the Employees under the Plan or otherwise for the life of this Agreement.

## **ARTICLE 20 – MOST FAVORED NATION**

No agreement shall be made by the Union with other employers in this retail industry which contains any terms more favorable to any employer than the terms in this Agreement. In this regard, should the Union enter into any agreement with any other employer or group of employers, which is engaged in or likely to engage in competition in the retail industry with the Employer, that contains or allows terms and conditions which are more favorable to such other employer(s) than the terms and conditions in this Agreement, then the Employer will be deemed to be competitively disadvantaged and will be entitled to adopt such different terms or course of conduct in lieu of those contained in this Agreement. The Union shall provide notice to the Employer of such more favorable terms and conditions within seven (7) calendar days after the entry of any agreement for such different terms or course of conduct. Nothing in this Article shall prevent or restrict the Union from entering into any agreement it desires with any employer or group of employers that is engaged in or likely to engage in competition with the Employer.

## **ARTICLE 21 – ENTIRE AGREEMENT**

This Agreement constitutes the full and entire agreement between the parties, and supersedes any prior agreement, commitments, understandings or practices, whether oral or written, between the Employer and the Union or the Employees covered, hereunder, and it expresses all obligations of, and restrictions imposed upon, the Employer.

## **ARTICLE 22 – SAVINGS CLAUSE**

Should any provision of this Agreement be determined to be contrary to a local, state or federal statute, then such provision shall continue in effect only to the extent permitted and all other provisions of this Agreement shall remain in full force and effect.

## **ARTICLE 23 – TERM**

This Agreement shall be in full force and effect from the date it is ratified and signed by both parties shall continue through noon on February 28, 2024. It shall automatically be renewed from year to year, thereafter, unless either party gives written notice of a desire to modify, amend, or terminate it at least sixty (60), but not more than one hundred twenty (120) calendar days prior to February 28, 2024, or any February 28th thereafter, if it is automatically renewed. Upon termination of this Agreement, whether by expiration of its term or otherwise, all rights and obligations of the Employer, Union and Employees shall cease.

## APPENDIX A

### JOB CLASSIFICATION AND WAGE RATES

Classification	03/01/20	03/01/21	03/01/22	03/01/23
Employee	\$12.50 hr.	\$12.75 hr.	\$13.25 hr.	\$14.50 hr.

**NOTE:** Employees who are paid more than the wage rate specified in this Appendix A, or if applicable, more than the entry wage rate provided under Article 7, Section 7.3 of this Agreement, will receive the higher of the wage rate provided in this Appendix A (or the entry wage rate) OR \$0.50 above their existing wage rate as of the effective date of the first wage increase in this Appendix A, and \$0.30 above the wage rates as of the effective date of each subsequent wage increase in this Appendix A; provided, however, that starting on March 2, 2021, the foregoing above-scale wage increase will not be required for any year when the employee received an additional wage increase of \$0.25 or more after a scheduled wage increase is provided and before the next scheduled wage increase is due based on this Appendix A, i.e., the employee received the increase before it was due.

## **SIDE LETTER OF AGREEMENT**

### **Re: Article 1, Section 1.6 - Product Distribution, Incidental Non-Retail, and Educational Janitorial Work**

The Agreement covers retail store janitorial work in the Big Box Retail Sector as defined in Article 1, section 1.5 of the Agreement, and carves out from the Agreement certain non-retail store janitorial work in Article I, section 1.6 of the Agreement.

The Employer currently does not clean product distribution centers, incidental non-retail space, and public and private universities and schools (...Product Distribution, Incidental Non-Retail and Educational Janitorial Work"): but may during the term of the Agreement acquire Product Distribution, Incidental Non-Retail and Educational Janitorial Work accounts.

Employer and the Union hereby clarify and agree that:

1. Article I, section 1.6 of the Agreement shall not apply to Product Distribution, Incidental Non-Retail and Educational Janitorial Work, unless the Union demonstrates or the Employer agrees that at the time of acquisition such account was cleaned by a contractor signatory to the Commercial CBA (as defined in the Agreement), in which case, the Employer agrees that the terms and conditions of the Commercial CBA shall apply to work performed by the Employer's employees on that account; and

- Product Distribution, Incidental Non-Retail and Educational Janitorial Work that at the time of acquisition such account was not cleaned by a contractor signatory to the Commercial CBA (as defined in the Agreement), shall be covered by the Agreement, except that the following wages shall apply during the term of the Agreement based on the designation of the account in Section 3, below, or in an addendum to this side letter for accounts acquired after execution of this side letter:

### JOB CLASSIFICATION AND WAGE RATES

Full-Time Wage Category	Effective 3/15/20	Effective 1/1/21	Effective 1/1/22	Effective 1/1/23
Full Time General Cleaner	\$17.17	\$17.62	\$18.14	\$18.62
<b>Tier 1 (≥ 250,000 SF)</b>				<u>Effective 1/1/23</u>
Wage Category	Effective 3/15/20	Effective 1/1/21	Effective 1/1/22	
Part-Time General Cleaner	\$15.47	\$15.92	\$16.44	\$16.92
<b>Tier 2 (&lt; 250,000 SF)</b>				<u>Effective 1/1/23</u>
Wage Category	Effective 3/15/20	Effective 1/1/21	Effective 1/1/22	
Part-Time General Cleaner	\$14.27	\$14.65	\$15.08	\$15.48
Tier 3 Wage Category	Effective 3/15/20	Effective 1/1/21	Effective 1/1/22	Effective 1/1/23
Full-Time General Cleaner	\$13.39	\$13.89	\$14.39	\$15.40
Part-Time General Cleaner	\$12.37	\$13.00	\$13.57	\$14.10

**Note:** Tier 3 rates only apply in the case of a transition of an account from a non-union vendor to a vendor that is signatory to a collective bargaining agreement with the Union. If the

Employer obtains a cleaning contract for an account within the scope of this side letter, the Tier 3 rates shall apply for the first 36 months after the Employer

commences work on the account, as long as a non-union contractor was cleaning the account before the Employer obtained the account.

Employees subject to this side letter and who are paid on the date this side letter is executed by both parties more than the wage rate specified in the table above, or if applicable, more than the entry wage rate provided under Article 7, Section 7.3 of the Agreement, will receive the higher of the wage rate provided in the table above (or the entry wage rate) OR \$0.25 above their existing wage rate as of the effective date of each wage increase in the table above.

3. All employees assigned to the following Product Distribution, Incidental Non-Retail and Educational Janitorial Work accounts shall be deemed to be in the following Wage Category and Classification (Full-Time or Part-Time), and the Union agrees that payment of wages according to this designation for all employees assigned to the account will not be subject to the grievance procedure of the Agreement:
4. As provided in Article 9, Section 9.4 of the Agreement, no employee shall have the right to bump or otherwise displace a more junior employee assigned to a Product Distribution, Incidental Non-Retail and Educational Janitorial Work account, but may bid on any openings

at such accounts as provided in Section 9.3. If an employee who is assigned to a Product Distribution, Incidental Non-Retail and Educational Janitorial Work account either transfers or is transferred by the Employer to a retail janitorial work account under the Agreement, the employee shall receive the wage rate specified in the table in Appendix A of the Agreement, even if lower than the employee's wage immediately before the transfer.