

MASTER CONTRACT BARGAINING AGREEMENT
SEIU Local 26 and
Mpls-St.Paul Contract Cleaners Association



March 15, 2020 - December 31, 2023

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 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 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

www.facebook.com/seiu26

www.facebook.com/groups/seiu26janitors

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.”

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.

In memory of
Jose Chimborazo

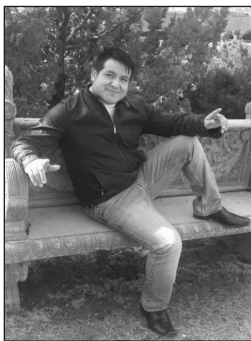


TABLE OF CONTENTS

AGREEMENT

ARTICLE 1: TERRITORIAL JURISDICTION.....	1
ARTICLE 2: RECOGNITION.....	1
ARTICLE 3: UNION MEMBERSHIP	2
ARTICLE 4: NON-DISCRIMINATION	6
ARTICLE 5: PICKET LINES.....	9
ARTICLE 6: PHYSICAL REQUIREMENTS.....	10
ARTICLE 7: JOB CLASSIFICATIONS	11
ARTICLE 8: WAGES.....	12
ARTICLE 9: OVERTIME.....	13
ARTICLE 10: HOLIDAYS.....	13
ARTICLE 11: VACATIONS	15
ARTICLE 12: CONTRACTING NEW ESTABLISHMENTS.....	18
ARTICLE 13: OTHER AGREEMENTS	22
ARTICLE 14: GOVERNMENT CONTRACTS.....	24
ARTICLE 15: HEALTH BENEFITS	24
ARTICLE 16: SENIORITY.....	33
ARTICLE 17: MANAGEMENT RIGHTS	37
ARTICLE 18: GENERAL.....	37
ARTICLE 19: WORKLOAD	45
ARTICLE 20: LEAVE OF ABSENCE.....	52
ARTICLE 21: STATE AND FEDERAL LAWS	56

ARTICLE 22: SAVING CLAUSE57

ARTICLE 23: GRIEVANCE PROCEDURE58

ARTICLE 24: TERM OF AGREEMENT63

APPENDIX I:65

APPENDIX II: WAGES.....66

APPENDIX III: PROTECTED EMPLOYEES69

APPENDIX IV: MINNEAPOLIS, ST. PAUL and MAC PAID
LEAVE ORDINANCES69

STADIUM SIDE LETTER.....73

TABLA DE CONTENIDO

ACUERDO

ARTICULO 1: JURISDICCIÓN TERRITORIAL	77
ARTICULO 2: RECONOCIMIENTO	77
ARTICULO 3: MEMBRESÍA SINDICAL.....	78
ARTICULO 4: PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN.....	83
ARTICULO 5: LÍNEAS DE PIQUETEO	87
ARTICULO 6: REQUISITOS DE SALUD FÍSICA	88
ARTICULO 7: CLASIFICACIONES DEL TRABAJO.....	89
ARTICULO 8: SALARIOS.....	91
ARTICULO 9: HORAS EXTRAS	91
ARTICULO 10: DIAS FESTIVOS	92
ARTICULO 11: VACACIONES.....	94
ARTICULO 12: CONTRATOS CON NUEVAS EMPRESAS.....	98
ARTICULO 13: OTROS ACUERDOS.....	103
ARTICULO 14: CONTRATOS DEL GOBIERNO.....	105
ARTICULO 15: BENEFICIOS MÉDICOS	106
ARTICULO 16: DERECHO DE ANTIGÜEDAD.....	115
ARTICULO 17: DERECHOS DE LA EMPRESA.....	120
ARTICULO 18: GENERAL	121
ARTICULO 19: VOLUMEN (CARGA) DE TRABAJO	130
ARTICULO 20: LICENCIAS DE AUSENCIA	139
ARTICULO 21: LEYES FEDERALES Y ESTATALES	145

ARTICULO 22: CLÁUSULA DE PROTECCION.....	146
ARTICULO 23: EL PROCEDIMIENTO DE LAS QUERELLAS LABORALES	146
ARTICULO 24: DURACIÓN DEL CONTRATO	153
APÉNDICE I:	154
APÉNDICE II: DE LOS SALARIOS.....	155
APÉNDICE III: EMPLEADOS PROTEGIDOS.....	159
APÉNDICE IV: Ordenanzas Municipales de Saint Paul y MAC (Comisión Metropolitana de Aeropuertos)	160
ESTADIO CARTA ANEXA.....	165

AGREEMENT

This Agreement is made and entered into as of the March 15, 2020, by and between the companies comprising the Minneapolis-St. Paul Contract Cleaners Association, the names of which are listed at Appendix I, (hereinafter individually called the “Company”) and the Service Employees International Union Local 26 (hereinafter called the “Union”). WITNESSETH

WHEREAS, the employees of the Company have elected to bargain collectively with their respective employers, and for said purpose a majority of same have affiliated themselves as members of the Service Employees Union Local 26 and have chosen said Union to bargain collectively in their behalf for wages, hours of employment and working conditions.

ARTICLE 1: TERRITORIAL JURISDICTION

1.1 This Agreement shall be effective within the territorial jurisdiction of the Union within the seven (7) county Metropolitan Area.

ARTICLE 2: RECOGNITION

2.1 The Company recognizes the Union as the exclusive bargaining agent for its employees engaged in the contract cleaning industry, wherever employed in the covered territory, performing janitorial services, including all janitors, porters, cleaners, if not previously covered by agreements with other

Unions, and expressly agreed to by the Company, but exclusive of:

- (a) All executive, salaried supervisors, sales employees, clerical employees and shop employees of contract cleaners.
- (b) Hourly paid supervisors, foremen. An “hourly paid supervisor” or “foreman” is defined as an employee with the authority to hire, discharge, discipline or otherwise effect changes of the status of employees on a job.

Whenever the word “Company” is used in this Agreement, it shall apply only individually to the companies covered by this Agreement, i.e. those listed at Appendix I, and not to any of those excluded; and none of the provisions of this Agreement shall apply to the excluded employees.

ARTICLE 3: UNION MEMBERSHIP

- 3.1 Union Shop: The Company agrees that all employees presently employed and all new employees shall, as a condition of employment, join the Union within thirty (30) days after the effective date of this Agreement and shall continue their membership during the life of this Agreement.

3.2 Dues Check-Off:

- (a) **Dues Withholding:** The Company agrees to withhold from the wages of each employee working over twenty-four (24) hours in any calendar month, and pay to the Union, all initiation fees and dues required by the Union. The Company will deduct such dues and initiation fees on the first pay period of each month and immediately forward the amount with a digital spreadsheet version (in Excel format) of a list of employees' names, addresses and phone numbers. In addition, quarterly, the Company will also provide the Union with Company start date, seniority date, date of birth, employee's status as full-time or part-time, and worksite. The Union will notify the Company in advance of any changes in dues or initiation fees, in writing. The Union agrees to indemnify and save harmless the Company from any and all liabilities if may suffer as a result of agreeing to be bound by Article 3, including court costs and reasonable attorneys' fees.

- (b) **Liquidated Damages:** The Company agrees that all Union dues and initiation fees deducted from the employee's wages will be considered past due if not received by the Union on or before the fifteenth (15th) day of the month following said deductions. If such dues and initiation fees are not received by the Union within sixty (60) days of the past due date, the Company shall pay to the

Union liquidated damages amounting to twenty per cent (20%) of the total dues and initiation fee amounts that have not been received by the Union in a timely manner. In addition to the twenty per cent (20%) liquidated damage amount noted herein, the Company agrees to pay to the Union simple interest at the rate of ten per cent (10%) on all unpaid dues and initiation fees, court costs and reasonable attorneys' fees incurred by the Union in collecting said dues and initiation fees.

- (c) Any employee who has authorized payroll deduction of dues or an amount equal to dues or service fees may revoke authorization for those payroll deductions by giving written notice to both the company 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 for the date of termination of the applicable contract between the company and the Union, whichever occurs sooner. The company will honor employee check-off authorizations unless they are revoked in writing during the window period, irrespective of the employee's membership in the union.

3.3 Check-Offs or other voluntary contributions: The employer agrees to make payroll deductions for each employee who had authorized such deduction in writing in the amounts and at the times stated in the authorization into the Union's Committee on Political

Education Fund, Property Services Civic Engagement (PSCE) Fund, or other legally constituted funds as established by the union. The employer agrees to remit the amount deducted to the Union within seven (7) days after the deductions are made by the employer.

- 3.4 Probationary Employees: All employees hired either prior to or after the effective date of this Agreement shall not be considered regular employees of the company until after a probationary period of sixty (60) days. During the probationary period, the employees will be represented by the Union, but will not be covered by any of the terms and conditions of this Agreement and may be discharged with or without cause and without recourse to the grievance procedure of this Agreement.
- 3.5 Union Obligation: The Union will provide all new members with a copy of the wage rates within thirty (30) days of their application to the Union.
- 3.6 The Company shall give new employees the union application form, check-off authorization form, and membership meeting information provided by the union. The dues checkoff form shall arrive at the union no later than 15 days after the new employee begins work. In addition, the company shall offer to show a pre-approved video of 15 minutes or less from the union to all new hires on unpaid time within 60 days of their hire. Should the union make

any significant changes to these documents or video, the Company shall not be required to distribute the revised documents or video unless such changes are mutually agreed upon, and such mutual agreement shall not be unreasonably withheld.

- 3.7 The Union hereby agrees it will indemnify and hold the Employer harmless from any claims, actions or proceedings against the Employer arising from the delivery of information to the Union 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 4: NON-DISCRIMINATION

- 4.1 Non-Discrimination Principle: There shall be no discrimination against any present or future employees by reason of race, creed, color, age, religion, national origin, sex, disability, veteran status, sexual orientation, marital status or Union membership.
- 4.2 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 and communicate an anti-harassment policy and will provide a written copy upon an employee's request.

4.3 Subsequent Proceedings: The negotiations which culminated in this Agreement were an equal effort by both the Company and the union with equal responsibility for the results. Therefore, in the event the Company is charged or sued because of an alleged equal employment violation arising out of these 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 Company's position and bear equally all responsibility and costs that may result from such proceedings.

4.4 Arbitration of Discrimination Claims. Any claim 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 Company and the Union. Any such claim shall first be submitted to the Company 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 Company agree to make a good faith effort to try to resolve any such issue.

4.5 The Company agrees that in the event an issue or inquiry arises involving documentation of work

authorization status of a non-probationary employee, the Company 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, the Company agrees to notify ICE immediately of the existence of a Collective Bargaining Agreement that determines the terms and conditions of employment of its employees.
- b. The 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 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 a break in employment or a re-hire.
- d. An employee terminated as a result of alleged problems with documentation of work authorization shall be paid out all accrued vacation.

- 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 12 months of the date of termination.
- 4.6 In the event of the passage of federal immigration reform, the Union and the Company 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. The agreement in its entirety shall remain in full force and unchanged.
- 4.7 The Company shall accommodate members 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 straight time compensation. If no past practice exists, the Company shall make accommodations for prayer time during break times.

ARTICLE 5: PICKET LINES

- 5.1 The Company shall not require any employee to go through a picket line of a striking Union. However, the Union agrees that in the event the Company becomes

involved in a controversy with another Union, the Union will do all in its power to help effect a fair settlement.

ARTICLE 6: PHYSICAL REQUIREMENTS

- 6.1 Physical Examination: In any case where there is a question as to the employee's ability to carry on or do the work, the Company shall have the right to require a physical examination, and if such employee is found to be physically unfit to perform his or her duties, the employment relationship may be terminated. The Company shall also have the right to require a physical examination of all new employees. The Company shall pay the expense of such examination.
- 6.2 Drug Testing: The Company reserves the right to establish and enforce any lawful policy concerning employee use, possession or transfer of drugs or testing for drugs as a condition of employment. In the event there are reasonable grounds to suspect an employee is using drugs or under the influence of drugs on the job, the Company reserves the right to impose any and all discipline, including termination for refusal to submit to lawful testing.
- 6.3 Security and Background: The Company reserves the right to conduct necessary personal background investigations where and whenever the placement of the employee involves sensitive work environment. Fingerprinting may also be required. Any refusal to

supply or authorize access to information or lack of cooperation on the part of the employee in the course of such investigation may result in termination of employment.

ARTICLE 7: JOB CLASSIFICATIONS

For the purpose of this Agreement the following classifications will be applicable:

- 7.1 Full-time General Cleaners. Regularly scheduled employees of forty (40) hours per week who perform cleaning duties in buildings such as, but not limited to, remove and dispose of trash, waste and other refuse, wet and damp mop floors, sweep, dust mop floors, dust furniture and other office equipment, operate power cleaning tools, such as floor buffers, commercial vacuums, clean washrooms, vacuum carpets, plus other related duties, as assigned by supervisor.
- 7.2 Part-Time General Cleaners: Regularly scheduled employees assigned fewer than the scheduled full-time hours.
- 7.3 Repair Person/Specialty Crew: These employees' duties shall include general handyman duties such as, but not limited to, minor repairs to restroom fixtures; installing, repairing or re-hanging dispensers; minor repairs to doors, windows or furniture; ladder work, snow removal, carpet cleaning, striping & waxing,

cleaning of interior glass, or similar duties of a project crew, duties may also include general cleaning duties as described in Article 7.1.

- 7.4 Window Cleaning: Employees who are assigned to clean perimeter windows for one (1) hour or more in duration will be paid at the prevailing journeyman rate of pay. Window cleaning pay will not apply to first floor windows, entryway glass or other interior glass.
- 7.5 Supervisors doing union work. Supervisors or other non-unit personnel shall be allowed to perform bargaining unit work in cases of (1) bona fide emergencies; (2) when no bargaining unit employees are available to complete a shift that has already begun; and such work does not result in the layoff of a bargaining unit employee. Additionally, supervisors or other non-unit personnel shall be allowed to perform bargaining unit work for up to 50% of their working hours in buildings of less than 250,000 square feet of occupied space provided at least one additional cleaner is employed in the building.

ARTICLE 8: WAGES

- 8.1 Wages: Wages during the term of this Agreement shall be paid, as set forth in Appendix II and Appendix III attached hereto and made a part of this Agreement. Appendix III shall cover the protected employees working in the buildings that were previously covered under BOMA Agreements or Appendix III of contract cleaners Agreement.

ARTICLE 9: OVERTIME

9.1 Overtime: Overtime shall be paid at the rate of time and one-half the employee’s regular hourly rate to all employees covered by this Agreement for all hours actually worked in any week in excess of forty (40) hours.

ARTICLE 10: HOLIDAYS

10.1 Celebrated Holidays:

(a) The following holidays, when not worked will be paid at the straight time rate. All work performed on the following mentioned days will be paid for at the additional straight time rate, provided that the employees concerned work on the day before and the day after the holiday and that employees who received written consent of the Company to be absent on either the day before or the day after the holiday shall not forfeit their holiday pay.

New Year’s Day

Labor Day

Memorial Day

Thanksgiving Day

Independence Day

Christmas Day

The above holidays will be paid to both part-time & full-time employees. However, part-time employees must have 9 months of continuous service to be eligible for this pay

- (b) Floating Holiday: In addition to the holidays specified in 10.1 (a), covered full-time employees shall also receive, as a paid holiday, one floating holiday, which day shall be determined by mutual agreement between the employee and the Company. Part-time employees who have 3 years of continuous service shall also receive one floating holiday as a paid holiday. Employees shall be permitted to use the floating holiday in four hour increments. Effective January 1, 2017 floating holidays shall be awarded on January 1st of each year based on the employee's seniority on such date.
- (c) Christmas Eve for employees normally scheduled to work forty (40) hours per week. If Christmas Eve falls on a regular work day, such employees shall be required to work only five (5) hours, but shall be paid for eight (8) hours. The employee's shift on Christmas Eve shall begin at the employee's regular start time unless otherwise required by the client. The actual hours of work for that day shall be consistent with the requirements of the individual building and tenants.
- (d) On Eid and New Year's Eve, the employer shall make a good faith effort to accommodate janitors' requests to work a half-day, or to leave early. Such employees may use vacation time or the floating holiday (upon the employee's request) to avoid

unpaid time on that day. The employee's request shall not be denied solely on the basis that it was not pre-approved.

ARTICLE 11: VACATIONS

11.1 Vacation Entitlements: Effective January 1st of 2021, and any calendar year thereafter, each full-time employee employed at the time shall be entitled to have and shall receive vacation with pay in accordance with the schedule set forth in 11.2 provided he/she has worked at least 90% of his/her scheduled hours during the preceding calendar year. Each part-time employee employed at the time shall be entitled to have and shall receive vacation with pay in accordance with the schedule set forth in 11.3 provided he/she has worked at least 90% of his/her scheduled hours during the preceding calendar year. Vacation awards shall be subject to the following terms:

- a. Seniority is based on the employee's date of hire.
- b. Transition from part-time to full-time or vice-versa, a change in contractors as a result of a building changing contractors, and layoffs, shall not result in a break in calculation of continuous employment for the purpose of determining an employee's seniority.
- c. The employee's seniority as of January 1st shall be used to calculate the entire vacation award.

- d. A “day” shall mean the number of hours the employee is regularly scheduled to work.
- e. If an employee works less than 90% of his/her scheduled hours during the preceding calendar year, then his/her vacation award shall be prorated (except for approved medical leave of absence or disability.)
- f. With the paycheck for the first full pay period of each calendar year and otherwise upon an Employee’s reasonable request, the Company will make available a written calculation of each employee’s earned and unused vacation days.

11.2 Length of Vacation and Vacation Pay Formula for Full-Time Employees: Vacation is awarded on January 1st of each calendar year according to the following schedule:

SENIORITY (As of January 1 st)	VACATION AWARD
Less than 1 Year	Five (5) Days
1-5 Years	Ten (10) Days
6-10 Years	Fifteen (15) Days
11-19 Years	Twenty (20) Days
20+ Years	Twenty-five (25) Days

11.3 Length of Vacation and Vacation Pay Formula for Part-Time Employees: Vacation is awarded on January 1st of each calendar year, according to the following schedule:

SENIORITY (As of January 1 st)	VACATION AWARD
4-7 years	Five (5) Days
8+ years	Ten (10) Days

11.4 Vacation Period: Vacation taken before May 1st or after September 30th of any year may be taken only consistent with the reasonable demands of the business. Vacation shall not be used in less than one (1) day increments. A “day” shall mean the number of hours the employee is regularly scheduled to work. The employee with the greater seniority shall have preference provided the employee has submitted their requests between December 1st and December 31st for vacation during the following 12 months. Any vacation requests submitted after January 1st will be awarded on a first-come, first-award basis, and will be responded to in writing or electronically within one week of the request. The employer shall not apply arbitrary limits to the amount of contiguous vacation time that an employee may request; provided, however, that this provision shall not modify the Company’s right to approve or deny vacation requests. The employer may require that vacation requests be submitted in writing or electronically via the employer’s designated form or process.

11.5 Holidays Falling During Vacation Period: Employees who are allotted a vacation during a week in which

a holiday falls, shall be given an extra day off or the equivalent in pay at the discretion of the Employer.

- 11.6 Vacation for Terminated Employees: Vacation for Terminated Employees: Employees are expected to provide the company with a one week notice of the employee's intent to resign. Employees who give the notice will be paid terminal vacation pay. The term "terminal vacation pay" means vacation which has not yet been used by the employee. An employee who fails to give the required one week written notice or is discharged for cause will not be eligible for any terminal vacation pay.
- 11.7 Carry over: an employee may carry over up to forty (40) hours of any unused vacation from the previous year. Carry over from the previous year is separate from and in addition to maximums in 11.2. With the paycheck for the first full pay period of each calendar year, the Company will make available a written calculation of each employee's earned and unused vacation.

ARTICLE 12: CONTRACTING NEW ESTABLISHMENTS

- 12.1 Entitlement to Undertake New Contracts: It is understood that any Union contractor is entitled to negotiate a contract with any potential customer who might have a Union agreement of his/her own employees who are covered by an Agreement with the Union.

12.2 Obligations to Union Members when contracts for services covered under this Agreement change hands between companies whose employees are members of SEIU Local 26:

When the Company signs a contract to provide covered services at a property where such services are provided by another contractor whose employees are SEIU Local 26 members, the newly arriving Company 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 arriving Company. The departing contractor will then either (a) place the disqualified employee(s) in another available substantially comparable position without loss of benefits or seniority or, if no such position is available, (b) layoff the disqualified employee(s) subject to the provisions of Article 16 of this agreement. Customer decisions in this regard shall be final and binding and not subject to arbitration.

- (b) Any employees not disqualified by the customer shall be required to pass the arriving Company's normal selection and hiring processes, including but not limited to background checks and drug screening, before becoming employed by the

arriving Company. Any employees of the departing contractor who do not pass such processes shall not be hired by the arriving company.

- (c) Employees hired by the newly contracting Company will retain their seniority date as recorded by the departing Company, as well as their previous pay rate, vacation accrual levels, full time or part time status, and eligibility for benefits (without a new probationary or waiting period).
- (d) Initial shift assignments, work schedules and work assignments given to employees hired shall be exclusively the determination of the arriving company and no grievance concerning any such decision shall be subject to the contractual arbitration procedure. Any non-disqualified employees who are not hired by the arriving company shall be laid off subject to the provisions of Article 16 of this Agreement, by the departing company.
- (e) The outgoing contractor shall pay the employee for their terminal vacation pay as described in Article 11.5. The contractor taking over the location shall allow employees to request the equivalent number of unpaid days off as that employee had remaining as vacation days under the outgoing contractor.

- (f) As described in Section 11.2(b), a change in contractors as a result of a building changing contractors shall not result in a break in calculation of continuous employment for the purpose of determining an employee's seniority to calculate the vacation award on the following January 1st
- (g) Where a building transition creates a question of which company is responsible to pay health insurance premiums, the contractor who is operating in the building on the first business day of the month shall be responsible for that month's employer health insurance premium contributions.
- (h) Under no circumstances would a re-bid or a change in contractors result in having fewer full-time employees than are already employed at that building, either by contract or in-house staff, that are presently members of SEIU Local 26, unless there is a specification change by the customer. Such change in specifications must be given in writing to the union, and must have a reasonable relationship to the number of hours reduced, but the company shall not be required to disclose any confidential and proprietary information.
- (i) The contractor shall continue to have the obligation to the Union members employed

by the customer or all previously “protected” employees who were formerly employed by the customer or contractor (see Appendix IV) to provide employment in the same or any other building with no reduction of pay or other benefits.

12.3 Company will provide the Union with the following information, within a reasonable period of time, for all accounts lost to non-union companies.

Name of building

Date of contract termination

Owner or managing agent

Address

Incoming contractor (if known by Company)

Number of full-time and part-time employees

ARTICLE 13: OTHER AGREEMENTS

13.1 “Most Favored Nation” Clause: No agreement shall be made by the Union with other employers in this industry which contains any terms more favorable to any employer than the terms in this Agreement, including Territorial Jurisdiction. The Union agrees to inform the Companies signatory to this Agreement upon the signing of this Agreement by any new signatory.

13.2 Building Staffing Requirements: All Buildings or Office Parks in excess of 250,000 square feet as recorded

in the BOMA's Standard of Measurements and The Building Rent Rolls shall be staffed at no less than 80% full time cleaners. All buildings with at least 500,000 square feet shall be staffed at 100% full-time employees.

Notwithstanding the full-time percentage described in this section, the Company may employ part-time employees under the following circumstances in buildings with at least 500,000 square feet.

- a. No more than one part-time employee may perform work in the building at any given time; except that,
- b. Part-time employees may fill-in for full-time employees that are absent from work for any reason other than termination.

The full time hourly wage rate shall apply to part-time employees working under this provision. This provision shall not be used to reduce the number of full-time employees in a building.

13.3 If, during the term of this Agreement, a building that is scheduled to or has already converted to full-time cleaning in accordance with Section 13.2, above, undergoes a significant increase in vacancies, a significant change in lease terms, or some other change, or is subject to some other circumstance that the Company reasonably believes precludes full-time

cleaning, then the Union and the Employer agree to discuss whether the building should become or continue to be cleaned full-time, or warrants a delay in converting to full-time cleaning. Absent agreement, the provisions of this Article shall apply.

13.4 Under no circumstances would a re-bid result in having fewer full-time employees than are already employed at that building, either by contract or in-house staff, that are presently members of SEIU Local 26.

ARTICLE 14: GOVERNMENT CONTRACTS

14.1 Execution of Government Contracts: Notwithstanding any other provisions of this Agreement, the wage rates, benefits and conditions of employment for services performed pursuant to contracts with any agency, department or division of the United States Government or for services performed in any premises leased and rented by any such agency, department or division shall be the wage rates, benefits and conditions of employment established by the Secretary of Labor. Said rates; benefits and conditions of employment shall apply only to the premises stated in this Article.

ARTICLE 15: HEALTH BENEFITS

15.1 As a condition of receiving health insurance coverage under this Article, employees shall sign appropriate

documentation authorizing the Company to deduct such contributions from wages. Any employee not signing the appropriate authorization document shall not be eligible for coverage as provided herein.

15.2 Applicability of Health Care Benefits: The benefits described herein are applicable to employees as follows:

- (a) Full-time Employees as defined by this Agreement (regularly scheduled 40 hour): The first day of the first calendar month following completion of two (2) months of full-time employment.
- (b) Part-time Employees, as defined by this Agreement, who are reasonably expected, as of the employee's first date of employment, to work, on average, 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, as defined by this Agreement, who averaged at least 30 hours per week during the preceding 12 months of employment: Following a lawful administrative period not to exceed 90 days with coverage beginning on the first of a calendar month.

The Company may unilaterally adopt an alternative eligibility determination method for variable hour employees provided such method

satisfies the minimum eligibility requirements of the employer shared responsibility provisions of the Affordable Care Act. In such case, the 12 month “lookback period” method described in this subsection (c) shall not apply.

- (d) Employees whose insurance has been canceled for any reason and who return to active service with immediate prior employer within one (1) month of the date of cancellation of insurance will again be eligible for insurance starting the first of the month after commencement of active continuous full-time employment.
- (e) Employees whose insurance has been canceled for any reason and who return to active service with the immediate prior employer after one (1) month, but prior to four (4) months from the date of cancellation of insurance will again be eligible for insurance starting on the first of the month, two (2) months after commencement of active continuous full-time employment; provided that this provision does not apply to employees whose insurance has been canceled due to proper leave of absence or occasioned by sickness or disability.
- (f) Employees whose insurance has been canceled due to proper leave of absence or because of sickness or disability, and who return to work for immediate prior employer will again be covered by insurance, two (2) weeks after commencement of active continuous full-time employment.

(g) All employees not described in subsections (d), (e) or (f) herein, shall be considered as new employees.

Subparagraphs (b) and (c) of this section, above, are intended to satisfy but not exceed the minimum requirements established by the definition of “full-time employee” for the purposes of the employer shared responsibility provisions of section 4980H of the Internal Revenue Code. As such, an employer shall be deemed to be in compliance with subparagraphs (b) and (c) of this section if the employer is utilizing eligibility determination methods that satisfy the minimum requirements of section 4980H of the Internal Revenue Code.

In the event that the minimum eligibility requirements established by the definition of “full-time employee” for the purposes of the employer shared responsibility provisions of the Affordable Care Act are modified by statute, regulation or court decision, subparagraphs (b) and (c) of this Section will be automatically modified to satisfy but not exceed such modified minimum eligibility requirements on the relevant effective date(s). Any such modification shall not impact the eligibility of “full-time employees” as defined by this Agreement (regularly scheduled 40 hour employees).

The phrases “full-time employee” and “part-time employee” refer to the definitions contained in Article

7 of this Agreement, and not the definitions contained in the Affordable Care Act unless specifically noted.

15.3 First Time Enrollment: The Company shall distribute enrollment packages and an enrollment form permitting the Company to withhold a portion of an enrolling employee's pay at least 30 days before the employee would be eligible for health care coverage. The Company shall collect completed enrollment packages and enrollment forms from employees, including the employees that decline enrollment in the SEIU Health and Welfare trust, and forward the completed enrollment packages and enrollment forms within five (5) business days of receipt from the employee.

15.4 Annual Open Enrollment: Each year during open enrollment the company shall distribute enrollment packages and forms to all eligible employees no later than November 1st, and send the completed enrollment forms to the fund by December 1st, for coverage beginning on January 1st.

15.5 Employee Premiums:

All eligible employees shall have the option (employee choice) to enroll in either the Plan A schedule of benefits or the Plan G schedule of benefits. Premiums shall be determined by the employee's Plan A or Plan G election as follows:

The Company shall withhold the following amount per month from the pay of each employee who elects health care coverage for the employee only:

<u>Effective Date</u>	<u>For Employees That Choose Plan A</u>	<u>For Employees That Choose Plan G</u>
Current 2020	\$40.22	28.19
5/1/2020	\$40.00	\$30.94
1/1/2021	+Up to 8%	+Up to 8%
1/1/2022	+Up to 8%	+Up to 8%
1/1/2023	+Up to 8%	+Up to 8%

The Company shall withhold the following amount per month from the pay of each full-time employee who elects health care coverage for the employee and the employee's children:

<u>Effective Date</u>	<u>For Employees That Choose Plan A</u>	<u>For Employees That Choose Plan G</u>
Current 2020	\$169.16	\$140.96
5/1/2020	\$150.00	\$154.77
1/1/2021	+Up to 8%	+Up to 8%
1/1/2022	+Up to 8%	+Up to 8%
1/1/2023	+Up to 8%	+Up to 8%

Healthcare for the employee and the employee's full family, or the employee and the employee's spouse, is not offered under this Agreement.

15.6 Not Including the amounts withheld from each enrolling employee pursuant to Section 15.4, the Company shall pay over to SEIU Health and Welfare trust the following employer premium amounts with respect to each enrolling employee:

- (A) For employees who elect individual health coverage under Plan A:

<u>Effective Date</u>	<u>Employer Contribution (Monthly)</u>
Current 2020	\$499.59
5/1/2020	\$552.71
1/1/2021	+Up to 8%
1/1/2022	+Up to 8%
1/1/2023	+Up to 8%

- (B) For employees who elect individual health coverage under Plan G:

<u>Effective Date</u>	<u>Employer Contribution (Monthly)</u>
Current 2020	\$423.33
5/1/2020	\$464.82
1/1/2021	+Up to 8%
1/1/2022	+Up to 8%
1/1/2023	+Up to 8%

- (C) For employees who elect health coverage for the employee and the employee's children under Plan A:

<u>Effective Date</u>	<u>Employer Contribution (Monthly)</u>
Current 2020	\$695.63
5/1/2020	\$799.54
1/1/2021	+Up to 8%
1/1/2022	+Up to 8%
1/1/2023	+Up to 8%

- (D) For employees who elect health coverage for the employee and the employee's children under Plan G:

<u>Effective Date</u>	<u>Employer Contribution (Monthly)</u>
Current 2020	\$603.78
5/1/2020	\$662.95
1/1/2021	+Up to 8%
1/1/2022	+Up to 8%
1/1/2023	+Up to 8%

- (E) The future premiums described in this section shall not exceed the lesser of: 1) the minimum amount recommended by the health and welfare trustees to maintain the current schedule of benefits; or, 2) the percentage increase described herein. It is the intent of the parties that the employee premiums described in the preceding section shall increase at the same percentage as the employer premiums described in this section.

15.7 In the event that spouses of employees are ineligible for tax credit or other subsidies under Section 36B of the Code, Section 1402 of the ACA or any other subsidy ordinarily available under the ACA or other applicable law as the result of the provisions of this Agreement, the Union may request that the parties hereto meet and confer to discuss changes to this Article. The parties request that the Company's monetary obligations under this Article shall not be substantially reduced as the result of any changes agreed-to by the parties pursuant to this section.

15.8 The Company shall execute a Subscription Agreement with SEIU Health and Welfare trust, thereby binding the Company to the terms of the SEIU Health and Welfare trust Agreement, contingent on the following:

1. If the union allows any other janitorial company to offer a different plan from the SEIU health and welfare fund agreed to in this contract, the union shall notify the company and the company shall immediately be given the opportunity to offer a comparable plan for the length of the contract.
2. Under no circumstances would the company be required to pay more in premiums than what is set forth in this Article.

15.9 Notwithstanding Article 21.2, should the health insurance provisions contained in this Agreement and/or the SEIU Health and Welfare Trust's benefit plan design: (1) fail to meet the requirements of any applicable law or regulation, or (2) cause the Company to become subject to a penalty, fine, or other assessable payment under the Patient Protection and Affordable Care Act or any related law or regulation, the Company's obligation to the SEIU Health and Welfare Trust will immediately cease. The Union and the Company will meet to bargain over an alternative plan with the same rates of contribution and that does not otherwise increase the total cost to the employer. In such event, the no strike provision contained in Article 23.5 of this Agreement shall apply.

15.10 The parties recognize that the health insurance plan may become subject to an excise tax on high cost employer sponsored health coverage (a.k.a. "Cadillac Tax") under the Affordable Care Act. If the Union or the Company receives notice that the health insurance plan will become subject to the tax or has become subject to the tax, the parties agree that they will work through SEIU Health and Welfare Fund to modify the plan as necessary to avoid the Cadillac tax.

ARTICLE 16: SENIORITY

16.1 Seniority: Employees shall accumulate seniority, effective as of the first day of their Employment, provided, however, in the event of a break in employment, the employee's seniority commences as of his most recent employment. For the purpose of this 16.1, "break in employment" shall be defined as (a) termination; (b) resignation; or (c) failure to accept an offer of re-employment in a substantially comparable position after layoffs due to lack of work, promotions, advancements or recall. The Company shall take such actions described in (c) above with due regard to the seniority of employees; however, due regard may be given to other factors, such as ability, physical fitness, efficiency, experience with specific job routines and specific types of skills. Senior Employees shall have first choice to work extra or overtime hours by building. The Company shall be the judge as to all factors other than seniority.

- 16.2 The company agrees to give two weeks paid notice of any layoff period. Employees will be paid for any part of the two weeks notice not allowed to work. This provision does not apply in circumstances when a contract is terminated with less than two weeks notice, or government contracts covered by Article 14, with written proof to the union to that effect.
- 16.3 Laid-off employees: An employee who has been laid off shall be given at least one (1) working day to accept or reject an offer of employment by the Company in a substantially comparable position. If the employee accepts such a position, he must report for work the next working day after notification of acceptance. In the event that after accepting such a position the employee fails to report within the time specified, the employee shall lose any benefits s/he may have with the company and another individual may be hired.
- 16.4 Loss of Cleaning Contracts: In the event the Company loses a cleaning contract, any employee not thereupon placed in a substantially comparable job with the Company, shall be deemed laid off employees within the meaning of Paragraph 16.3 and shall retain such status for a period of twelve (12) months or until the employee has received two comparable offers of employment. If the employee is recalled, in accordance with the recall procedure contained in this Agreement, within the said twelve (12) month period, the employee shall retain his/her full seniority. For purposes of this section

“comparable” shall be defined as similar or the same full-time/part-time status, geography, and shift as the employee’s prior position.

16.5 The Union will make a concentrated effort to organize the nonunion contractor and will agree to do informational picketing/leaflet distribution at the job site of buildings that are presently Union buildings that are lost to non-union contractors. The Union contractor losing the building is responsible for notifying the Union prior to termination, if possible.

16.6 Displaced Worker List. When it becomes necessary to reduce the working force at a building, the person at that building with the least seniority shall be laid off first provided the employees to be retained have the ability to perform the available work; Employees who cannot be placed on active job assignments in accordance with the foregoing shall be laid off. The company shall maintain an updated list of all laid off employees, ranked according to seniority. Employees shall remain on the displaced worker list for a period of twelve (12) months or until the employee has received two comparable offers of employment, whichever comes first. A copy of this list shall be provided to the union at the end of every month. If the laid off employee receives a new position, he or she shall maintain his or her seniority. For purposes of this section “comparable” shall be defined as similar or the same full-time/part-time status, geography, and shift as the employee’s prior position.

16.7 Transfer List: The Company shall maintain an updated list of all employees requesting transfers to other buildings, according to seniority, and a copy of this list shall be provided to the union at the end of every month. However, an employee may not request a transfer to another building until the employee has been employed continuously for 6 months at the employees present building site. Employees requesting transfers shall remain on the transfer list until the employee has been offered an opportunity to transfer to another position comparable to what the employee has requested. Once an opportunity to transfer to such a position is made to the employee, the employee will be removed from the transfer list. The employee may reapply for transfer following a period of 6 months. The transferred employee shall maintain his or her seniority.

16.8 Job Vacancies: Whenever a vacancy occurs in any job covered by this Agreement, said job shall be posted until filled at the company's local principal place of business in a conspicuous place. A copy of openings shall be provided to the union at the end of every month. The posting shall contain a full description of the job duties, starting & ending time, and rate of pay. The position shall be offered to the most senior employee covered by this agreement, in the following order, provided the employee meets the minimum qualifications to perform the job:

1. Employees in the same building, according to seniority, and employees on the “displaced worker” list according to seniority,
2. Employees from other buildings on the transfer list, according to seniority
3. Outside applicants.

16.9 It is understood that pursuant to this Article, there shall be no bumping.

ARTICLE 17: MANAGEMENT RIGHTS

17.1 The Union recognizes the exclusive right of Company management to manage the business and direct the working force including, but not limited to, the following:

- (a) Promulgate and publish reasonable working rules (copies to Union);
- (b) Establish standards of quality and performance;
- (c) Assign and transfer employees.

ARTICLE 18: GENERAL

18.1 Furnishing of Equipment: No employee shall be required to furnish any equipment to perform his duties, unless herein provided. Where required Companies will provide regular uniforms or smocks.

- 18.2 **Company Property:** An employee who separates from the Company, who has been entrusted with any Company property, must return all such property to the Company upon separation. Company property included, but is not limited to keys, badges, uniforms, pagers, and other equipment. The Company may hold the employee's final pay check until such items are returned to the company or the employee may forfeit the cost incurred by the Company to regain the property or forfeit the lesser of \$250.00 or his/her final pay check as liquidated damages.
- 18.3 **Employment on Hourly Basis:** The Company shall employ members of this Union on an hourly basis. The Company will allow a five (5) minute grace period for late arrivals with no loss in pay.
- 18.4 **Paydays** are to be every two (2) weeks. At no cost to the employee, employees who work for employers who have 100 or more employees may elect to have their paychecks electronically deposited at the employee's designated bank.
- 18.5 **Late or incorrect pay** may require a separate payroll payment to be made to the affected employee. In the event of a pay discrepancy, the employee must notify the Employer in writing. If an error was due to no fault of the employee and exceeds \$50, a corrective payment shall be made available to the employee no later than five (5) days after confirmation of the error (excluding Saturdays, Sundays and holidays).

18.6 Job Stewards: It is agreed that the Union may establish Job Stewards where needed. The Union shall notify the employer of all designated shop stewards. Shop Stewards shall have the right to investigate complaints relating to the specific terms of this Agreement at their regular job location. The Company agrees not to discriminate against or retaliate against stewards for Union activity. However, Job Stewards are subject to the same rules, regulations and working conditions as apply to all other employees.

18.7 Conference with Union Representatives: Union representatives shall, at all times, be permitted to confer with employees in the service of the Company, provided it does not interrupt or interfere with the Company's operation. The union recognizes that work under this Agreement is sometimes performed in buildings under control of customers of the Company and in buildings requiring security clearances. In such cases the Union agrees to make arrangements for conferences with employees so as not to interfere with the operation of the building in question and the Company agrees to cooperate with the Union in making these conferences in a reasonable manner and consistent with the demands of security and other establishment rules prescribed by the owner.

18.8 Compliance with Agreement: A signatory Company, after receiving written notice from the Union regarding a specific violation of the Agreement, is to be given thirty (30) days within which to correct

the violation. After the thirty (30) day period, the Union may audit the books of the individual Company involved with respect to the specific violation. If the audit shows the Company has corrected any and all violations, then it shall not be regarded as “willful” and the audit shall be paid for by the Union. If, on the other hand, the audit shows that said Company has not corrected all violations, then it shall be regarded as “willful” and it shall be made to pay the cost of the audit and also pay whatever items are applicable under the violation plus eight per cent (8%) interest for the total amount of money involved. Reasonable proof must be provided by the Union before the Company is obligated to present its records.

18.9 Willful Violations of Agreement: It is further agreed and understood that in any case where the Union initiates an arbitration proceeding or a suit at law under the provisions of 18.7 and such proceedings or suit concerns willful and substantial alleged violations of the wage and benefit provisions of this Agreement, the following shall obtain:

- (a) No less than ten (10) days of actual written notice of the Union’s intent to proceed to arbitration or commencement of suit shall be served upon a designated representative of Companies listed at Appendix 1 (hereinafter called the “Association”). Such representative shall have the obligation, in turn, to notify the other member Companies of the Association. The Association representative

authorized to receive such notice shall be designated by the Association, in writing. Such designation shall remain valid unless revoked by the Association, in writing, to the Union.

- (b) Each such affected or interested Company may elect to become party to such law suit or arbitration proceeding so as to claim and recover any damages it may prove that it suffered as a result of the alleged willful and material violation of the wage and benefit provisions of this Agreement.
- (c) Should the arbitrator or court find that a willful and material violation of the wage and benefit provisions of this Agreement has, in fact, occurred the Union and each participating Company found to have suffered damage as a result thereof, may recover, in addition to such damages, all of their respective costs, including reasonable attorney's fees.
- (d) In any case where any member Company or Companies of the Association obtain knowledge of a violation by another company of the wage and benefit provisions of this agreement, the member Company or Companies may initiate a lawsuit or arbitration proceeding. The Member Company or companies shall serve notice upon the Union of the intent to proceed to arbitration or commence suit. Within ten (10) days of receipt

of such notice, the Union may elect to join or not to join such suit or arbitration proceeding. The expense of such suit or arbitration shall be borne equally by the parties participating. The Company or Companies may proceed even if the Union elects not to participate.

18.10 No Reduction of Remuneration and Working Conditions: Nothing in this Agreement shall reduce any present remuneration, working conditions or established privileges.

18.11 Any gratuities, bonuses, recognition awards, picnics or banquets given by the Company are of a voluntary nature and are not to be considered as part of this agreement. They, therefore, may be altered or discontinued at any time at the Company's discretion.

18.12 Training Documents: All employees are required sign any document that the contractor provides to substantiate training, i.e., safety, MSDS, OSHA, etc., provided adequate training has been offered on Company time.

18.13 Labor-Management Committee: A labor-management committee shall be established for the industry between SEIU #26 and the companies participating in the MSPCCA bargaining group. The Union and the MSPCCA shall each appoint six individuals to serve on this committee, which appointments shall not regularly change from one meeting to the next.

The committee shall meet quarterly (or otherwise as mutually agreed) to review issues presented by the parties. The committee shall not function to hear or resolve specific disputes but instead shall function to discuss broad industry issues. An agenda of those subjects shall be established in advance of each meeting. The committee may establish subcommittees to work on specific issues. The parties agree that reduction in energy usage, and reduction in waste is a shared goal. To achieve these ends, the company and the union agree to initiate a discussion on these topics at the Labor-Management Committee. The Federal Mediation and Conciliation Service shall be invited to work with the parties in this process.

18.14 The employer will agree to fund a new labor management cooperation fund (LMCF), jointly established between the employers participating in the MSPCCA and the Union. The contribution will be made on a lump sum basis, according to employee headcount, with the total contribution estimated according to \$0.01 per hour worked in year two of the agreement and \$0.01 per hour worked in year three of the agreement (payments shall be remitted quarterly, or at the end of the calendar year at the discretion of the employer.)

18.15 Ad Hoc Committee: The Company and the union will establish an Ad Hoc committee. This committee shall consist of 3 voting representatives to be named by the Union and three to be named by the company.

(a) Green chemicals & safe equipment: The committee will review the use of green chemicals. It is the responsibility of The Company to provide a safe and healthy work place for employees, and is committed to work practices and the use of materials that contribute to a healthy and sustainable ecological environment. The Union supports these goals and will cooperate with the Company's efforts in this regard.

- i. The Company shall provide all PPE (Personal Protection Equipment) as recommended by Material Safety Data Sheets (MSDS). Employees shall use MSDS-compliant gloves, face masks and/or goggles (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. No employee shall be required to perform any work under dangerous conditions, and a failure to perform work under such circumstances, shall not be considered a cause for discharge or discipline.
- ii. The Company shall furnish cleaning supplies in sufficient quantity and maintain all equipment in such state of repair as is required to perform the work assigned.

- iii. The Employer shall make every effort to use only green, sustainable cleaning products where possible.
- (b) The terms and provisions of this Ad Hoc Committee section shall not be subject to the grievance and arbitration provisions Article 23 of this contract.
- (c) Only properties that are 250,000 square feet or larger in size are subject to this Ad Hoc Committee section.

ARTICLE 19: WORKLOAD

19.1 The Company shall not impose an unreasonable workload upon any employee (full-time or part-time), and should there be a substantial change in workload, the employee's work hours shall be reviewed and adjusted as appropriate. In the event of a grievance involving a dispute relating to an employee's workload, such grievance shall be subject to the grievance and arbitration provisions of this agreement. Provided, however, that no grievance related to an unreasonable workload shall be filed prior to the employee completing the review and walkthrough process, unless the company denies the employee's request or refuses to schedule the walkthrough within fifteen (15) days of the employee's request. This limitation shall not apply to a grievance related to the Major Changes provisions contained in Section 19.3 of this Agreement.

a) The employer shall not unreasonably deny an employee's written request for a written description, review and/or walkthrough of their work assignment. The employer and the union mutually agree that the employer may but shall not be required to conduct more than two walkthroughs during each calendar month and no more than one walkthrough in the same building during each calendar month; provided, however, that if the employer refuses to schedule a walkthrough within the time period described in this section, the employee may file a grievance. The employer will review the work assignment with the employee within seven (7) days of the employee's request. The employee may request that the building steward be present during any review and/or walkthrough process. If no building steward has been designated for the building in question, the employee and the employer shall mutually agree that an individual from a pool of union designated, trained stewards or representatives from the same employer may accompany the individual on the review and/or walkthrough. Work assignment reviews and walkthroughs shall not interfere with the operation of the building in question and be subject to security and other establishment rules prescribed by the building management.

b) The work assignment review and walkthrough process is part and parcel of the grievance

and dispute resolution process contained in this Agreement as it applies to the workload provisions of this Agreement. The goal of the work assignment review and walkthrough process is to support the resolution of work assignment disputes, by the most efficient means possible, prior to the arbitration of a workload dispute. The work assignment review and walkthrough process is not part of the employer's training processes, nor is it a substitute or replacement for the employer's training processes. The union and the employer agree and acknowledge that time spent in this process is voluntary to the aggrieved employee(s) and any union steward(s) or other employee representative(s) in attendance, and such time is not compensable under this Agreement except as explicitly provided in this Article.

- c) "Days" as used in this section shall refer to business days and not calendar days. The timelines described in this Section may be extended by mutual agreement.
- d) The following definitions shall apply to the interpretation of this section:
 - i) Written description: A written description of the employee's work assignment describes in writing the work the employee is to perform.

- ii) Review: A work assignment review is a discussion between the employer and the employee (which may include a steward at the employee's request per 19.1(a)) about the employee's work assignment, or a portion of the employee's work assignment. A review normally takes place after a written description of the work assignment has been offered to the employee. An employee shall not perform any work during a work assignment review. A review normally takes place in the building but not necessarily in the work area. A review normally takes place outside the employee's regular working hours.

- iii) Walkthrough: A work assignment walkthrough is an on-site review of the employee's work assignment, or a portion of the employee's work assignment, in which the employee and the employer review and discuss the individual elements of the work assignment at the specific location(s) where the work takes place. A walkthrough normally takes place after a review of the work assignment and is limited to the portion(s) of the work assignment at issue. A walkthrough shall be structured to resolve the dispute as efficiently as possible. An employee may perform elements of the work assignment during a walkthrough if the parties mutually agree that the performance of work is necessary to

resolve the issue(s). A walkthrough normally takes place at the specific worksite and during the employee's normal working hours. A walkthrough is not a time study of the employee's work assignment. The aggrieved employee shall be paid for the time spent in a walkthrough. In buildings larger than 250,000 ft², the building steward shall be paid for the time spent in a walkthrough.

- e) When a walkthrough takes place, the employer may use any reasonable means, including but not limited to the performance of bargaining unit work by supervisors, to ensure that the regular work assignments of the aggrieved employee and the building steward are completed.
- f) Any practices or efforts by the Company related to resolving work assignment issues that go above and beyond the minimum requirements of this Agreement shall not establish any requirement that the Employer maintain or continue such practices or efforts. Steward paid time for walkthroughs shall not establish a practice of paying stewards for non-incidental time spent on union business. Any evidence of such practices shall be inadmissible in any arbitration or other proceeding as evidence to support any claim that an employer has established any such related practices.

g) All disputes related to the review and walkthrough process described in Section 19.1, and the interpretation of Section 19.1, shall be submitted directly to the designated arbitrator, Arbitrator Gil Vernon, for an expedited “baseball arbitration” in which each party will submit its best offer, along with a written position statement in support of that offer, to the Arbitrator. The Arbitrator’s decision shall select the position of one party with no modification. The union and the employer shall split the Arbitrator’s fee equally. The Arbitrator will issue a decision to the parties within seven (7) days, and the parties will be bound to that decision. The Arbitrator is authorized only to determine whether the employer must conduct a review or walkthrough process, respectively, under the terms of this Agreement, and the scope and duration of the walkthrough. Under no circumstances shall the duration of the walkthrough process ordered by the Arbitrator exceed the duration of the employee’s regular shift.

19.2 Changes in regular work assignment: It is understood by both parties that regular work assignments may change as a result of time saving changes in technology, equipment, method, vacancies or building cleaning specification. The employee shall be re-trained before implementing a substantial change in their work assignment as necessary to ensure that the employee understands the changes to their work assignment.

19.3 Major changes: If the company proposes a change that impacts at least 50% or more of the employees in a building (such as a transition to Day cleaning, a reduction in hours, or a change in workloads) the following procedure shall apply:

- (a) The company shall give the Union 30 days notice before implementing changes. If it is documented that the client gives less than 30 days notice to the company, then the company shall give the union as much advance notice as possible.
- (b) The Committee shall meet and confer before the proposed changes are implemented. If the Committee is unable to agree to a distribution of start times and workloads and assignments, then management may implement such adjustments as it deems warranted.
- (c) At the time the company provides notice, the company shall provide the union with a seniority list for the affected building, and for each janitor a detailed description of their assignment/run duties, their start and end time as they become known.
- (d) Disputes over Major changes; if the union files a grievance over a major change after the “meet and confer” process has failed to resolve the dispute, the union may, within twenty (20) working days, submit the grievance to arbitration under the process described in Article 23.

(e) Only properties that are 250,000 square feet or larger are subject to this Major Changes Article 19.3.

19.4 The union and the company will collaborate via the industry labor-management committee on a third party industry ergonomic study, should such a study be initiated by an accredited post-secondary institution during the term of this Agreement.

ARTICLE 20: LEAVE OF ABSENCE

20.1 An employee with one year of continuous service may be granted a leave of absence, with or without disability pay, for time away from work under the following conditions:

20.2 Disability Pay: This benefit is available for full-time employees who have worked for twelve (12) months and need time away from work for non-work related medical issues. Disability pay is in conjunction with Family Medical Leave Act (FMLA). Disability pay begins on the 1st day of hospitalization or on the 3rd day of an accident or on the 5th day of an illness. Employees will receive disability pay as a taxable benefit for a maximum of 12 weeks at the rate of 60% of regular pay. Effective 1/1/17, the disability pay amount shall increase to 66% of regular pay. A physician statement verifying the need to be off may be required by the Employer. Childbirth shall receive a maximum of 6 weeks of disability pay. If the mother

has a documented ongoing medical disability beyond six weeks, she shall be eligible for an additional 6 weeks disability pay.

- 20.3 FMLA (Family Medical Leave Act): For part or full time employees with one year of employment who has worked at least 1250 hours may take up to 12 weeks unpaid leave for the birth, foster care or adoption placement of a child or for a serious illness of any immediate family member or for him/her self. This time off is covered under the Family and Medical Leave Act of 1993 (FMLA). An employee may need to submit a statement from a medical physician verifying the need to be off of work at the time the medical leave is requested.
- 20.4 Personal Leave: a leave of absence is a period of time away from work for reasons other than illness or disability for greater than 3 days. The employer shall not unreasonably withhold the granting of a personal leave of absence request submitted in writing. An employee may take one personal leave of up to 12 weeks of leave within a 24 month period. The unpaid portion of the personal leave of absence will commence after all vacation entitlement of the employee has been exhausted.
- 20.5 Military Leaves of Absence: All reservists or National Guard members are required to notify their Employer as soon as possible of training exercises requiring time off of work. Military leave will be without pay or at the discretion of the Company.

- 20.6 Bereavement Leave: Upon submission of satisfactory documentary evidence, full and part-time employees will be allowed a period of up to five (5) days off with pay to mourn the death and/or make arrangements for and attend the funeral of a mother, father, spouse, or child. Up to four (4) days with pay will be allowed for brother, sister, current mother-in-law, or father-in-law. Employees will be allowed up to three (3) days with pay to attend funerals for grandparents, grandchildren and great grandchildren and current brother/sister-in-laws. In the case of a funeral outside of the Continental United States, an employee shall not be unreasonably denied up to no more than two (2) calendar weeks of unpaid funeral leave.
- 20.7 Union Leave. Upon at least ten (10) business days of advance written notice, not more than three (3) employees of a company at a time (or one (1) employee for Companies with fewer than 200 employees) shall be granted up to twelve (12) weeks unpaid leave in any consecutive twelve (12) month period for union business, extendable by mutual agreement. The union will be responsible for all benefits and accruals during extended (which shall be defined as a period of twelve (12) business days or more) leave for the employee. Following such leave, the employee shall be entitled to be reinstated to his former or an equivalent position with the same rate of pay. The Company will continue the past practice of releasing Executive Board, negotiating committee, and union stewards for meetings.

20.8 Jury Duty: The Company will allow full time employees paid time to serve on a jury. An employee must within one working day of receipt of a summons for jury duty notify his/her manager of the days required to be available for jury duty. The employer is to pay the differential in wages when jury duty conflicts with his/her working schedule. If the employee works second or third shift, they will be given unpaid time off as well.

20.9 Sick Days:

- a) Full time employees with one (1) year or more of service shall be eligible to use one (1) paid sick day each year. Full time employees with three (3) years or more of service shall be eligible to use two (2) paid sick days each year. Full time employees with five (5) years or more of service shall be eligible to use four (4) paid sick days each year. Effective 1/1/21, full time employees with one (1) year or more of service shall be eligible to use three (3) paid sick days each year. Full time employees with three (3) years or more of service shall be eligible to use four (4) paid sick days each year. Full time employees with five (5) years or more of service shall be eligible to use six (6) paid sick days each year.

- b) Part-time employees with three (3) years or more of service shall be eligible to use one (1) paid sick day each year. Part-time employees with five (5) years or more of services shall be eligible to use two (2) paid sick days each year.

- c) Sick days shall be awarded on January 1st of each year based on the employee's seniority on such date. A "day" shall mean the number of hours the employee is regularly scheduled to work. Sick days are non-accumulative.

20.10 Nothing in this Article 20 shall prohibit the Contractor from providing leave to an employee who is not otherwise eligible for leave, or providing leave in an amount greater than that allowed by this Article, when the granting of such leave or increase in the amount of leave allowed is reasonable and necessary as a reasonable accommodation under the Americans with Disabilities Act and any amendments thereto, and will not constitute an undue hardship.

ARTICLE 21: STATE AND FEDERAL LAWS

21.1 Compliance with State and Federal Laws: It is the intent and purpose of this Agreement to abide by and comply with all laws both State and Federal, and decisions and rulings of all courts, tribunals and boards, both State and Federal that may legally affect this Agreement. It is the belief of the parties hereto, that this Agreement does so comply with all such laws, decisions and rulings. If, however, the Agreement does not and the employer-employee relationship set forth herein is not in compliance with any such present law, decisions or ruling, which may be enacted or promulgated in the future, the parties hereto agree to accept and comply with any such

Federal or State law, any such Federal or State court decisions or the ruling of any such State or Federal board of tribunal.

21.2 Readjustments to Comply with Legislation: Should any of the provisions of this Contract, including, but not limited to the classification system provided in Article 7, be held either administratively or judicially to be in violation of any applicable Federal, State or Local legislation, the Union and the Employer agree to meet to bargain any necessary changes or adjustments in this Agreement, including, but not limited to classifications and/or wage rates, so that compliance with such legislation shall be achieved. It is agreed, however, that such adjustments shall result in no (or minimum) overall financial cost to the Employer. It is provided, however, that such changes and/or readjustments must be lawful. It is further agreed that this provision shall apply to circumstances where the parties mutually agree that such violation would occur but for such corrective action.

ARTICLE 22: SAVING CLAUSE

22.1 Should any part of this Agreement or any provisions herein contained be rendered invalid by reason of any existing or subsequently enacted legislation or act of any authorized agency of government or by the decree of a court of competent jurisdiction, such will not invalidate the remaining portions thereof and they shall remain in full force and effect.

ARTICLE 23: GRIEVANCE PROCEDURE

23.1 Definition of Grievance: A grievance within the meaning of this Agreement shall be any difference of opinion, controversy or dispute arising between the parties hereto relating to any matter of compensation, hours and working conditions of the interpretation or application of any of the provision of this Agreement.

23.2 Grievance Steps:

- (a) Step 1: An aggrieved employee or employees, accompanied by the building steward, may consult with the employee's supervisor. If a group of employees are involved in the grievance, the steward may act as representative for the employees. The company shall not be required to recognize any shop steward unless the steward has been previously identified in writing by the Union.

- (b) Step 2: An aggrieved employee or employees shall present the grievance in writing (other than a grievance relating to discharge) to the Company within ten (10) working days from the time it first arose. The Company is allowed ten (10) working days to respond to the Union in writing.

A written grievance filed under this section must include sufficient information that the Company may investigate and respond to the grievance.

The grievance must include the name(s) of the aggrieved employee(s) or the aggrieved employee class representatives (who must be an aggrieved employee) if any employee(s) are seeking a remedy via the grievance.

The employer is only obligated to fulfill information requests that are reasonably related to the grievance.

(c) Step 3: If the grievance is not settled in the second step, the Union's representative shall then meet with the Company's designated representative. That meeting will occur within ten (10) working days of receipt of the Company's response. Within five (5) days of this meeting, the Company will notify all parties, in writing, of its decision in this matter.

23.3 No written or verbal warnings or reprimands shall be considered for purposes of progressive discipline after eighteen (18) months from the date of the warning or reprimand. This does not apply to past suspensions, EEOC claims, criminal conduct, or violence. The Company agrees that if an employee is asked to sign a document of disciplinary action, such signature implies only receipt of the documentation.

23.4 It is expressly agreed and understood that the Company shall have equal ability to initiate grievances,

but the Company grievances shall commence at Step 3, with a meeting between the Union and the Company.

- 23.5 Employees may be suspended without pay as part of disciplinary action. Should the findings of an investigation not result in disciplinary action that includes an unpaid suspension from work, or does result in disciplinary action that includes an unpaid suspension for days fewer than those actually missed, the employee shall be paid for the corresponding scheduled work hours missed. This provision shall not apply when an employee is suspended pending the outcome of a matter which is in the hands of law enforcement.
- 23.6 Except as otherwise provided by this Agreement, no employee may be disciplined or discharged without just cause. The Company agrees that all discipline should be progressive, absent circumstances warranting immediate termination or acceleration of disciplinary procedures.
- 23.7 Arbitration. Any grievance which remains unsettled after having been fully processed pursuant to the first three (3) steps of the Grievance Procedure, as set forth in this Article, and which involves the interpretation, application of, or adherence to this Agreement, may use Federal Mediation to resolve the matter. If it is not resolved, either party may, within 10 working days of the completion of Step 3 herein, submit the grievance to arbitration with the following procedure:

The Union shall immediately request the Federal Mediation Service to furnish a panel of seven (7) arbitrators from which the parties shall alternatively strike names, with the party that filed the grievance making the first strike; and thereby select the impartial arbitrator. The union and the employer shall meet to undertake the arbitrator selection process within ten (10) working days of the FMCS furnishing a panel of arbitrators, unless otherwise mutually agreed in writing. The expense of the arbitrator so selected and court reporter (if requested by either party) shall be borne equally to the Company and the Union.

- 23.8 Failure of either party to process the grievance within the time limit set forth in any step of the grievance and arbitration process shall be deemed to be a waiver of that grievance. Failure of the Company to process the grievance within the time limit set forth in any step shall render the grievance automatically elevated to the next level in the grievance procedure. Should either party be delinquent in the arbitrator selection process, the other party may provide notice of its intent to unilaterally select an arbitrator. If within 5 business days of receipt of such notice, the delinquent party still has not complied, then the notifying party may unilaterally select an arbitrator from the panel provided from FMCS, and set the date, time and location for an expedited arbitration. Any deadline herein may be extended by mutual written agreement.

23.9 Grievance on Discharge: an employee who has been discharged shall have three (3) working days after discharge to file with the Union a written grievance. The Union shall then have three (3) working days, after receipt of the grievance, to mail or give a copy thereof to the Company. If these time limits are not met, the matter will be considered closed.

23.10 Authority of Arbitrator: The arbitrator shall have the authority to apply the provisions of this Agreement and to render a decision of any grievance properly coming before him/her, which shall be final and binding on the parties. Notwithstanding, the Arbitrator shall not have the authority to amend or modify this Agreement or to establish any terms or conditions of this Agreement nor shall he/she have the authority to award back pay to an employee in a discharge case of a period greater than thirty (30) working days beyond the date the arbitrator is selected.

23.11 No Strikes; No Lockouts: The Company shall not declare any lockout during the life of this Agreement and the Union shall not cause, call or permit any strike, sympathy strike, work stoppage, slow down, sit down, stay-in, walkout, picketing or other interference or interruption with the Company's operation and the Union shall cooperate with the Company in bringing the same to an end. It is further agreed that the Company shall have the right to discipline and/or discharge any employee participating in any conduct prohibited by this paragraph and that "just

and sufficient cause” for such discipline or discharge shall be deemed established by the fact of such participation.

ARTICLE 24: TERM OF AGREEMENT

24.1 This Agreement shall be in full force and effect from the date the written contract is signed by the parties to and including December 31, 2023 and from year-to-year thereafter, unless terminated as follows: Either party may terminate this agreement or request amendments thereto by serving sixty (60) days written notice to the other party prior to December 31, 2023 or December 31st of any year thereafter, in which terminations or amendments are requested.

IN WITNESS WHEREOF, the undersigned have caused this Agreement to be duly executed on behalf of the parties.

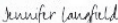
For the Union:



Iris Altamirano

For ABM Industry Groups:

DocuSigned by:



06/01/18 03:00:16:427

For Compass Group:

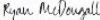
DocuSigned by:



15/24/17 17:00:07:438

For FBG Service Corporation:

DocuSigned by:



08/04/11 03:03:07:0421

For Harvard Maintenance, Inc.:

DocuSigned by:



4/8/11 09:07:16:1427

For Kleen-Tech Services Corporation:

DocuSigned by:



2/28/21 02:30:00:0428

For ISS Facility Services, Inc.

DocuSigned by:



7/18/11 03:03:00:0475

For Managed Services, Inc.:

DocuSigned by:



3/24/21 12:17:16:1424

For Marsden Bldg Maintenance, LLC:

DocuSigned by:



5/30/07 14:12:02:0487

For Mid-City Cleaning Contractors, Inc.:

DocuSigned by:



02/26/01 03:00:04:03

For SBM Management Services:

DocuSigned by:



08/18/02 14:00:03:0477

APPENDIX I

Part of Agreement for period ending December 31, 2023 by and between SEIU Local 26 and the Minneapolis-St. Paul Contract Cleaners Association. List of companies who are signatory to the Agreement:

ABM Industry Groups
Ameriklean
Aramark
Capital Maintenance
Compass Group
F&F Cleaning
FBG Service Corporation
Green Cleaning Cooperative
Harvard Maintenance, Inc
ISS Facility Services, Inc
Kleen-Tech Services Corporation
Managed Services, Inc
Marsden Bldg Maintenances, LLC
Mid-City Cleaning Contractors, Inc
Paramount Building Solutions
Preferred Building Services
SBM Management Services
Triangle Services

APPENDIX II: WAGES

Part of Agreement for period ending December 31, 2023 by and between SEIU Local 26 and the MSPCCA.

- (1) Tier 1 wage rates shall apply to buildings with at least 250,000 square feet
- (2) Tier 2 wage rates shall apply to any building with less than 250,000 square feet
- (3) Tier 3 wage rates, shall apply to the following:
 - a. Any building that was cleaned by a non-signatory contractor immediately prior to the Employer starting the account** (see 36-month limitation below).
 - b. New hires in buildings smaller than 75,000ft2

Full Time Wage Category	<u>Effective</u> 3/15/20	<u>Effective</u> 1/1/21	<u>Effective</u> 1/1/22	<u>Effective</u> 1/1/23
Full Time General Cleaner	\$17.17	\$17.62	\$18.14	\$18.62

Tier 1 Wage Category	<u>Effective</u> 3/15/20	<u>Effective</u> 1/1/21	<u>Effective</u> 1/1/22	<u>Effective</u> 1/1/23
Part Time General Cleaner	\$15.47	\$15.92	\$16.44	\$16.92

Tier 2 Wage Category	<u>Effective</u> 3/15/20	<u>Effective</u> 1/1/21	<u>Effective</u> 1/1/22	<u>Effective</u> 1/1/23
Part Time General Cleaner	\$14.27	\$14.65	\$15.08	\$15.48

Tier 3 Wage Category	<u>Effective</u> 3/15/20	<u>Effective</u> 1/1/21	<u>Effective</u> 1/1/22	<u>Effective</u> 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

Repair Person rate shall be \$0.20 per hour above the full-time general cleaner rate.

No current employee's wage shall be reduced on the basis of these wage classifications.

New employees may be paid an introductory wage rate of \$1.00 under scale for the first twelve (12) months of employment and \$0.50 under scale during months 12-24 of employment.

Any wage increases required by this Agreement shall be put into effect on the first day of the first regular pay period following the effective date described in this Agreement.

Employees paid over scale shall receive the scheduled wage increases required under the applicable Tier. Such increases shall be determined by the exact dollar value of the wage increase (and not the percentage). Notwithstanding, Tier 3 Employees paid over scale shall receive a \$0.45 annual wage increase on each effective date, but in any event shall not be paid less than the minimum scale shown here.

If, but for the collective bargaining agreement, a Minneapolis or St. Paul minimum wage ordinance lawfully applies to the employer's operations, the employer shall not pay covered employees less than \$0.50 above the applicable minimum wage rate.

****Buildings that qualify for Tier 3 wage rates shall be subject to the following terms:**

If a company assumes control of a cleaning contract for a building 250,000 sq feet or more of occupied space which was cleaned by a non-union contractor, that company shall have 36 months to transition the rates up to Tier 1 and to comply with the staffing ratios.

If a company assumes control of a cleaning contract for a building under 250,000 sq feet of occupied space which was cleaned by a non-union contractor, that company shall be allowed to do the following at that account:

- a) Supervisors (non-unit personnel) can perform bargaining unit work for up to 50% of their working hours.
- b) General Cleaners can perform unelevated window cleaning work.

The employer agrees that it will notify the union of accounts taken from a non-union contractor within thirty (30) days of starting cleaning work there.

Any building obtained during the prior contract that is cleaned under what are now described as Tier 3 rates shall remain eligible to use such rates for 36 months from the union contractor's acquisition of such cleaning contract.

APPENDIX III: PROTECTED EMPLOYEES

Part of Agreement for period ending December 31, 2019 by and between SEIU Local 26 and the Minneapolis-St. Paul Contract Cleaners Association.

Employees Covered Under Appendix III: “Protected” employees shall be defined as those previously covered under BOMA Agreement of Appendix IV of Contract Cleaners Agreement which, by its terms, expired on December 31, 1984, but no others.

Above defined “protected” employees shall receive the same scheduled hourly increases as agreed upon for the full time general cleaner wage rate.

APPENDIX IV: MINNEAPOLIS, ST. PAUL AND MAC PAID LEAVE ORDINANCES

WHEREAS, the parties recognize that the entities located within the geographic jurisdiction of this Agreement, specifically including but not limited to the Metropolitan Airports Commission (MAC), the City of Minneapolis, and the City of St. Paul, have established paid leave ordinances, policies, and/or regulations (collectively, “Paid Leave Laws”); and

WHEREAS, the parties have bargained in good faith to achieve compliance with Paid Leave Laws through this Collective Bargaining Agreement via the following terms.

NOW THEREFORE, the following terms shall apply to new full-time and part-time employees working within the city limits of Minneapolis or St. Paul, or under the jurisdiction of the MAC paid leave requirement, if (but only if) the employer is lawfully required by the enforcing entity (e.g. the City) to comply with the Paid Leave Law:

- (i) Covered employees shall receive the following Sick and Safe Time (SST) award, which shall supersede and replace the other paid time off benefits (vacation days, sick days, floating holiday; collectively “CBA Paid Time Off” or “CBA PTO”) contained in this Agreement:
- (ii) Full-Time Employees: 1 hour of SST for every 30 hours worked within the jurisdiction of the Paid Leave Law, up to 48 hours total accrual in twelve months and up to 80 hours total accrual (72 hour maximum annual and total accrual in the case of the MAC paid leave requirement). This SST award is in lieu of the CBA paid leave awards. It is not eligible for Terminal Vacation Pay. This ongoing accrual benefit remains in place until the January 1st on which the employee has 1 year of seniority, at which time all unused sick and safe time shall expire and the CBA PTO award schedules shall supersede and replace it.
- (iii) Part-Time Employees: 1 hour of SST for every 30 hours worked within the jurisdiction of the Paid Leave Law, up to 48 hours total accrual in twelve

months and up to 80 hours total accrual (72 hour maximum annual and total accrual in the case of the MAC paid leave requirement). This SST award is in lieu of the CBA paid leave awards. It is not eligible for Terminal Vacation Pay. This ongoing accrual benefit remains in place until the January 1st on which the employee has 4 years of seniority, at which time all unused sick and safe time shall expire and the CBA PTO award schedules shall supersede and replace it.

- (iv) A 90-day waiting period applies to all SST awards. SST may not be used by any employee prior to the employee's 90th day of employment. After the 90-day waiting period, SST may be utilized pursuant to the Employer's lawful policies.
- (v) Only for Covered Employers and Covered Employees pursuant to the MAC Paid Leave Policy as it may apply, the paid leave accrual contained therein (presently, one (1) hour of paid leave for every thirty (30) hours worked, with a maximum accrual of seventy-two (72) hours) shall serve as the Covered Employee's paid sick day benefit for the duration of the employee's employment at the covered account. This benefit shall supersede and replace the paid sick day days that would otherwise be awarded under Section 20.9 of the Agreement.

The Union agrees that the SST structures contained in this Agreement are intended to meet the policy goals stated in the Paid Leave Laws. The Union further agrees that it will, upon the employer's request, cooperate in good faith with the Employer to ensure that paid leave requirements in excess of those described in this Agreement are not imposed upon the Employer by any entity, including but not limited to those listed in this Section. Such cooperation shall include but not be limited to providing a written statement on the Union's letterhead that expresses such agreement and support in good faith.

The additional benefits in this Section have been negotiated to efficiently achieve compliance with the Paid Leave Laws. Should the requirements of any Paid Leave Law be lawfully modified (i.e. because it is superseded or modified by revision, repeal, court order, state or federal statute, or otherwise under law), the parties agree, upon request of the other, to meet and discuss mid-term changes to this Section to meet but not exceed the new minimum requirements of the external law. In the event that the requirements of any Paid Leave Law are reduced or repealed or otherwise no longer lawfully enforceable against the Employer for any reason, the Employer is expressly authorized by this Agreement to, following notice to the Union, unilaterally reduce the benefits provided for in this Section to realign with minimum requirements of external law, or reinstate the CBA PTO award schedules if the relevant Paid Leave Law is no longer lawfully applicable to the employer or employee.

The Employer may, at the Employer’s exclusive discretion, implement policies that permit employees to use sick days as scheduled vacation and/or vacation days as sick days. Any such policy shall not constitute a past practice that must be maintained or offered across all locations; the Employer shall be entitled to unilaterally change such policies.

STADIUM SIDE LETTER

- 1. Exclusions: This side letter applies only to event work at Stadiums, event centers and arenas for the classifications listed in Article 2. Any non-event, regularly scheduled work at a stadium or arena or event center is excluded from this side letter and is covered under the full terms of the CBA. “Event centers” are specialized facilities to hold events (e.g. theaters, concert hall, auditorium and convention centers).

- 2. Stadium Wage Rates

March 15, 2020:	\$13.75/hr
July 1, 2021:	\$14.40
July 1, 2022:	\$15.50
July 1, 2023:	\$16.00

3. Stadium Work hours shall be assigned in the following order:
- Union members at other accounts or from the layoff list shall be given preference for hours on stadium work, in order of company seniority, as long as it does not conflict with their regularly scheduled shift, and as long as their total hours from their regular account and the event work will not exceed 40 hours per week. Hours worked at stadiums by members from other accounts or from the layoff list will be paid at the stadium wage rate.
 - Season/Temporary employees (hired by the company): If not all shifts could be filled by union members from other accounts or the layoff list, then the company may hire Season/Temporary employees. Season/Temporary employees will be paid the stadium wage rate. Season/Temporary employees shall pay a permit fee for representational purposes of 2% of earnings to the union, which the company will deduct from paychecks and transmit to the union. The company will provide employees who need them with dues authorization cards.
 - Staffing company employees: If not all shifts are able to be filled by union members from other accounts or members from the layoff list, or Season/Temporary employees (hired by the

company) then the company may sub-contract event staffing to a staffing company. When the Company contracts with temporary/staffing agencies, the Company must first contract with any temporary/staffing agency that is signatory with SEIU 26, provided the signatory source can provide enough qualified temporary workers at an equivalent cost to non-signatory sources. Staffing company employees shall be exempt from the CBA but must comply with the stadium wage rates in this side letter.

5. All other provisions of the CBA not directly addressed in this side letter apply.

This page was left blank intentionally.

ACUERDO

Este CONTRATO fue celebrado entre todos y cada uno de los Contratistas que forman la Asociación de Contratistas de Limpieza de Minneapolis y St. Paul, los nombres de los Contratistas que forman esta Asociación están en el Apéndice I (mas adelante individualmente llamado “la Compañía” y el Sindicato Internacional de Trabajadores de Servicio Local 26 (mas adelante llamado “la Union” “el Sindicato” “la Unión”) y entrará en vigor el día 15 de marzo de 2020. EN FE DE LO CUAL Y;

Considerando que, Los empleados(as) de la Compañía han elegido negociar colectivamente con sus respectivos Empleadores, y para dicho propósito se han afiliado al Sindicato Internacional de Trabajadores de Servicio Local 26, y han elegido a la Unión para negociar colectivamente en nombre de los(as) trabajadores(as) sus salarios, horas y condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 1: JURISDICCIÓN TERRITORIAL

1.1 Este acuerdo debe surtir efecto dentro de la jurisdicción territorial de la Unión que abarca los siete (7) condados del área Metropolitana.

ARTÍCULO 2: RECONOCIMIENTO

2.1 La Compañía reconoce a la Unión (Sindicato) como el Agente exclusivo para negociar por sus trabajadores(as), en la Industria de Limpieza,

donde quiera que sean empleados(as) dentro de la jurisdicción territorial de la Unión, haciendo trabajo de limpieza e incluyendo a todos los trabajadores(as) de limpieza general, y porteros (as) o conserjes, con excepción de aquellos(as) que ya han sido previamente cubiertos(as) por contratos colectivos con otras Uniones, y expresamente lo acordado por la Compañía, pero con exclusión del:

- a. Personal Ejecutivo, Supervisores(as) asalariados, Agentes de ventas, Oficinistas y empleados(as) de establecimientos con contrato de limpieza.
- b. Supervisores(as) con pago por hora, o capataz. “Un Supervisor(a) pagado por hora” o “capataz” se define como un(a) empleado(a) que tiene la autoridad para contratar, despedir y ejercer acciones disciplinarias o hacer cambios que afecten el estatus de los(as) trabajadores(as) en el lugar de trabajo.

Donde quiera que sea usada la palabra “Compañía” en este acuerdo debe de aplicarse única e individualmente a las compañías cubiertas por este acuerdo, por ejemplo: lo que aparece en el apéndice I y no le es aplicable a ninguna otra que esté excluida; y ninguna de las cláusulas de este Acuerdo se le deberán aplicar a aquellos(as) empleados(as) excluidos.

ARTÍCULO 3: MEMBRESÍA SINDICAL

3.1 La Unión: La Compañía acuerda que todos los

trabajadores(as) actualmente empleados(as) y los nuevos empleados(as) deberán de formar parte de la Unión como una condición para el empleo dentro de los treinta (30) días de haber sido contratados(as) y deberán de continuar como miembros de la Unión durante el término de vigencia de este contrato colectivo.

3.2 Cuotas:

- a. Deducción de cuotas: La Compañía acuerda deducir de los sueldos de los empleados(as) las cuotas sindicales y los gastos iniciales de los(as) empleados(as) que trabajen más de veinticuatro (24) horas al mes. La Compañía deducirá dichas cuotas en el primer período de pago de cada mes e inmediatamente enviará a la Unión la suma de dinero con una lista con la versión digital en formato Excel con los nombres de los empleados(as), sus direcciones y números de teléfono, asimismo cada tres meses la Compañía le proporcionará a la Unión una lista con las fechas de inicio del empleo, fecha de antigüedad, fecha de nacimiento, indicando que puesto tiene el(la) empleado(a), si es a tiempo completo o a medio tiempo y el lugar de trabajo. La Unión deberá notificar por escrito y con anticipación a la Compañía sobre los cambios de cuotas o los gastos iniciales. La Unión acuerda indemnizar a la Compañía por cualquier responsabilidad legal en que incurra, como resultado su obligación

de cumplir con el Artículo 3, incluyendo los costos judiciales y los honorarios profesionales razonables del abogado.

- b. Daños por Liquidación: la Compañía acuerda que todas las cuotas sindicales y gastos de iniciación deducidos del salario de los trabajadores(as) se considerarán tardíos si no han sido recibidos por la Unión el o alrededor del 15vo. día del mes en que la compañía los haya deducido. Si la Unión no recibe las cuotas dentro de los sesenta (60) días de la fecha límite de pago, la Compañía deberá pagar los gastos de liquidación por daños acumulados en un veinte por ciento (20%) del total de las cuotas que no hayan sido recibidas por la unión antes de la fecha de vencimiento. Además, se añadirá un veinte por ciento (20%) por los gastos de liquidación de daños. La Compañía acuerda pagarle a la Unión un interés simple con una tarifa del diez por ciento (10%) del total de las cuotas sindicales y pagos de iniciación aún sin pagar, gastos razonables de honorarios del abogado, costos judiciales y todos los gastos que la Unión haya hecho para recibir dichas cuotas sindicales y las cuotas de iniciación.
- c. Cualquier empleado(da) que hubiere autorizado la deducción de cuotas sindicales o una cantidad equitativa a la cuota sindical u honorarios por servicio puede revocar la autorización de deducciones de la planilla, dando aviso por

escrito a ambos a la Compañía y al Sindicato, y debe hacerlo 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 del empleado, o de la fecha de terminación o del contrato colectivo aplicable entre la Compañía y el Sindicato, cualquiera de las dos que ocurra primero. La Compañía respetará la autorización de el(a) empleado(a) para que se haga la deducción, a menos que haya sido revocada por escrito por el empleado en el período indicado, independientemente de si el empleado pertenece al Sindicato o no.

- 3.3 Contribuciones voluntarias: La Compañía acuerda hacer deducciones del salario de los(as) trabajadores(as) que han autorizado dicha deducción por escrito señalando la cantidad y especificando las veces que desean aportar y dichas sumas deberán depositarse en el Fondo para el Comité de Educación Política, o para el Property Services Civic Engagement Fund (Fondo para la Participación Cívica) o (PSCE) o para cualquier otro Fondo que sea creado o que haya sido legalmente instituido por la Unión. La compañía está de acuerdo en enviar a la Unión las deducciones en un plazo no mayor de siete (7) días a partir del día que las deducciones fueron hechas por la compañía.
- 3.4 Periodo de Prueba: Todos los(as) empleados(a) contratados(as) ya sea con anterioridad o después de la fecha que entró en vigor este acuerdo no serán

considerados(as) como trabajadores(as) regulares de la compañía sino hasta que cumplan con el período de prueba de sesenta (60) días. Durante este periodo dichos(as) empleados(as) serán representados(as) por la Unión pero no están cubiertos bajo los términos y las condiciones de éste acuerdo y pueden ser despedidos con o sin causa justificada y no podrán exponer su caso utilizando los procedimientos de trámite de quejas de este Acuerdo.

- 3.5 Obligación de la Unión: La Unión deberá proporcionarle a todos los miembros nuevos del sindicato una copia de las tarifas de salarios y lo hará dentro de los treinta (30) días a partir de su aplicación a la Unión.
- 3.6 La Compañía deberá entregarle al nuevo(a) empleado(a) el paquete de información del sindicato que contendrá el formulario sindical, el formulario de autorización de pago de cuotas sindicales, e información sobre las reuniones de miembros del Sindicato. La autorización de deducción de la cuota sindical, debe estar recibida en la sede del Sindicato no más allá de los quince (15) después de que el(la) empleado(da) nuevo(a) comencare a trabajar. Además, la Compañía deberá ofrecer poner un vídeo del Sindicato, que hubiere sido previamente aprobado y que durará quince (15) minutos o menos y sin goce de sueldo a todos los empleados nuevos, dentro de los sesenta (60) de haber sido contratados. Si el Sindicato les hace cambios significativos a

estos documentos o al vídeo, la compañía no estará obligada a distribuir esos documentos o vídeo revisados, a menos que dichos cambios hayan sido mutuamente acordados por las partes y por lo tanto no serán retenidos sin razón alguna.

- 3.7 El Sindicato por este medio acuerda que indemnizará y exonera de responsabilidad al empleador por cualquier demanda, acción o procedimiento en contra del empleador que se derive de la entrega de la información del Sindicato de conformidad con este Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo y/o en respuesta a la solicitud del Sindicato para recibir dicha información. Asimismo, se tiene por entendido que una vez que dicha información le ha sido enviada al Sindicato a raíz de su solicitud, el uso y cuidado de dicha información pasa a formar parte solamente de la obligación y de la responsabilidad del Sindicato.

ARTÍCULO 4: PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN

- 4.1 Principio de No-Discriminación: No deberá de existir ningún tipo de discriminación en contra de los empleados(as) por razón de la raza, religión, credo, origen nacional, sexo, incapacidad, por ser veteranos, por su orientación sexual, por su estado civil o por ser miembro activo de la Unión.
- 4.2 El Empleador y el Sindicato están comprometidos a mantener un ambiente laboral libre de todo acto ilegal de hostigamiento, incluyendo el acoso sexual.

El Empleador deberá mantener y comunicar las pólizas contra el acoso y le proporcionará una copia al empleado(a) cuando el o ella se lo solicitare.

4.3 Procedimientos Subsecuentes: El resultado de este acuerdo es la culminación de un esfuerzo conjunto por parte de la Compañía y la Unión con responsabilidades por partes iguales para obtener resultados, por lo tanto en el caso de que exista una acción o demanda en contra de la Compañía por el incumplimiento de alguno o algunos de los términos y condiciones de éste Acuerdo en base a la raza, credo, color, edad, religión, sexo u origen nacional (de conformidad con las leyes y regulaciones federales, estatales y locales), la Unión deberá de unirse inmediatamente a la Compañía y defender la posición de la Compañía en caso de una acción o demanda, la Unión también está de acuerdo en compartir los gastos y las responsabilidades que puedan derivarse de dicho proceso.

4.4 Demandas de Arbitraje por Discriminación: Cualquier demanda que se presente de conformidad con el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, sus enmiendas y así como cualquiera otra ley de Derechos Civiles ya sea Federal, Estatal o Municipal, no será objeto de un proceso de Arbitraje, sino a excepción de lo que se hay acordado por escrito y por consentimiento mutuo entre la Compañía y la Unión. Cualquiera de esas demandas, primero deberán presentarse ante la Compañía junto con las pruebas

que apoyan los méritos o causas de la demanda. Si no existe mutuo acuerdo entre las partes, el único remedio con el que cuenta el (la) empleado(a) para esas acciones es la agencia u oficina gubernamental que tiene jurisdicción para conocer ese tipo de demandas. Tanto la Compañía como la Unión acuerdan hacer todos los esfuerzos de buena fe que fueren necesarios para resolver esos asuntos.

4.5 La compañía acepta que en caso de que surja algún problema o investigación sobre el permiso de trabajo de un empleado(a) que no esté bajo período de prueba, la compañía deberá notificar por escrito e inmediatamente a dicho(a) empleado(a) indicándole cuál es el problema específico y a la vez le enviará una copia de dicha notificación a la Unión.

- a. En caso de que haya auditoría I-9 por parte del Departamento de Inmigración y Aduanas (ICE), la Compañía acuerda que le notificará inmediatamente a ICE sobre la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo el cual determina los términos y condiciones de la relación laboral entre la Compañía y sus Empleados(as).
- b. El empleado(a) le presentará por escrito a la Compañía y de acuerdo con las necesidades comerciales y las obligaciones legales de la Compañía; una solicitud para que se le permita ausentarse de su trabajo y sin goce de sueldo por un período de no más de 120 días y sin que por

ello pierda su derecho de antigüedad; su licencia de ausencia será para los efectos de corregir el problema que haya surgido siempre y cuando dé el aviso correspondiente al empleador sobre la solicitud de licencia de ausencia y la razón de la solicitud.

- c. Cambios de conformidad con la ley en los documentos de autorización del (la) empleado(a): (cambio de nombre, corrección del número de seguro social, etc.) no serán motivo suficiente para terminar la relación de trabajo ni tampoco serán motivo para volver a contratarle.
- d. Todo(a) aquel (a) empleado(a) con quien se haya terminado la relación laboral como resultado de supuestos problemas con su documento de permiso de trabajo deberá pagársele las vacaciones que tenga acumuladas.
- e. Aquellos(as) empleados(as) cuya relación laboral haya terminado por problemas relacionados con sus documentos de permiso de trabajo; deberán pasar a formar parte de la lista de empleados(as) bajo cesantía y mantendrán su derecho de antigüedad si pudieran solucionar el problema con su permiso de trabajo en conformidad con la ley dentro de los 12 (doce) meses siguientes a la fecha del cese de la relación laboral.

- 4.6 En caso de que se aprobara una Reforma Migratoria Federal, la Unión y la Compañía acuerdan reunirse y consultar entre sí aquellos asuntos que surgieran y que pudieran afectar los términos y condiciones de trabajo. Se acuerda expresamente que esta cláusula no constituye causa suficiente para renegociar este contrato colectivo de trabajo. El acuerdo permanece completamente vigente en su totalidad sin cambio alguno.
- 4.7 La compañía deberá permitirles a los miembros que lo soliciten, el tiempo para orar conforme a su religión durante los descansos u horarios apropiados durante sus horas de trabajo y según prácticas existentes, siempre y cuando el empleado(a) complete su trabajo sin tener que agregar tiempo adicional compensado. Sí no existe tal práctica previa, la Compañía hará los arreglos necesarios para que puedan orar durante los períodos regulares de descanso.

ARTÍCULO 5: LÍNEAS DE PIQUETEO

- 5.1 La Compañía no obligará a ningún(a) trabajador(a) a que traspase la línea de piqueteo de la Unión que esté en huelga, por lo tanto, la Unión está de acuerdo que en el caso de que la Compañía se encuentre en un conflicto o controversia con otra Unión, la Unión hará todo lo que esté a su alcance para llegar a un acuerdo satisfactorio.

ARTÍCULO 6: REQUISITOS DE SALUD FÍSICA

- 6.1 Examen Físico: En caso en que exista duda con respecto a la capacidad o habilidad de un empleado(a) para llevar a cabo el trabajo la Compañía tiene el derecho de requerir un examen físico. Si se estableciera que el (a) empleado(a) está físicamente inhabilitado(a) para cumplir con sus actividades laborales, la Compañía podrá rescindir su empleo. La Compañía también tiene el derecho de solicitar un examen físico a todos los(as) trabajadores(as) nuevos y la Compañía será responsable por los gastos de dicho examen físico.
- 6.2 Examen sobre consumo de drogas: La Compañía se reserva el derecho de establecer y hacer que se cumplan los reglamentos internos en cuanto al uso, posesión o transferencia de drogas o bien que como condición previa al empleo se tenga que pasar por un examen sobre consumo de drogas. En caso de que existan pruebas razonables para sospechar que un(a) empleado(a) consume drogas o que se encuentra bajo la influencia de drogas en el lugar de trabajo, la Compañía se reserva el derecho de imponerle una o todas las acciones disciplinarias correspondientes, incluyendo dar por terminado el contrato de trabajo por rehusarse a someterse a un examen sobre el consumo de drogas de conformidad con la ley.
- 6.3 Seguridad y Carencia de Antecedentes Penales: La Compañía se reserva el derecho de llevar a cabo investigaciones de antecedentes penales en los

lugares de trabajo de alto riesgo. La toma de huellas digitales También puede ser requisito necesario. En el caso de que el (la) empleado(a) se rehúse, no coopere o se niegue a dar autorización para obtener ésta información durante el transcurso de una investigación, la Compañía puede despedir a el (a) trabajador(a).

ARTÍCULO 7: CLASIFICACIONES DEL TRABAJO

Para uso y manejo de esté Acuerdo las siguientes clasificaciones serán aplicables:

- 7.1 Trabajadores(as) a Tiempo Completo de Limpieza General: Se considerará trabajadores(as) a tiempo completo a aquellos(as) empleados(as) que trabajen regularmente a la semana cuarenta (40) horas, llevando a cabo trabajos de limpieza pero no limitados a lo siguiente: remover y tirar basura, desperdicios materiales u otra clase de desperdicios, lavar, limpiar y barrer pisos, sacudir muebles y equipos de oficina, operar maquinaria de limpieza como: máquinas para limpiar, aspirar, pulir y lavar pisos y alfombras, así como también otros trabajos asignados por el Supervisor.

- 7.2 Los(as) empleados(as) que trabajan Medio Tiempo de Limpieza General: Se considera trabajadores(as) a medio tiempo a aquellos(as) empleados(as) que trabajen regularmente menos horas que los(as) empleados(as) que trabajan a tiempo completo.

- 7.3 Trabajadores(as) de Reparación y Personal de Servicios Especiales: Estos empleados(as) deberán de hacer diferentes clases de trabajo pero no limitado a reparaciones menores en los baños, instalación, reparación y colocación de dispensadores; reparaciones menores de puertas, ventanas y muebles; trabajos con escalera, mover o quitar nieve, limpiar y lavar alfombras, limpiar y pulir pisos, limpiar vidrios de interiores, y otras actividades de proyectos especiales así como también trabajos de limpieza descritos en el Artículo 7.1.
- 7.4 Limpiadores de Ventanas: Los empleados(as) que son asignados para limpiar ventanas de perímetro por una (1) hora o más deberán de recibir el pago al equivalente al de un(a) trabajador(a) especializado en limpiar ventanas. Ese pago no se aplicará a la limpieza de ventanas del primer piso, puertas de vidrio en las entradas y otros trabajos de limpieza en los vidrios interiores.
- 7.5 Supervisores que desempeñen trabajo de limpieza: A los supervisores(as) o cualquier otra persona que no pertenezca a la unidad del personal se les deberá permitir desempeñar trabajo de Unión en casos de (1) emergencia y de buena fe; (2) cuando no haya empleados(as) disponibles de la unidad del personal para completar la jornada de trabajo que ya haya comenzado; y que dicho trabajo que hagan no tenga como resultado el despido temporal de un trabajador(a) de la unidad del personal. Asimismo, a

los supervisores y a otros que no sean de la Unión se les permitirá hacer trabajo de limpieza por un máximo de 50% de su horario de trabajo en los edificios con menos de 250,000 pies cuadrados de espacio ocupado, pero deberá contar por lo menos con un(a) empleado(a) adicional en dicho edificio.

ARTÍCULO 8: SALARIOS

- 8.1 Salarios: durante el término de este acuerdo los salarios deberán de ser pagados como lo establece el Apéndice II y el Apéndice III adjunto a esto y forma parte de este acuerdo. El Apéndice III deberá cubrir a los empleados(as) protegidos que trabajan en los edificios anteriormente cubiertos bajo el acuerdo BOMA o el Apéndice III del acuerdo del contrato colectivo de Trabajadores(as) de limpieza.

ARTÍCULO 9: HORAS EXTRAS

- 9.1 Horas Extras: Las horas extras de trabajo deberán de ser pagadas a todos los(as) empleados(as) cubiertos(as) bajo este Acuerdo por todas las horas actualmente trabajadas que excedan las cuarenta (40) horas por semana usando la tarifa de pago del empleado a tiempo y medio de la tarifa regular de pago por hora.

ARTÍCULO 10: DIAS FESTIVOS

10.1 Días Festivos Celebrados:

- a. Los siguientes días festivos que no se trabajen serán remunerados como se señala en la tarifa de pago. Todo trabajo desempeñado en los días mencionados será pagado con la tarifa adicional de pago, estipulando que los empleados(as) trabajen un día antes y un día después del día festivo y los empleados que reciban autorización por escrito para faltar un día antes o después no perderán el pago del día festivo.

Día de Año Nuevo

Día del Trabajo

Día de los caídos (Memorial Day)

Día de Acción de Gracias

Día de la Independencia

Día de la Navidad

Los días festivos señalados arriba indicados deben pagársele a los(as) empleados(as) a tiempo completo y de medio tiempo. Sin embargo, los(as) empleados(as) de medio tiempo deberán tener nueve (9) meses trabajando continuamente con la Compañía para ser elegibles a el pago de estos días.

- b. Día festivo flotante: Además de los días festivos especificados en la cláusula 10.1(a), los(as) trabajadores(as) de tiempo completo cubiertos(as) deberán recibir el pago por un (1) día festivo flotante. El día será determinado

por mutuo acuerdo entre la Compañía y el (la) trabajador(a). Los empleados(as) de medio tiempo quienes tengan tres (3) años de servicio continuo deberán recibir también un (1) día de descanso pagado como día festivo flotante. A los(as) empleados(as) se les deberá permitir gozar el día festivo flotante en incrementos de cuatro horas. A partir del 1 de Enero de 2017, los días festivos flotantes deberán otorgarse el 1 de enero de cada año en base a la antigüedad que tenga el (la) empleado(a) en esa fecha.

- c. La Noche Buena para empleados(as) que normalmente trabajan cuarenta (40) horas a la semana. Si el 24 de diciembre cae en día de trabajo normal, estos empleados deberán de trabajar cinco (5) horas, pero se les pagará por ocho (8) horas. El turno de trabajo del (la) empleado(a) durante Noche Buena deberá comenzar durante su horario normal de trabajo a menos que el cliente hubiere solicitado algo en contrario. Las horas que se trabajen ese día deben estar de acuerdo con las necesidades individuales del edificio y de los clientes.
- d. Para el día de la celebración musulmana EID y la noche antes de Año Nuevo, el Empleador hará de buena fe el esfuerzo de acomodar la solicitud de el(la) empleado(a) de la limpieza que hubiere solicitado trabajar media jornada o si hubiere solicitado salir temprano. Dichos(as) empleados(as) podrán usar su tiempo de vacación

o el día festivo flotante (a solicitud de el(la) empleada(o)) para evitar que no se le remunere su tiempo ese día. La solicitud que haga el(a) empleado(a), no deberá ser denegada solamente sobre la base de que no fue previamente aprobado.

ARTÍCULO 11: VACACIONES

11.1 Derecho a vacaciones: Efectivo a partir del 1 de enero de 2021 y cada año en adelante, aquellos(as) trabajadores(as) que estén trabajando a jornada completa de trabajo tienen derecho a recibir sus vacaciones con goce de sueldo, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2, media vez haya trabajado por lo menos el 90% de sus horas programadas durante el año calendario anterior. Cada empleado(a) a medio tiempo que estuviere trabajando, deberá tener derecho de recibir vacaciones con goce de sueldo de conformidad con los parámetros que aparecen en el artículo 11.3 media vez haya trabajado por lo menos el 90% de sus horas programadas durante el año calendario anterior. La concesión de las vacaciones estará sujeta a los siguientes términos:

- a. La antigüedad comienza a contarse en la fecha en la que el(a) empleada(o) sea contratado(a).
- b. La transición de media jornada a jornada completa o viceversa, el cambio de los contratistas como resultado del cambio de contratista en el

edificio y cesantía temporal”, no resultarán en la interrupción del cálculo continuo del empleo para los efectos de determinar la antigüedad de el(a) empleado(a).

- c. La antigüedad que el(la) empleado(a) tenga el 1 de enero de cada año deberá usarse para calcular las nuevas vacaciones.
- d. El “día” significa la cantidad de horas que el(a) empleado(a) regularmente está programado(a) para trabajar.
- e. Si un(a) empleado(a) trabaja menos del 90% del horario de sus horas programadas durante el año calendario anterior, entonces sus vacaciones serán prorrateadas (a excepción de la licencia de ausencia por enfermedad aprobada o por discapacidad).
- f. Con el primer cheque de pago del primer período completo de cada año calendario o por otra parte si hubiere sido solicitado razonablemente por el(la) empleado(a), la Compañía tendrá disponible por escrito el cálculo de los días de vacaciones que hubiere adquirido y que no hubiere usado.

11.2 Cantidad de vacaciones y la fórmula del pago para empleados con jornada completa: Las vacaciones se conceden a partir del 1ero. de enero de cada

año calendario y de conformidad con los siguientes parámetros:

Antigüedad (a partir del 1 de enero)	Cantidad de vacaciones
Menos de 1 año	Cinco (5) días
De 1 a 5 años	Diez (10) días
De 6 a 10 años	Quince (15) días
De 11 a 19 años	Veinte (20) días
De 20 años en adelante	Veinticinco (25) días

11.3 Vacaciones y fórmula de pago para empleados(as) a medio tiempo: Las vacaciones se conceden a partir del 1ero. de enero de cada año calendario, de conformidad con los siguientes parámetros:

Antigüedad (a partir del 1 de enero)	Cantidad de vacaciones
De 4 a 7 años	Cinco (5) días
De 8 años en adelante	Diez (10) días

11.4. Período de Vacaciones: Las vacaciones que se hubieren gozado antes del 1 de mayo o después del 30 de septiembre de cualquier año podrán gozarse únicamente de conformidad con las demandas de negocio. Las vacaciones no se pueden gozar con incrementos de menos de un (1) día. Un “día” se debe considerar el número de horas que el empleado trabaja regularmente. El empleado(a) con más antigüedad tendrá preferencia si ha presentado su solicitud para tomar sus vacaciones entre el 1 de diciembre y el 31 de diciembre para gozar de sus vacaciones dentro de los doce (12) meses siguientes. Cualquier solicitud para gozar vacaciones que se haya presentado después del 1 de enero se concederá

en el orden en que se haya solicitado y recibirá la respuesta por escrito o electrónicamente dentro de la semana siguiente de haber presentado su solicitud. El Empleador no deberá aplicar límites arbitrarios a la cantidad de tiempo contiguo de vacaciones que el (la) empleado(a) solicite, sin embargo, este requisito no modifica el derecho de la Compañía de aprobar o denegar las solicitudes de vacaciones. El Empleador puede pedir que la solicitud de vacaciones se presente por escrito o por la vía electrónica de conformidad con el proceso que éste hubiere designado.

11.5. Días feriados durante el período de vacaciones: a aquellos empleados a quienes se les permita gozar sus vacaciones durante una semana en la que hay día feriado, a discreción del Empleador se le concederá un día adicional de vacación o bien el equivalente a su salario.

11.6 Vacaciones de los empleados(as) que hubieren sido despedidos(as). Se tiene entendido que los empleados(as) deben dar a la compañía el aviso de su renuncia con una semana de anticipación. Los empleados(as) que den el aviso correspondiente recibirán el pago de sus vacaciones, es decir aquellas vacaciones que el(la) empleado(a) tiene derecho y no ha utilizado. El(la) empleado(a) que no de el aviso con una semana de anticipación o que haya sido despedido con causa, no llenará los requisitos para el pago de vacaciones sin utilizar.

- 11.7 Acumulación de las vacaciones que no se hayan disfrutado: El(a) empleado (a) podrá acumular un máximo de cuarenta horas (40) de su período de vacaciones que no haya disfrutado el año anterior. Estas horas restantes del previo año es separado y serán agregadas a su máximo de 11.2. En el pago de su cheque del primer período completo de cada año calendario, la Compañía pondrá a su disposición el cálculo por escrito de las vacaciones acumuladas que el empleado(a) no haya disfrutado.

ARTÍCULO 12: CONTRATOS CON NUEVAS EMPRESAS

- 12.1 Derecho de tomar nuevos contratos: Se entiende que cualquier compañía con Unión tiene todo derecho de negociar un contrato con algún cliente potencial que pueda tener un acuerdo con la Unión que cubra a sus empleados, los cuales están cubiertos por este Contrato Colectivo con la Unión.
- 12.2 Obligaciones hacia los Miembros cuando los servicios cubiertos bajo los términos y condiciones de este Contrato Colectivo de trabajo cambiaran entre compañías y cuyos(as) empleados(as) son miembros de SEIU Local 26:

Cuando una Compañía firme un contrato para proporcionar servicios de limpieza a la propiedad cubiertos por este Acuerdo en un edificio en el que dichos servicios han estado siendo proporcionados por otra Compañía contratista cuyos(as) trabajadores(as) son miembros de SEIU Local 26, la

compañía contratista nueva le ofrecerá empleo a los trabajadores(as) que no estén bajo período de prueba y que hayan estado trabajando para la compañía que ya no proporcionará los servicios de conformidad a la propiedad con las siguientes condiciones:

- (a) El cliente podrá descalificar específicamente a empleados(as) de la compañía contratista que sale y dichos empleados(as) no serán contratados por la nueva compañía que llegue. La Compañía que sale entonces (a) a los empleados(as) que hayan sido descalificados por el cliente se les dará una posición disponible y sustancialmente comparable al que tenían y sin que por eso pierdan sus beneficios y su antigüedad. Si dicha posición no esta disponible (b): el(la) empleado(a) cesara de trabajar y estará sujeto a lo establecido en Artículo 16 de este Contrato Colectivo. La decisión del cliente respecto a esta descalificación de el empleado(a) sera final y obligatoria y no será objeto del procedimiento de Arbitraje.

- (b) Cualquier empleado(a) que no haya sido descalificado por el cliente estará obligado(a) a pasar por el proceso normal de selección y contratación de la compañía contratista nueva; incluyendo, pero no limitado a la verificación de antecedentes penales y pruebas de sobriedad por consumo de drogas antes de ser contratados(as)

por la compañía nueva. La compañía nueva no contratará a ningún empleado(a) de la Compañía que sale que no logren pasar dichos procesos.

- (c) Los empleados(as) que la Compañía nueva contrate retendrán la fecha de antigüedad de conformidad con lo que aparezca en los expedientes de la compañía que sale; asimismo conservarán su salario y los niveles de acumulación de vacaciones, su puesto a tiempo completo o a medio tiempo y su derecho a beneficios (sin que se les ponga bajo período de prueba o en período de espera).
- (d) Los turnos iniciales asignados, los horarios de trabajo y las funciones del puesto de trabajo que se les dé a los empleados(as) que hayan sido contratados(as) serán decisiones exclusivas de la Compañía contratista nueva y no estarán sujetas a quejas y tales decisiones no estarán tampoco sujetas al procedimiento contractual de Arbitraje. Todos aquellos empleados(as) que no hayan sido descalificados y que la compañía contratista nueva no contrate cesarán de trabajar y estarán sujetos(as) a lo establecido en el Artículo 16 de este Contrato Colectivo con la compañía que sale.
- (e) La Compañía contratista que sale deberá pagarle al empleado(a) su pago final de vacaciones descrito en el Artículo 11.6. La nueva compañía

contratista deberá permitirles a los empleados(as) que soliciten que se les pague la cantidad días de vacaciones restantes que dichos empleados(as) hayan acumulado con la Compañía contratista que sale.

- (f) Para calcular la concesión de vacaciones el 1ero. de enero después de que haya ocurrido la transición en el edificio durante el año previo, los empleados que se transfieren a un nuevo empleador en un edificio en transición, el contratista que obtiene el contrato del lugar deberá basar el otorgamiento de las vacaciones ya sea: a) en base a las horas pagadas a el(la) empleado(a) a la fecha, incluyendo las horas pagadas por el contratista saliente y las horas pagadas por el contratista que se queda con el lugar de trabajo; o b) el calendario regular de horas trabajadas por el(la) empleado(a) como si el(la) empleado(a) haya estado trabajando con el contratista que gano el contrato de servicios de limpieza en el lugar de trabajo por el año completo anterior.
- (g) Cuando la transición del contrato de un edificio creare dudas sobre cuál de las compañías es la que tiene la responsabilidad de pagar las primas del seguro médico, el contratista que tenga a su cargo la operación del edificio el primer día hábil del mes deberá ser el responsable de pagar las contribuciones de las primas del seguro médico del (la) empleado(a) de ese mes.

- (h) Si llegará haber una re-licitación o cambio de contratistas, bajo ninguna circunstancia deberá haber menos empleados(as) a tiempo completo que ya estén trabajando en el edificio, ya sean contratados por la Compañía o empleados(as) directos y que actualmente sean miembros del SEIU Local 26; a menos de que haya un cambio de especificación por parte del cliente. Dicho cambio de especificaciones por parte del cliente se le deberá entregar por escrito a la Unión y deberá tener una relación razonable con la cantidad de horas que se reduzcan; pero la Compañía no estará obligada a divulgar ninguna información confidencial o patrimonial.

- (i) El contratista debe continuar teniendo la obligación para con los miembros del sindicato que prestaban sus servicios al cliente anterior o para con todos aquellos empleados “protegidos” quienes fueron formalmente empleados por el cliente o la Compañía (Vea el Apéndice IV) de proporcionarles trabajo en el mismo o en otro edificio, sin reducción de sus salarios u otros beneficios.

12.3 La Compañía le proporcionará la siguiente información a la Unión dentro de un plazo razonable sobre todos

aquellos contratos que hayan perdido por otras compañías que no están sindicalizadas.

El nombre del edificio.

La fecha de terminación del contrato de trabajo.

El dueño o el Agente Administrador.

La dirección.

El nuevo contratista (si la Compañía sabe el nombre).

El número de empleados(as) a tiempo completo y a medio

Tiempo.

ARTÍCULO 13: OTROS ACUERDOS

13.1 Cláusula de “La Nación más Favorecida”: La Unión no deberá de hacer ningún tipo de Acuerdo con otras Compañías de la misma Industria que contengan cualquier tipo de términos más favorables que los términos de este Acuerdo incluyendo la Jurisdicción Territorial. Al suscribir este Contrato, la Unión acuerda que le informará a las Compañías signatarias de este Contrato Colectivo de Trabajo cuando una nueva compañía firme el Acuerdo.

13.2 Requisitos de Personal en los Edificios: Todos los edificios o complejos de oficinas que excedan 250,000 pies cuadrados que estén registrados en Las Medidas Establecidas de BOMA y con las Nóminas de Alquiler de Edificios deberán tener no menos del 80% de trabajadores(as) a Tiempo Completo. Todo edificio

que tenga por lo menos 500,000 mil pies cuadrados deberá tener el 100% de empleados(as) a tiempo completo.

No obstante, el porcentaje de empleados(as) a tiempo completo descrito en la presente sección, la Compañía podrá darles empleo a trabajadores(as) de medio tiempo en edificios de por lo menos 500,000 (quinientos mil) pies cuadrados bajo las circunstancias siguientes:

- a. No más de un(a) empleado(a) podrá hacer trabajo de limpieza en el edificio en cualquier momento dado, a excepción de que
- b. Los(as) empleados(as) a medio tiempo pueden cubrir a los(as) empleados(as) de tiempo completo que se encuentren ausentes del trabajo por cualquier razón media vez no sea por despido.

A esos(as) empleados(as) de medio tiempo se les aplicará el promedio del salario por hora que ganan los(as) empleados(as) de tiempo completo de conformidad con este artículo. Este requisito no será utilizado para reducir el número de empleados(as) de tiempo completo en un edificio.

13.3 Si durante el término de la vigencia de este Contrato Colectivo de Condiciones de trabajo, algún edificio que está programado que va a ser limpiado por trabajadores(as) de tiempo completo o que ya está

siendo limpiado por trabajadores(as) de tiempo completo de conformidad con el Artículo 13.2 arriba, y pasare a tener una cantidad significativa de espacios vacantes, hubiere un cambio significativo en los términos del alquiler del mismo, o estuviere sujeto a otras circunstancias que la Compañía razonablemente cree que impediría la limpieza con trabajadores(as) de tiempo completo, entonces el Sindicato y el Empleador acuerdan que van a discutir si el edificio debiera continuar siendo limpiado por Trabajadores(as) de tiempo completo o si amerita un retraso para convertirlo a la limpieza con Trabajadoras(es) de tiempo completo. En ausencia de un acuerdo se aplicará el presente Artículo.

13.4 Bajo ninguna circunstancia deberá una re-licitación tener como resultado menos empleado (as)) a tiempo completo que los(as) que ya trabajan en el edificio, ya sea cubiertos(as) por contrato o empleados(as) directos(as) y que al presente sean miembros de SEIU Local 26.

ARTÍCULO 14: CONTRATOS DEL GOBIERNO

14.1 Contratos Gubernamentales: No obstante, lo estipulado en este Acuerdo, los salarios, beneficios y condiciones de empleo en lugares donde se tenga contrato con alguna agencia, departamento o división del Gobierno de los Estados Unidos o donde se preste servicios en propiedades rentadas o arrendadas por alguna agencia, departamento o división

del gobierno de los Estados Unidos, los salarios, beneficios y condiciones de empleo serán los que hubiere establecido el Ministro de Trabajo (Secretary of Labor). Estos salarios, beneficios y condiciones de empleo deberán de aplicarse solo a las propiedades de las entidades relacionadas en este artículo.

ARTÍCULO 15: BENEFICIOS MÉDICOS

- 15.1 Como condición para recibir la cobertura de seguro médico de conformidad con este artículo, los (las) empleados(as) deberán firmar la documentación correspondiente autorizando a la Compañía a que les deduzca de sus salarios la contribución para su seguro médico. Todo(a) trabajador(a) que no firmare la autorización correspondiente no gozará de la cobertura de salud contenida en esta cláusula.
- 15.2 Elegibilidad para recibir los beneficios médicos: Los beneficios médicos descritos y contenidos en este Contrato Colectivo le son aplicables a los(as) empleados(as) de la siguiente manera:
- (a) Empleados(as) de tiempo completo para los efectos de este Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo (regularmente con un horario de 40 horas): Son elegibles a partir del primer día del mes después de haber completado dos (2) meses de empleo a tiempo completo.

- (b) Empleados de medio tiempo, como lo define este Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, quienes desde su primer día de trabajo se espera razonablemente que laboren un promedio de por lo menos treinta (30) horas a la semana: Son elegibles el primer día del mes después de haber completado dos (2) meses de trabajo. .
- (c) Empleados de medio tiempo, como lo define este Contrato, son quienes trabajen un promedio de 30 horas por semana durante los 12 meses anteriores: Seguido de un periodo administrativo legal que no exceda de 90 días con cobertura que comienza el primer día del mes calendario.

La Compañía puede adoptar unilateralmente un método alternativo de elegibilidad para los(as) empleados(as) con horas variables, media vez dicho método satisfaga los requisitos mínimos de elegibilidad de pago compartido a los que está obligada la parte Empleadora de conformidad con la Ley del Cuidado de Salud Asequible (bajo precio), (Affordable Care Act o Ley Obama). En cuyo caso los 12 meses “lookback period” descrito en el literal c) de este artículo no es aplicable.

- (d) Los(as) empleados(as) cuyo seguro médico haya sido cancelado por cualquier motivo y que regresen a trabajar con el Empleador inmediatamente anterior dentro de un (1) mes

de la cancelación del seguro serán nuevamente elegibles para tener el seguro médico el primer día del mes posterior de comenzar el empleo continuo activo de tiempo completo.

- (e) Los(as) empleados(as) cuyo seguro médico ha sido cancelado por cualquier motivo y que regresen a trabajar a la misma Compañía después de un (1) mes pero antes de los cuatro (4) meses desde la fecha de la cancelación del seguro médico, serán elegibles para reiniciar su seguro médico el primer día del mes después de haber completado dos (2) meses continuos de trabajo a tiempo completo; ésta cláusula no es aplicable en los casos en los cuales el seguro médico ha sido cancelado por licencias de ausencia, o por enfermedad o por discapacidad.
- (f) Los(as) empleados(as) cuyo seguro médico ha sido cancelado por permiso de ausencia, por enfermedad o discapacidad y regresan a trabajar con la Compañía con la que trabajaban, son elegibles para reiniciar su seguro médico después de dos (2) semanas de trabajo continuo de tiempo completo.
- (g) Todos(as) los empleados(as) que no estén incluidos(as) en los literales (d), (e) o (f) serán considerados(as) como empleados(as) nuevos(as).

Los incisos (b) y (c) de este artículo arriba tienen la intención de satisfacer, pero no de exceder los requisitos mínimos establecidos por la definición de “empleada(o) de tiempo completo” para los efectos del cumplimiento de los requisitos por parte del empleador, para la responsabilidad compartida de conformidad con la Sección 4980H del Código Tributario (Internal Revenue Code). Como tal, se considera que un Empleador cumple con los requisitos de los incisos (b) y (c) de este artículo si está utilizando los métodos de determinación de la elegibilidad para satisfacer los requisitos mínimos de la Sección 4980H del Código Tributario.

En caso de que los requisitos mínimos de elegibilidad establecidos por la definición “empleado(a) de tiempo completo” para los efectos del cumplimiento de los requisitos de la responsabilidad compartida del Empleador, si de conformidad con la Ley del Cuidado de Salud Asequible (Affordable Care Act o Ley Obama) fueren modificadas por algún estatuto, regulación o por la decisión de un tribunal, los incisos (b) y (c) del presente artículo serán modificados automáticamente para satisfacerlo, , pero no excederán dichos requisitos mínimos de elegibilidad en la(s) fecha(s) relevante(s) en que esté(n) surtiendo efectos. Cualquier modificación de este tipo no tendrá impacto en la elegibilidad para “empleados(as) de tiempo completo” como está definido en este Acuerdo (empleados(as) con horario regular de 40 horas).

Las frases “empleada(o) de tiempo completo” y “empleada(o) de medio tiempo” que se refieren a las definiciones contenidas en el Artículo 7 de este Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, no se refieren a las definiciones contenidas en la Ley del Cuidado de Salud Asequible (Ley Obama) a menos que esté señalado específicamente.

- 15.3 Registro Inicial: La Compañía deberá distribuir los paquetes y formularios de registro, autorizando a la Compañía a hacer la retención de la porción del pago de los(as) empleados(as) con por lo menos treinta (30) días de anticipación a la fecha en que el (la) empleado(a) tenga derecho a recibir la cobertura del seguro de salud. La Compañía deberá recoger los paquetes de registro y formularios de inscripción que han sido completados por los(as) empleados(as), incluyendo a aquellos(as) empleados(as) que declinen la inscripción y registro en el “SEIU Health and Welfare Trust” y deberá reenviar los paquetes y formularios de registro completados dentro de los 5 días hábiles siguientes de haberlos recibido del empleado(a).
- 15.4 Registro anual: Cada año, durante el periodo de inscripción, la compañía deberá distribuir los paquetes de inscripción y formularios a todos los(as) empleados(as) elegibles antes del 1 de noviembre y mandar los formularios llenados completamente al Fondo de Salud antes del 1 de diciembre para que así la cobertura comience el 1ero. de enero.

- 15.5 Las primas del seguro para los(as) empleados(as): Todos(as) los(as) empleados(as) que sean elegibles tendrán la opción (a elección del él (la) empleado(a)) para registrarse ya sea en el Plan A o en el Plan G de beneficios. Las primas estarán determinadas por el Plan A o el Plan G que el (la) empleado(a) elija y que son las siguientes:

La Compañía retendrá la siguiente cantidad de dinero del pago mensual de cada empleado(a) que elija cobertura de seguro médico individual, es decir para el(la) empleado(a) únicamente.

Fecha en que comienza a tener efectos	Para empleados(as) que escojan el Plan A	Para empleados que escojan el Plan G
Actualmente en 2020	\$40.22	28.19
1ero. de mayo de 2020	\$40.00	\$30.94
1ero. de enero de 2021	+hasta el máximo de un 8%	+hasta el máximo de un 8%
1ero. de enero de 2022	+hasta el máximo de un 8%	+hasta el máximo de un 8%
1ero. de enero de 2023	+hasta el máximo de un 8%	+hasta el máximo de un 8%

La Compañía retendrá la siguiente cantidad de dinero del pago mensual de cada empleado(a) a tiempo completo que elija cobertura de seguro médico para el(la) empleada(do) e hijos:

Fecha en que comienza a tener efectos	Para empleados(as) que escojan el Plan A	Para empleados(as) que escojan el Plan G
Actualmente en 2020	\$169.16	\$140.96
1ero. de mayo de 2020	\$150.00	\$154.77
1ero. de enero de 2021	+hasta el máximo de un 8%	+hasta el máximo de un 8%
1ero. de enero de 2022	+hasta el máximo de un 8%	+hasta el máximo de un 8%
1ero. de enero de 2023	+hasta el máximo de un 8%	+hasta el máximo de un 8%

El seguro de salud para el empleado(a) y para toda su familia o para el(la) empleado(a) y esposo(a) no esta disponible bajo este acuerdo.

15.6 Sin incluir las cantidades que la Compañía le retenga a cada empleado(a) de conformidad con el Artículo 15.4 la Compañía pagará al Fondo SEIU Health and Welfare (Fondo de Salud y Bienestar) las siguientes cantidades de la prima para cada uno(a) de los(as) empleados(as) inscritos(as):

(a) Para empleados(as) que elijan la cobertura de salud individual bajo el Plan A:

<u>Fecha en que comienza a tener efectos</u>	<u>Contribución (mensual) del Empleador</u>
Actualmente en 2020	\$499.59
1ero. de mayo de 2020	\$552.71
1ero. de enero de 2021	+hasta un máximo de un 8%
1ero. de enero de 2022	+hasta un máximo de un 8%
1ero. de enero de 2023	+hasta un máximo de un 8%

(b) Para empleados que elijan la cobertura de salud individual bajo el Plan G:

<u>Fecha en que comienza a tener efectos</u>	<u>Contribución (mensual) del Empleador</u>
Actualmente en 2020	\$423.33
1ero. de mayo de 2020	\$464.82
1ero. de enero de 2021	+hasta un máximo de un 8%
1ero. de enero de 2022	+hasta un máximo de un 8%
1ero. de enero de 2023	+hasta un máximo de un 8%

(c) Para empleados(as) que elijan cobertura de salud para el(la) empleada(o) e hijos bajo el Plan A:

<u>Fecha en que comienza a tener efectos</u>	<u>Contribución (mensual) del Empleador</u>
Actualmente en 2020	\$695.63
1ero. de mayo de 2020	\$799.54
1ero. de enero de 2021	+hasta un máximo de un 8%
1ero. de enero de 2022	+hasta un máximo de un 8%
1ero. de enero de 2023	+hasta un máximo de un 8%

(d) Para empleados(as) que elijan cobertura de salud para el(la) empleada(o) e hijos bajo el Plan G:

<u>Fecha en que comienza a tener efectos</u>	<u>Contribución (mensual) del Empleador</u>
Actualmente en 2020	\$603.78
1ero. de mayo de 2020	\$662.95
1ero. de enero de 2021	+hasta un máximo de un 8%
1ero. de enero de 2022	+hasta un máximo de un 8%
1ero. de enero de 2023	+hasta un máximo de un 8%

(e) Las primas futuras descritas en esta sección no excederán de menos de: 1) de la cantidad mínima recomendada por los Fideicomisarios del Fondo de Salud y Bienestar "*Health and Welfare Trust*" para mantener los programas de beneficios existentes; o 2) el porcentaje de incremento descrito aquí. Es la intención de las partes que las primas de el(la) Empleado(a) descritas en la sección que antecede aumentarán en el mismo porcentaje que aumenten las primas para el Empleador, como se describe en esta sección.

15.7 En caso de que el(la) cónyuge del empleado(a) no llene los requisitos para crédito de sus impuestos u otros subsidios de conformidad con el Artículo 36B del Código y Artículo 1042 de ACA o cualquier otro subsidio ordinario disponible de conformidad con la ACA y otras leyes aplicables que resultaren de este acuerdo, el Sindicato podrá solicitarle a las partes de este Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, que se reúnan y consulten entre sí para la discusión de cambios al presente artículo. Las partes solicitan que las obligaciones monetarias de la Compañía no se reduzcan sustancialmente como resultado de cualquier cambio acordado por las partes de conformidad con esta sección.

15.8 La Compañía deberá ejecutar la suscripción del Acuerdo con el SEIU Health and Welfare Trust, y será obligatorio para la Compañía de conformidad con los

términos del Acuerdo con el SEIU Health and Welfare Trust; y contingente a lo siguiente:

- (1) Si la Unión le permite a otra Compañía Contratista de Limpieza que ofrezca un plan diferente al plan del SEIU Health and Welfare Fund (Fondo de Salud y Bienestar) acordado en este Contrato; entonces la Unión deberá notificarle a la Compañía y se le dará a ésta, la oportunidad de ofrecer un plan comparable por la duración del Contrato.
- (2) Bajo ninguna circunstancia se podrá obligar a la Compañía a que pague más dinero de lo que se establece en el artículo anterior para el pago de las primas.

15.9 No obstante lo preceptuado en el Artículo 21.2 si el contenido de los artículos sobre el seguro de salud en este Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo y/o el SEIU Health and Welfare Trust (Fondo de Salud y Bienestar): (1) No cumplieren con los requisitos establecidos por cualquier ley o regulación aplicable, o (2) porque la Compañía estuviere sujeta a alguna sanción, multa u otro pago de conformidad con la ley Patient Protection and Affordable Care o cualquier otra ley o regulación, la obligación de la Compañía contraída con el SEIU Health and Welfare Trust cesará inmediatamente. La Unión y la Compañía se reunirán para negociar un plan alternativo con las mismas tasas sin aumentar el costo que paga el empleador. En tal caso se aplicará la cláusula de no hacer huelga contenido en el artículo 23.5.de este Acuerdo.

15.10 Las partes reconocen que el plan de seguro de salud podría estar sujeto al pago de un impuesto adicional por consumo, o al pago de un precio más alto al de la cobertura de salud que cubre la parte Empleadora (impuesto al que se le conoce también como “Impuesto Cadillac”) de conformidad con la Ley del Cuidado de Salud Asequible. Si el Sindicato o la Compañía recibiere el aviso diciendo que el plan del seguro de salud estará sujeto al pago de este impuesto adicional, las partes acuerdan que trabajarán por medio del Fondo de Salud y Bienestar de SEIU (*SEIU Health and Welfare Fund*) para modificar el plan en lo que sea necesario para evitar el pago del Impuesto Cadillac.

ARTÍCULO 16: DERECHO DE ANTIGÜEDAD

16.1 Antigüedad: Los empleados(as) acumularán antigüedad comenzando el primer día de empleo, aunque en caso de que haya una interrupción del empleo la antigüedad del Trabajador(a) comenzará con su empleo más reciente. Para los efectos del presente artículo 16.1 “interrupción de empleo” será definido como: (a) despido, (b) renuncia, (c) rechazo de una oferta de trabajo para volver a trabajar en un puesto que sea sustancialmente comparable al puesto que se tenía; por despido temporal debido a la falta de trabajo, promociones, oportunidades para avanzar o que se le vuelva a llamar a trabajar. La Compañía deberá tomar en consideración dichas acciones que están descritas en el literal (c) arriba, en relación a la

antigüedad, pero sin embargo también se tomarán en cuenta otros factores tales como: habilidad, eficiencia para desarrollar el trabajo, experiencia, habilidad física y algunas otras aptitudes para el trabajo. Los empleados(as) con más antigüedad tendrán la primera oportunidad para trabajar horas extras en el edificio. La Compañía será quien juzgue todos los factores, aparte del de la antigüedad.

16.2 La Compañía acuerda darle a los empleados(as) un aviso previo, con dos (2) semanas de anticipación con goce de sueldo, sobre cualquier período de despido o desplazo temporal. A los empleados(as) se les pagará cualquier parte de las dos (2) semanas que no se les permita trabajar. Esta cláusula no se aplica en circunstancias en las que el contrato de trabajo termine con aviso de menos de dos (2) semanas de anticipación o por contratos con el gobierno que estén cubiertos por el Artículo 14 y para tal efecto deberá contarse con las respectivas pruebas por escrito a la Unión.

16.3 Empleados(as) despedidos por falta de trabajo: A un empleado(a) despedido(a) o desplazado(a) temporalmente se le dará por lo menos un (1) día hábil para aceptar o para rechazar la oferta de empleo por parte de la Compañía en un puesto sustancialmente comparable al puesto que tenía, si el empleado(a) acepta la propuesta de trabajo, deberá de presentarse a trabajar al día laboral siguiente, de haber aceptado la oferta de empleo. Si

el empleado(a) después de aceptar el puesto no se presenta en la fecha especificada, perderá todos los beneficios que pudiera tener con la Compañía y otra persona podrá ser contratada.

16.4 Pérdida de Contratos de Limpieza: En el caso de que una Compañía pierda un contrato de limpieza y algún(a) trabajador(a) no se le encuentre un puesto sustancialmente comparable al que tenía, será considerado(a) como empleado(a) desplazado como lo señala el párrafo 16.3 y deberá retener su estatus por un período de doce (12) meses, o hasta que el empleado(a) hubiere recibido dos ofertas de trabajo comparables. Si el empleado(a) es llamado nuevamente a trabajar en conformidad con el procedimiento del regreso al trabajo, contenido en este Acuerdo dentro del período de doce (12) meses, el e(a) empleado(a) mantendrá su derecho de antigüedad completamente. Para los efectos de este artículo “trabajo comparable” deberá ser definido como un trabajo similar o el mismo trabajo, ya sea de tiempo completo o medio tiempo, misma ubicación geográfica y el turno del puesto anterior.

16.5 La Unión se esforzará en organizar compañías sin Unión y acuerda realizar actos de piqueteo y distribución de volantes en los sitios que son actualmente edificios con Sindicato y que perdieron el contrato por compañías sin Unión. La Compañía con Unión que perdiere el contrato en un edificio, tiene la responsabilidad de notificar a la Unión con

anticipación, antes de la cancelación del contrato, si es posible.

16.6 Lista de Trabajadores Desplazados(as): Cuando sea necesario reducir la fuerza de trabajo de un edificio, la persona con menos antigüedad en ese edificio es la primera que deberá cesar de trabajar temporalmente, asegurando que los empleados(as) que se queden trabajando puedan cumplir con el trabajo disponible; los empleados(as) que no puedan ser asignados a una plaza vacante de conformidad con lo antes mencionado deberán ser desplazados. La Compañía mantendrá una lista al día de todos(as) los(as) empleado(as) desplazados temporalmente y el orden de antigüedad. Los(as) empleados(as) deberán permanecer en la lista de empleados desplazados por un período de doce (12) meses o hasta que el(a) empleado(a) hubiere recibido dos ofertas de empleo comparables, cualquiera de las dos que ocurra primero. Una copia de esa lista deberá proporcionársele a la Unión a fines de cada mes. Si al empleado(a) recibe un puesto nuevo, dicho empleado(a) mantendrá su derecho adquirido de antigüedad. Para los efectos de este artículo “trabajo comparable” deberá ser definido como un trabajo similar o el mismo trabajo, ya sea de tiempo completo o medio tiempo, ubicación geográfica y el turno del puesto del trabajo anterior.

16.7 Lista de Transferencia: La compañía mantendrá una lista al día de todo(a) Empleado(a) que solicite su

traslado a otro edificio de acuerdo con su antigüedad; una copia de esa lista deberá proporcionársele a la Unión a fines de cada mes; sin embargo un(a) Empleado(a) no podrá pedir su traslado a otro edificio, sino hasta que haya trabajado (6) seis meses continuos en dicho lugar de trabajo en el que se encuentre. Los empleados(as) que soliciten que se les transfiera deberán permanecer en la lista de transferencias hasta que se le haya ofrecido la oportunidad de ser transferidos(as) a otro puesto comparable al que el/la empleado(a) solicitó. Una vez que se le haya ofrecido al empleado (a) la oportunidad de ser transferido(a) saldrá de la lista de solicitudes de traslado. El empleado(a) podrá solicitar ser transferido(a) nuevamente después de transcurrido un período de seis (6) meses. Aquel empleado(a) que haya sido trasladado(a) deberá mantener su derecho adquirido de antigüedad.

- 16.8 Puestos Vacantes: Cuando haya puestos vacantes que estén cubiertos por este Acuerdo, deberán anunciarse hasta que el puesto ya no esté disponible, poniendo el anuncio en la oficina principal donde tenga buena visibilidad. A la Unión se le dará una copia de la lista de puestos disponibles a finales de cada mes. El anuncio deberá tener una descripción completa del puesto, de las obligaciones, cuándo comienza y cuándo termina el turno y el salario. El puesto se le deberá ofrecer al empleado(a) con más antigüedad cubierto(a) por este acuerdo, siempre y cuando el

empleado(a) llene el mínimo de las condiciones para desempeñar el puesto y en el siguiente orden:

1. Empleados(as) del mismo edificio de acuerdo con su antigüedad y los empleados(as) de la lista de “Trabajadores(as) Desplazados(as)” de acuerdo con su derecho de antigüedad.
2. Empleados(as) de otros edificios que estén en la lista de traslados de acuerdo con su derecho de antigüedad
3. Otros solicitantes externos.

16.9 Se tiene por entendido que, de conformidad con este Artículo, no habrá impacto de reemplazo, lo que significa que a ningún empleado(a) que ya tenga un puesto será removido de su puesto por otro(a) empleado(a) que tenga más antigüedad en la lista de empleados(as) desplazados.

ARTÍCULO 17: DERECHOS DE LA EMPRESA

17.1 La Unión reconoce el derecho exclusivo de la Compañía para manejar y administrar el negocio y para dirigir la fuerza laboral pero no limitado a lo siguiente:

- (a) A promulgar y publicar reglamentos razonables de trabajo (con copias a la Unión).

(b) Establecer niveles de calidad y rendimiento.

(c) Asignar y trasladar empleados(as).

ARTÍCULO 18: GENERAL

18.1 Del equipo de trabajo: Ningún Empleado(a) deberá de ser obligado(a) a proporcionar el material de trabajo para cumplir con sus actividades laborales; donde sea requisito la Compañía proporcionará los uniformes de trabajo.

18.2 Propiedad de la Compañía: Un empleado(a) que deja de trabajar para la Compañía y que tenga en su poder algún objeto de propiedad de la Compañía, deberá devolverlo al momento de dejar la Compañía. Esto incluye, pero no está limitado a lo siguiente: llaves, gafetes de identificación, uniformes, un rastreador móvil (pager) y cualquier otro equipo de trabajo. La Compañía podrá retener el cheque final del Trabajador(a) hasta que éste devuelva los artículos que son propiedad de la Compañía; o de lo contrario la Compañía podrá deducir una cantidad menor a doscientos cincuenta dólares (\$250.00) o el cheque final del trabajador para compensar los daños en los que hubiere incurrido.

18.3 Empleo por hora: La Compañía deberá de contratar a los empleados(as) con pago por hora. La compañía deberá dar un período de gracia de cinco (5) minutos, sin pérdida del pago por llegar tarde al trabajo.

- 18.4 Los días de pago deberán de ser cada dos (2) semanas. Sin costo para el empleado, los Empleadores que tengan cien (100) trabajadores o más, los empleados pueden optar por que el pago de su cheque sea depositado electrónicamente en el banco al que el(la) empleada(o) designare.
- 18.5 El pago tardío o incorrecto puede requerir un pago de planilla/nómina separado para el(la) trabajador(a) afectado(a). En caso de haber discrepancia en el pago, el(la) empleado deber notificárselo por escrito al Empleador. Si el error cometido no fue culpa del empleado(a) y excede de cincuenta (\$50) dólares, deberá pagársele la cantidad correcta, no más allá del término de cinco (5) días después de la confirmación del error cometido (no cuentan los sábados, domingos ni días festivos).
- 18.6 Delegados(as) Sindicales: Se acuerda que la Unión podrá asignar Delegados(as) Sindicales en los lugares de trabajo donde sea necesario. La Unión deberá de notificarle a la Compañía sobre todos aquellos trabajadores(as) que hayan designados(as) como Delegado(as) Sindicales. Los(as) Delegados(as) sindicales tendrán el derecho de investigar las quejas relacionadas con este Contrato Colectivo en su lugar de trabajo. La Compañía acuerda en no discriminar o tomar represalias en contra de los(as) Delegados(as) Sindicales por su actividad sindical. Sin embargo, los(as) Delegados(as) Sindicales también están sujetos

a las mismas reglas, regulaciones y condiciones de trabajo que todos(as) los demás empleados(as).

18.7 Reuniones con Representantes de la Unión: A los(as) representantes de la Unión se les deberá permitir reunirse con los Empleados(as) durante las horas de servicio prestado a la compañía, sin que por ello se interrumpa o se interfiera con las operaciones de la compañía. La Unión reconoce que algunas veces se trabaja en edificios bajo el control de los clientes de la Compañía o en edificios de alta seguridad. En estos casos la Unión acuerda hacer los arreglos para reunirse con los(as) trabajadores(as), sin interferir con las operaciones del edificio que se trate, y la Compañía acuerda cooperar con la Unión para hacer estas reuniones de una manera razonable y de acuerdo con las demandas de seguridad y las reglas establecidas por el dueño del edificio.

18.8 Cumplimiento de este Acuerdo: Cualquier Compañía que forme parte de este acuerdo que reciba notificación por escrito de la Unión sobre algún incumplimiento de los términos del acuerdo, tendrá treinta (30) días para corregir dicho incumplimiento. Después de este periodo de treinta (30) días la Unión podrá realizar una auditoría en los libros de la Compañía; y si el resultado de la auditoría señala que la Compañía ha corregido cualquier tipo de violación al Acuerdo Colectivo, este problema no se considerará "intencional" por parte de la Compañía y la Unión pagará el gasto de la auditoría. Pero si por el contrario

el resultado de la auditoría señala que la Compañía no ha corregido todos los actos de incumplimiento se considerará que fue “intencional” por parte de la Compañía, y la Compañía será la responsable por el pago de los gastos de la auditoría y cualquier otro gasto aplicable por la infracción al incumplimiento del Acuerdo Colectivo, más el ocho por ciento (8%) de interés de la cantidad total de dinero que haya resultado. La Unión deberá de presentar pruebas razonables antes de que se pueda obligar a la Compañía a presentar sus expedientes.

18.9 Incumplimiento Intencional de este Contrato de Trabajo: Se acuerda y entiende que en caso de que la Unión inicie un proceso de arbitraje o una demanda en contra de la Compañía por incumplimiento de lo establecido sobre los salarios o los beneficios de los trabajadores(as) de conformidad con el Artículo 18.7, se hará lo siguiente:

(a) Con no menos de diez días (10) de la entrega de la notificación a la Compañía dándole el aviso de intención de solicitar Arbitraje o de presentar una demanda, se deberá notificar al representante de la Compañías que aparece en la lista en el Apéndice I. Este representante tiene la obligación de notificar a las otras Compañías de la Asociación. Las Compañías deberán designar un representante que esté autorizado para recibir dicho aviso por escrito, y su calidad como tal

permanecerá válida a menos que sea revocada por la Asociación y con aviso por escrito a la Unión.

- (b) Cada una de las Compañías afectadas o interesadas podrán elegir participar junto con la Unión en la demanda o proceso de arbitraje, así como también en el reembolso y recuperación por daños que se puedan comprobar como resultado del incumplimiento de los términos del Contrato en relación a los salarios y los beneficios.
- (c) Sí el Juez o el Arbitro deciden que ha habido incumplimiento de los salarios y beneficios de este acuerdo, la Unión y cada una de las Compañías participantes que sufrieron daños podrán recuperar, por encima de dichos daños, todos los gastos que hagan, incluyendo los gastos razonables del pago de honorarios de los abogados.
- (d) En el caso de que una compañía tenga conocimiento de que otra Compañía haya incumplido el contrato en lo que se refiere a los salarios y beneficios, la Compañía o Compañías podrán iniciar una demanda o proceso de arbitraje. La Compañía o Compañías deberán de informarle a la Unión su intención de iniciar una demanda o proceso de arbitraje, al recibir el aviso, la Unión tendrá diez (10) días para decidir si también participará en esta demanda

o arbitraje. Los gastos de la demanda o del arbitraje se dividirán en partes iguales entre todas las Compañías participantes. La Compañía o Compañías podrán proceder con la acción aun cuando la Unión decida no participar.

18.10 No habrá disminución de los salarios o de las condiciones de trabajo: Ningún término de este Acuerdo Colectivo deberá reducir los salarios, condiciones de trabajo y los beneficios ya establecidos.

18.11 Los premios de reconocimiento, bonos, días de campo y banquetes por parte de la Compañía se consideran voluntarios y no son parte de este Acuerdo Colectivo, por lo tanto, pueden ser suspendidos o podrán discontinuarse en cualquier momento a discreción de la Compañía.

18.12 Documentos de Entrenamiento: Todos los empleados(as) deberán firmar los documentos que comprueben que recibieron entrenamiento, tales como el entrenamiento de uso de productos químicos, seguridad, sanidad, MSDS, OSHA, etc. Siempre y cuando el entrenamiento se ofrezca durante el horario de trabajo.

18.13 Comité de Asuntos Laborales y Empresariales (Labor-Management Committee): Se formará un Comité de la industria de la limpieza que lo conformarán SEIU Local 26 y las Compañías que participan en el grupo de negociación de MSPCCA. El Sindicato y el MSPCCA,

cada uno nombrará a seis (6) personas para sirvan en el Comité y dichos nombramientos no cambiarán entre una reunión y la siguiente. El Comité se reunirá cada tres meses (o cuando lo acuerden mutuamente las partes), para revisar los asuntos que presenten las partes. El Comité no tiene como objetivo escuchar o resolver disputas específicas, sino que su función es discutir asuntos sobre la industria en general. Los puntos de la agenda sobre esos asuntos se prepararán con anticipación a cada sesión. El Comité podrá formar subcomités para que se encarguen de trabajar en asuntos específicos. Las partes acuerdan que la reducción en el consumo de energía y la reducción de la basura es una meta que las partes comparten. Para lograr estos fines, las Compañías y el Sindicato acuerdan iniciar discusiones sobre estos temas en el Comité de Asuntos Laborales y Empresariales. La Agencia Federal de Servicios de Mediación y Conciliación deberá ser invitada para trabajar con las partes en este proceso.

18.14 El Empleador acordará que un nuevo fondo de Cooperación Laboral y Empresarial (LMCF por sus siglas en inglés) establecido conjuntamente entre los Empleadores participantes en el MSPCCA y el Sindicato. La contribución de fondos se hará por medio del pago de una cantidad fija, de conformidad con el conteo de empleados, con un total de contribución estimada de un centavo (\$0.01) centavo por hora trabajada el segundo año del acuerdo, y un centavo (\$0.01) por hora trabajada el tercer año del acuerdo

(los pagos deberán ser remitidos trimestralmente, o al final del año calendario correspondiente a discreción del Empleador).

18.15 Comité Ad-hoc: La Compañía y el Sindicato formarán un Comité Ad-hoc. Este Comité estará integrado por tres (3) representantes con derecho a voto que serán nombrados por el Sindicato y tres representantes con derecho a voto que serán nombrados por la Compañía.

(a) Comité Ad-hoc sobre el uso de químicos verdes y del uso de equipo seguro: El Comité revisará el uso de los químicos verdes. Es responsabilidad de la Compañía proporcionar un lugar de trabajo saludable y seguro para los(as) empleados(as) y se compromete a cumplir con las prácticas laborales y el uso de materiales que contribuyan a un medio ambiente ecológico y sostenible. El Sindicato apoya estas metas y cooperará con la Compañía en el cumplimiento de estos esfuerzos.

i) La Compañía deberá proporcionar todo el EPP (Equipo de Protección Personal) conocido por sus siglas en inglés como PPE; tal y como es recomendado por la Hoja de Datos para el uso de Materiales Seguros (por sus siglas en inglés MSDS). Los(as) empleados(as) usarán guantes que cumplen con los requisitos MSDS, mascarillas o anteojos protectores (proporcionados por el Empleador) cuando así

lo requiera la tarea asignada. Adicionalmente el Empleador le proporcionará entrenamiento a los(as) trabajadores(as) sobre el uso, mezcla, depósito y guarda de los materiales químicos de limpieza. Ningún(a) empleado(a) estará obligado(a) a llevar a cabo su trabajo bajo condiciones peligrosas, y el hecho de no llevar a cabo su trabajo bajo dichas circunstancias no será considerado como causa de despido o disciplina.

- ii) La Compañía suplirá los productos de limpieza en cantidades suficientes y mantendrá todo el equipo de trabajo en la condición necesaria para que se pueda cumplir con el trabajo asignado.
- iii) El Empleador hará todo el esfuerzo necesario y lo posible para que se sólo se usen productos de limpieza verdes y sostenibles.

(b) Los términos y los requisitos de esta sección sobre el Comité Ad-hoc no estarán sujetos a los requisitos de las quejas (querellas laborales) y del arbitraje que establece el Artículo 23 de este Contrato de Condiciones de Trabajo.

(c) Solo las propiedades que tienen 250,000 (doscientos cincuenta mil) pies cuadrados o más, están sujetas a la aplicación de la presente sección sobre el Comité Ad-hoc.

ARTÍCULO 19: VOLUMEN (CARGA) DE TRABAJO

19.1 La Compañía no le impondrá a ningún(a) empleado(a) con jornada completa o a medio tiempo, un volumen de trabajo que no sea razonable, y si hubiera un cambio sustancial en el volumen de trabajo; se deberán revisar y ajustar sus horas de trabajo como corresponde; en caso de que se presentara una queja por exceso de trabajo, dicha queja estará sujeta a las normas del procedimiento de quejas y de arbitraje de este Acuerdo. Sin embargo, no se presentará una queja (querrela laboral) relacionada con el volumen de trabajo irrazonable, sin que antes el(la) empleado(a) haya completado el proceso de revisión y seguimiento del recorrido (walkthrough), a menos que la Compañía le negare a el(la) empleado(a) la solicitud de hacer una cita para el seguimiento del recorrido dentro de los 15 días de la presentación de la solicitud del(la) empleado(a). Esta limitación no le será aplicable a la queja (querrela laboral) que esté relacionada con los cambios mayores en lo que establece el Artículo 19.3 de este Acuerdo.

- a) El Empleador no podrá negarle sin razón a él (la) Empleado(a) su solicitud por escrito para que se le entregue por escrito la descripción de sus obligaciones de trabajo, ni la revisión y seguimiento del recorrido de sus obligaciones de su turno de trabajo. El Empleador y el Sindicato acuerdan mutuamente que el Empleador podrá, pero no estará obligado a llevar a cabo más de

dos (2) sesiones de seguimiento del recorrido de trabajo durante cada mes calendario, y no más de un seguimiento del recorrido al mes, en el mismo edificio. Sin embargo, si el Empleador se negare a hacer la cita para el seguimiento del recorrido dentro del período de tiempo descrito en esta sección, el(la) empleada(o) podrá presentar la queja (querrela laboral) correspondiente. El Empleador revisará junto con el (la) Empleado(a) sus obligaciones de trabajo dentro de los siete (7) días siguientes de haberse presentado la solicitud. El (la) Empleado(a) podrá solicitar que durante cualquier proceso de revisión y o del seguimiento del recorrido de las obligaciones de su turno esté presente el (la) Delegado(a) Sindical (Steward) del edificio. Si el edificio de que se trate no cuenta con un Delegado Sindical designado, el(a) Empleado(a) y el Empleador mutuamente acordarán designar a una persona de la lista designada de Delegados(as) Sindicales entrenados por el Sindicato, o representantes del mismo empleador, quienes podrán acompañar a él (la) empleada(o) durante la revisión de las obligaciones de trabajo de su turno. La Revisión de las tareas de trabajo durante el turno y el seguimiento del recorrido de las tareas de trabajo del turno, no deberán interferir con las obligaciones de operación del edificio del que se trate, y estarán sujetas a las medidas de seguridad y otros reglamentos prescritos por la administración del edificio.

- b) La revisión de las tareas del trabajo y el proceso de seguimiento del recorrido son parte esencial de la queja (querrela laboral) y del proceso de resolución de disputas contenido en este Acuerdo, en lo aplicable a lo establecido sobre el volumen (carga de trabajo) de este Acuerdo. El objetivo de la revisión de las tareas del trabajo y el proceso de seguimiento del recorrido es para apoyar la resolución de las disputas de la manera más eficientemente posible, antes de tener que llegar al arbitraje por la disputa sobre el volumen (carga) de trabajo. La revisión de las tareas del trabajo y el proceso de seguimiento del recorrido no son parte del proceso de entrenamiento del (la) empleada(o), ni tampoco substituyen o reemplazan los procedimientos de entrenamiento de el(la) empleada(o). El Sindicato y el Empleador acuerdan y reconocen que el tiempo que se pasa haciendo este proceso es voluntario para el(la) empleada(o) agraviado(a) y para cualquier Delegado(a) Sindical (Steward) o del empleado(a) representante que esté presente, y dicho tiempo no es compensable de conformidad con este Acuerdo excepto cuando esté explícitamente establecido en este Artículo.
- c) Cuando se habla del término “días” se refiere a los días hábiles y no incluye, los fines de semana ni días festivos. Los períodos de tiempo comprendidos en esta sección podrán extenderse por acuerdo mutuo de las partes.

d) Para los efectos de su interpretación, serán aplicables a esta sección las siguientes definiciones:

i) Descripción del trabajo por escrito: Es la lista de las tareas de trabajo por escrito, el trabajo que el(la) empleado(a) lleva a cabo.

ii) Revisión: La revisión de las tareas de trabajo es por medio de la discusión entre el Empleador y el (la) empleada(o) (la cual se puede incluir a el(la) Delegado(a) Sindical a solicitud de el(la) empleada(o) de conformidad con el presente artículo 19.1(a), sobre las tareas de trabajo, o de una porción de las tareas de trabajo de el(la) empleado(a). La revisión normalmente se lleva a cabo después de que se le ha ofrecido a él (la) Empleada(o) la descripción por escrito de sus tareas de trabajo. El (la) empleada(o) no llevará a cabo ninguna tarea de trabajo durante la revisión. La revisión normalmente se lleva a cabo en el edificio, pero no necesariamente en el área en donde se trabaja. La revisión normalmente se lleva a cabo fuera del horario regular de trabajo del(la) empleada(o).

iii) Seguimiento del recorrido: El seguimiento del recorrido consiste en la revisión de las tareas a desempeñar en el lugar de trabajo o de una porción de las tareas de trabajo y se lleva a

cabo en el lugar del trabajo, y por medio de la cual el (la) empleado(a) y el Empleador revisan y discuten sobre los elementos individuales de las tareas de trabajo de un lugar o de los lugares específicos en donde se trabaja. El seguimiento del recorrido normalmente se lleva a cabo después de la revisión de las tareas de trabajo y está limitado a la porción o porciones de las tareas de trabajo que son problema. El seguimiento del recorrido se estructurará para resolver la disputa lo más eficientemente posible. El (la) empleado(a) podrá llevar a cabo elementos de su tarea de trabajo durante la sesión de seguimiento, si las partes acuerdan mutuamente que es necesario llevar a cabo el trabajo para resolver el problema o problemas. El seguimiento del recorrido normalmente se lleva a cabo en el lugar específico del trabajo y durante el horario normal de trabajo del (la) empleado(a). El seguimiento del recorrido no es para estudiar cuánto tiempo le toma llevar a cabo las tareas del trabajo de (la) empleada(o). El(la) empleado(a) agraviado(a) deberá ser remunerada(o) por el tiempo que pasa haciendo el seguimiento del recorrido en los edificios de más de 250,000 (doscientos cincuenta mil) pies cuadrados, el(la) Delegada(o) Sindical del edificio será remunerado(a) por el tiempo que pase en la revisión del recorrido.

- e) Cuando se lleva a cabo el seguimiento del recorrido, el Empleador puede usar cualquier medio razonable, incluyendo, pero no limitado a que el supervisor haga el trabajo que hace el (la) trabajador(a) sindicalizada(o), para asegurar que las tareas de trabajo del (la) Empleado(a) agraviado y las del (la) Delegado(a) Sindical se completan.

- f) Cualquier práctica o actividades de la Compañía que estén relacionadas con la resolución de los problemas con las tareas de trabajo que vayan más allá de los requisitos mínimos de este Acuerdo, no establecerán ningún requisito para que el Empleador mantenga o continúe manteniendo dichas prácticas o esfuerzos. La remuneración del tiempo que pasen los(as) Delegados(as) Sindicales en los seguimientos del recorrido, no constituirán una práctica de pago para los Delegados Sindicales por el tiempo que no sea incidental que pasen en asuntos sindicales. Cualquier evidencia de tal práctica será inadmisibile como prueba en cualquier arbitraje u otro procedimiento en apoyo de cualquier demanda, que tenga como objetivo que el empleador establecido como norma cualquiera de dichas prácticas.

- g) Todas las disputas relacionadas a los procedimientos de revisión y del seguimiento del recorrido descritas en el Artículo 19.1, y sobre

la interpretación del artículo 19.1, deberán ser sometidas directamente ante el Juez Arbitrador designado Gil Vernon para hacer un arbitraje “rápido y sin demora” (baseball arbitration) en el cual cada una de las partes someterá ante el Juez Arbitrador su mejor oferta, junto con un memorial por escrito con su punto de vista y en apoyo a su petición. La decisión del Juez arbitrador escogerá el punto de vista de una de las partes sin modificación alguna. El Sindicato y el Empleador dividirán entre si equitativamente los honorarios del Juez Arbitrador quien emitirá su decisión dentro de los siete (7) días y las partes estarán obligadas a cumplir dicha decisión. El Juez Arbitrador sólo está autorizado para decidir si el empleador debe llevar a cabo el proceso de revisión o de seguimiento del recorrido respectivamente de conformidad con los términos de este acuerdo; así como el campo y duración del seguimiento del recorrido. Bajo ninguna circunstancia podrá el Juez Arbitrador ordenar el proceso de un recorrido que exceda el turno regular de trabajo de el(la) empleado(a).

- 19.2 Cambios en las tareas normales del turno de trabajo: Se tiene por entendido por ambas partes que las tareas normales del turno pueden cambiar como resultado de ahorro de tiempo por el uso de tecnología, por el equipo, los por los métodos, por los espacios vacantes o por las especificaciones de limpieza del edificio. Los(as) Empleados(as) deberán recibir entrenamiento

antes de implementar un cambio sustancial de las obligaciones de trabajo en lo que fuere necesario, para asegurar que el (la) empleado(a) entiende el cambio de sus tareas de trabajo.

19.3 Cambios mayores: Si la Compañía propone cambios que afectan por lo menos al 50% o más de la fuerza laboral en un edificio (tales como la transición al trabajo diurno, la reducción de horas de trabajo o el cambio en el volumen (carga de trabajo), se deberá aplicar el siguiente procedimiento:

(a) La Compañía antes de poner en práctica los cambios, deberá darle al Sindicato un aviso con 30 días de anticipación. Si se puede documentar que el cliente le dio a la Compañía el aviso con menos de treinta (30) días de anticipación a los cambios; entonces la Compañía debe darle el aviso correspondiente a la Unión con la mayor anticipación posible.

(b) El Comité deberá reunirse y consultar entre sí antes de poner en práctica los cambios propuestos. Si el Comité no logra ponerse de acuerdo sobre la distribución del principio de los turnos, el volumen (carga) de trabajo, entonces la administración podrá poner en práctica dichos ajustes que estime necesarios.

(c) Al momento en que la Compañía da el aviso, la Compañía deberá proporcionarle a la Unión la

lista con la información sobre la antigüedad de los(as) Empleados(as) en el edificio de que se trate, una lista detallada de las obligaciones de trabajo que desempeña el (la) Empleado(a) así como la hora del principio y el final de su turno a la vez que vaya teniendo conocimiento.

(d) Disputas sobre cambios mayores: Si el Sindicato presentare una querrela laboral por un cambio mayor después de la etapa de “reunión y deliberación” y no se logró resolver la disputa, el Sindicato dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes podrá someter la querrela al procedimiento de arbitraje de conformidad con el procedimiento descrito en el Artículo 23.

(e) Solamente las propiedades que tengan 250,000 pies cuadrados o más están sujetas a lo preceptuado sobre cambios mayores del artículo19.3.

19.4 El Sindicato y la Compañía por medio del Comité de Asuntos Laborales y Empresariales, colaborarán con una tercera parte para que se lleve a cabo un estudio ergonómico sobre la industria, en cuyo caso, dicho estudio deberá ser iniciado por una institución de estudios postsecundarios que esté acreditada y se llevará a cabo durante la vigencia de este Acuerdo.

ARTÍCULO 20: LICENCIAS DE AUSENCIA

20.1 A un(a) empleado(a) con un (1) año de servicio continuo se le puede otorgar un permiso para ausentarse del trabajo, con o sin pago por for incapacidad por el tiempo que esté ausente y de conformidad con las siguientes condiciones:

20.2 Pago por for incapacidad: Este beneficio está disponible sólo para trabajadores(as) a tiempo completo que hayan trabajado doce (12) meses y que necesiten un permiso para dejar de trabajar, y que sea por problemas de salud que no estén relacionados con el trabajo. Este beneficio se otorga en combinación con la Ley de Ausencia Familiar y Médica (Family Medical Leave Act (FMLA)). El pago por discapacidad comienza a partir del primer día en caso de hospitalización, al tercer día en caso de accidente o a partir del quinto día en caso de enfermedad. Los empleados recibirán el pago por discapacidad deducible de impuestos por un período máximo de 12 semanas con un promedio de 60% pago del salario regular. A partir del 1 de enero de 2017 el pago del salario por discapacidad aumentará a un 66% del pago del salario mensual regular. La Compañía puede pedir un comprobante médico para verificar que el empleado necesita ausentarse. Después de dar a luz, deberá recibirse el pago por un máximo de 6 semanas en concepto de remuneración por discapacidad. Si la madre está padeciendo de una discapacidad que consta en documentos médicos y

dicha discapacidad pasa de las seis (6) semanas; la madre tendrá derecho a seis (6) semanas adicionales de pago por esa discapacidad.

20.3 FMLA (Ley de Ausencia Familiar y Médica): Los(as) trabajadores(as) a tiempo completo o a medio tiempo con un año de servicio, que hayan trabajado por lo menos 1,250 horas al año, pueden tomar hasta 12 semanas sin pago en los casos siguientes: por el nacimiento de un hijo, por la adopción de un hijo o por enfermedad grave de el(la) empleado(a) o de un miembro su familia directa. Este permiso de ausencia es regulado por La Ley de Ausencia Familiar y Médica de 1993 (FMLA). El(la) empleado(a) podrá necesitar presentar un comprobante médico verificando la necesidad de ausentarse del trabajo, al momento de solicitar la licencia de ausencia por enfermedad.

20.4 Licencia de Ausencia Personal: Una licencia de ausencia personal es el período de tiempo en el cual el Empleado necesita dejar de trabajar por otro motivo que no sea por enfermedad o por discapacidad y que sea por más de tres días. El Empleador no podrá retener sin motivo justificado su autorización para conceder la licencia de ausencia personal que se hubiese solicitado por escrito. El (la) empleado(a) podrá tomar una licencia de ausencia personal por hasta un máximo de doce (12) semanas dentro de un período de veinticuatro (24) meses. Dicho período normalmente se calcula contando hacía atrás a partir del primer día del último permiso solicitado.

La porción del tiempo solicitado sin pago del salario por la licencia de ausencia temporal, comenzará a contarse después de agotarse las vacaciones pagadas que tenga acumuladas el empleado.

- 20.5 Licencia de Ausencia por Asuntos Militares: Todos(as) los(as) miembros de la Guardia Nacional o de la Reserva Nacional tienen que avisar a la Compañía lo antes posible sobre el tiempo que necesitan para asistir a ejercicios de entrenamiento. Los permisos Militares serán sin pago del sueldo o a discreción de la Compañía.
- 20.6 Licencia de Ausencia por duelo: Tras la presentación satisfactoria de la prueba documental, tanto los(as) empleados(as) a tiempo completo como los(as) de medio tiempo tendrán un período de hasta cinco (5) días libres pagados para guardar luto o para hacer los arreglos necesarios para ir al funeral de su madre, padre, esposo(a) o hijo(a). Tendrán hasta cuatro (4) días pagados por la muerte de un hermano, hermana, o de su suegro o su suegra. A los(as) empleados(as) se les permitirá un máximo de tres días (3) pagados para asistir al funeral de sus abuelos(as), nietos(as), biznietos(as) y de sus cuñados(as). En caso de un funeral fuera de los 48 estados continentales de Estados Unidos, después de presentar documentación satisfactoria como prueba, no se le negará a el(la) empleado(a) sin razón o motivo justificado, un máximo de dos (2) semanas sin pago para que se ausente bajo el permiso de ausencia por duelo.

20.7 Licencia de Ausencia por Trabajo Sindical: Con por lo menos diez (10) días hábiles de notificación por escrito, la Compañía le permitirá a no más de tres empleados(as) por compañía a la vez (o un(a) empleado(a) por Compañía) con menos de 200 empleados), tener un permiso sin goce de sueldo para cumplir con trabajo sindical por un periodo de hasta doce (12) semanas durante cualquier período de doce (12) meses, término que puede ser extendido por consentimiento mutuo. El sindicato se hará responsable del pago de todos aquellos beneficios o acumulaciones durante permisos largos (el permiso largo será definido como un período de doce (12) días hábiles o más). Después de dicho permiso el(la) empleado(a) será reinstalado(a) en su puesto anterior o en un puesto equivalente al puesto que tenía antes del permiso y gozará del mismo salario. La Compañía continuará con las prácticas anteriores de concederle permiso a los miembros de la Junta Directiva, al Comité de Negociaciones y a los Delegados Sindicales para que asistan a las juntas correspondientes.

20.8 Permiso de Ausencia para ser Miembro de un Jurado: La Compañía otorgará un permiso con pago a los(as) Trabajadores(as) que tengan que fungir como miembros del jurado. El(la) empleado(a) debe avisarle a la Compañía dentro del día hábil siguiente de haber recibido la notificación, indicándole el número de días que se le necesitarán para fungir como jurado. La Compañía pagará la diferencia del salario cuando las responsabilidades como miembro

del jurado sean durante el horario de trabajo. Si el(la) empleado(a) trabaja el segundo o el tercer turno, se le dará también permiso para ausentarse del trabajo, sin goce de sueldo.

20.9 Permiso de Ausencia por Enfermedad:

- a) Los(as) Empleados(as) a tiempo completo con uno (1) o más años de servicio tendrán un (1) día al año, con goce de sueldo, para estar ausentes por enfermedad. Los(as) Empleados(as) con tres (3) años o más de servicio a tiempo completo tendrán dos (2) días de ausencia por enfermedad cada año. Los(as) Empleados(as) con cinco (5) años o más de servicio a tiempo completo tendrán derecho a cuatro (4) días de ausencia por enfermedad con goce de sueldo cada año. A partir del 1ero. de enero de 2021, los(as) empleados(as) con jornada completa, con un (1) año de servicio o más, tendrán derecho a usar tres (3) días de licencia de ausencia por enfermedad con goce de sueldo cada año. Los(as) empleados(as) con tres (3) o más años de servicio, con jornada completa, tendrán derecho a usar cuatro (4) días de licencia de ausencia por enfermedad con goce de sueldo cada año. Los(as) empleados(as) con cinco (5) o más años de servicio, con jornada completa tendrán derecho a seis (6) días de licencia por enfermedad con goce desueldo cada año.

- b) Los(as) Empleados(as) de medio tiempo con tres (3) años o más de servicio llenan los requisitos para tener un (1) día de licencia por enfermedad cada año. Los(as) Empleados(as) de medio tiempo con cinco (5) o más años de servicio llenan los requisitos para tener dos (2) días de licencia por enfermedad cada año.
- c) Los días de licencia por enfermedad serán concedidos a partir del 1ero. de enero de cada año con base en la antigüedad del (la) empleado(a) en esa fecha. Un “día” deberá considerarse como el número de horas que el(a) empleada(o) está regularmente programado(a) para trabajar. Los días de ausencia por enfermedad no son acumulativos.

20.10 Nada dentro del contenido de este Artículo 20 le prohíbe al Contratista concederle la licencia por enfermedad al empleado(a) que no llena los requisitos para tener licencia, o para darle la licencia por más tiempo que el permitido en este Artículo, cuando el concederle dicha licencia o aumentarle el tiempo de licencia permitido sea razonable y necesario, como lo establece la Ley de los Estados Unidos para Personas con Discapacidad (American with Disabilities Act) y en cualesquiera otras enmiendas a dicha ley y no constituirá una dificultad excesiva.

ARTÍCULO 21: LEYES FEDERALES Y ESTATALES

21.1 Cumplimiento de las leyes Federales y Estatales: El propósito y la intención de este acuerdo es cumplir con todas las leyes Federales y Estatales, con las decisiones, resoluciones de todos los Tribunales, Jueces y Juntas Federales y Estatales que puedan legalmente afectar este acuerdo. Las partes interesadas entienden que este acuerdo cumple con dichas leyes, fallos y resoluciones. Si en algún momento este acuerdo entre las partes no cumple con las leyes que sean promulgadas, ambos acuerdan aceptar y cumplir con las leyes, fallos y resoluciones y con cualquier decisión o fallo que fuere promulgado en el futuro, y las partes acuerdan que aceptarán y cumplirán cualquier ley Estatal o ya sea Federal, o fallos del tribunal Federal o Estatal.

21.2 Reajustes para cumplir con la ley: Sí alguno de los términos de éste acuerdo incumple una ley Federal o Estatal, incluyendo pero no limitado al sistema clasificado establecido en el Artículo 7, el Sindicato y el Empleador acuerdan reunirse para negociar los cambios y modificaciones de este Contrato Colectivo de Trabajo, incluyendo pero no limitados a las clasificaciones de puestos y/o los salarios; para que con dichos cambios se logre cumplir con las leyes. Asimismo, se acuerda que tales reajustes no deberán resultar en gastos generales (o mínimos) para el Empleador. Sin embargo, se acuerda que tales reajustes o cambios deberán hacerse de conformidad

con la ley. Asimismo, se acuerda que esta cláusula deberá aplicarse a las circunstancias en las que las partes acuerden mutuamente tal incumplimiento ocurrirá, pero será para dicha acción correctiva.

ARTÍCULO 22: CLÁUSULA DE PROTECCION

22.1 Sí una de las partes o términos contenidos dentro de este Acuerdo llegaran a cambiar o quedar anulados con mérito o por la promulgación de leyes subsecuentes de una agencia de gobierno, legislación o cualquier agencia autorizada del gobierno, o por un tribunal con jurisdicción competente, tales leyes o fallos, no anularán el resto de los artículos de este acuerdo y permanecerán completamente vigentes y en efecto.

ARTÍCULO 23: EL PROCEDIMIENTO DE LAS QUERELLAS LABORALES

23.1 Definición de la queja (querella laboral): Dentro del contenido de este Contrato Colectivo se entiende que queja o querella laboral será la diferencia de opinión, controversia o disputa que surja entre las partes interesadas con relación a la compensación, a las horas y las condiciones de trabajo al interpretar o aplicar cualquiera de los términos de este Contrato Colectivo de Trabajo.

23.2 El procedimiento y los pasos a seguir:

- a. Primer Paso: El(la) empleado(a) o empleados(as) agraviados(as) acompañados(as) por un(a) Delegado(a) Sindical del edificio, podrá(n) consultar con el supervisor del(la) empleado(a). Sí un grupo de empleados(as) están incluidos o forman parte de la querella, el(la) Delegado(a) Sindical podrá actuar como representante de los Empleados. La Compañía no está obligada a reconocer al Delegado(a) Sindical a menos que el Sindicato lo(a) haya identificado como tal previamente y por escrito.

- b. Segundo Paso: El (la) o los(as) Empleados(as) agraviados(as) deberán presentarle a la Compañía la querella laboral por escrito (que no se trate de una querella laboral por despido) dentro de los diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha que ocurrió el hecho objeto de la queja. La Compañía tiene diez (10) días para responderle por escrito al Sindicato.

La queja (querella laboral) por escrito que se presente de conformidad con esta sección deberá incluir suficiente información para que la Compañía pueda investigar y responder la querella laboral. La querella laboral debe de incluir el nombre(s) del (la) empleada(o) agraviado(a) o los nombres de los(as) representantes de un grupo de empleados(as) agraviados(as) quienes también

debe o deben empleado(a) o empleados(as) agraviado(a) o, agraviados(as), cuando se tratare de una querrela laboral colectiva, si cualquier empleado(s) está(n) solicitando el remedio por medio de la queja laboral.

El empleador solamente está obligado a llenar las solicitudes de información que razonablemente estén relacionadas con las quejas laborales.

- c. Tercer Paso: Sí la querrela laboral no se resuelve en el segundo paso, entonces el (la) Representante de la Unión deberá reunirse con el(la) representante designado por la Compañía; dicha reunión tendrá lugar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haber recibido la respuesta de la Compañía. Dentro de los cinco (5) días posteriores de esta reunión la Compañía le notificará por escrito a todas las partes afectadas su decisión sobre la querrela laboral.

23.3 Ninguna advertencia, reporte o reprimendas verbales o por escrito se deberán de tomar en consideración para los efectos de una disciplina progresiva después de transcurridos dieciocho (18) meses contados a partir de la fecha en que se dio la advertencia o reprimenda. Lo anterior no es aplicable a las suspensiones pasadas, a demandas ante el EEOC o por delitos o por violencia. La Compañía acuerda que si se le pide a un(a) empleado(a) que firme un documento que contiene una acción disciplinaria, dicha firma

implica únicamente que está reconociendo que recibió el documento.

23.4 Se acuerda expresamente y se tiene por entendido que la Compañía tiene igualmente la capacidad de presentar quejas laborales, pero que éstas comienzan en el tercer (3) paso, es decir con una reunión entre el Sindicato y la Compañía.

23.5 Los(as) empleados(as) podrán ser suspendidos sin goce de salario como consecuencia de una acción disciplinaria. Si de la investigación de los hechos se determinare que no es necesaria la acción disciplinaria y si hubiere incluido la suspensión del trabajo sin goce de sueldo, o si el resultado de la acción disciplinaria incluye la suspensión sin goce del salario por menos días que los que se dejó de trabajar, al trabajador se le deberán pagar las horas de trabajo a las que tenía derecho a trabajar y que no se le hubieren remunerado por haber estado suspendido. Esta cláusula no es aplicable cuando se ha suspendido a un(a) trabajador(a) mientras estuviere pendiente el resultado de un asunto que esté siendo investigado por las autoridades competentes.

23.6 A excepción de lo establecido en el presente Acuerdo, ningún(a) empleado(a) podrá ser disciplinado(a) o despedida(o) sin causa justa. La Compañía acuerda que toda disciplina deberá ser progresiva, a menos que las circunstancias lo ameriten habrá despido inmediato o un procedimiento disciplinario acelerado.

23.7 Arbitraje. Cualquier querrela que no se resuelva después de haber seguido los tres (3) primeros pasos del procedimiento de querrela y se refiera a la interpretación, aplicación o la adhesión a este Acuerdo, dicha querrela podrá ser resuelta usando los servicios de Mediación Federal. Sí el problema continúa sin resolverse, cualquiera de las partes dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haber completado el Tercer Paso contenido en este artículo podrá presentar la querrela laboral al procedimiento de Arbitraje de conformidad con el siguiente procedimiento:

La Unión solicitará inmediatamente los servicios de la Mediación Federal, para que proporcionen un panel de siete (7) personas. Cada una de las dos partes tachará nombres, y la primera parte que presentó la querrela hará la primera tacha y por lo tanto por este medio seleccionará al árbitro imparcial. La Unión y el Empleador deberán reunirse para llevar a cabo el procedimiento de selección del Juez Arbitrador dentro de los diez (10) días hábiles siguientes en que el FMCS envíe la lista del panel de arbitadores, a menos que se hubiere acordado algo distinto, mutuamente y por escrito.

Los gastos del Arbitrador y del taquígrafo del acta (si lo solicitare cualquiera de las partes) se dividirán en partes iguales entre el Sindicato y la Compañía.

23.8 Si una de las partes no cumple con el procedimiento de trámite de la querrela laboral y del procedimiento de arbitraje, se tendrá por entendido que esto constituye la renuncia a la querrela laboral. Si la Compañía no cumple con los términos indicados en este artículo para el procedimiento del trámite de la querrela laboral en cualquiera de los pasos contenidos en este artículo, la querrela laboral automáticamente pasa a la siguiente etapa del procedimiento. Si una de las partes no cumpliera con el procedimiento de designar al Juez Arbitrador, la otra parte podrá dar aviso de su intención de seleccionar unilateralmente al arbitrador. Si dentro de los cinco (5) días de recibido dicho aviso la parte que no cumplió todavía no ha designado el Juez Arbitrador, la otra parte que si cumplió podrá hacer la selección unilateral de la lista del panel que hubiere proporcionado la oficina del Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS por sus siglas en inglés) y podrá señalar la fecha, la hora y el lugar para que se lleve a cabo y el arbitraje será rápido y sin demora. Cualquier extensión de los períodos aplicables en este artículo podrá ampliarse por mutuo acuerdo de las partes y por escrito.

23.9 Querellas por despido: Un(a) empleado(a) que ha sido despedido(a) tiene tres (3) días hábiles a partir de que fue despedido(a) para presentar su querrela ante el Sindicato. El Sindicato tendrá tres (3) días hábiles después de haber recibido la querrela para enviarle o darle una copia a la Compañía. Sí los límites

de tiempo no se cumplen como lo indica este Artículo, el asunto se considerará cerrado.

23.10 La Autoridad de el/la Juez Arbitrador: El/la Juez Arbitrador tendrá autoridad para aplicar las disposiciones de este Acuerdo y para proferir la decisión correspondiente con respecto a la querrela laboral presentada, la cual quedará firme y final y será obligatoria para las partes. Sin embargo, el Arbitrador no tiene la autoridad para enmendar o modificar este Acuerdo o para establecer cualquier otro tipo de términos y condiciones a este Acuerdo, ni tampoco para conceder el pago retroactivo, en caso de despido de un período de más de treinta (30) días hábiles mas allá de la fecha en que el Juez Arbitrador fue seleccionado.

23.11 No habrá huelga ni cierre patronal: Durante el término de este Contrato Colectivo de Trabajo, la Compañía no deberá de declarar ningún cierre patronal y el Sindicato no deberá iniciar, declarar o permitir una huelga, huelga de apoyo, paro laboral, retraso laboral, plantones o algún otro tipo de interrupción o interferencia con las operaciones de la Compañía. El Sindicato y la Compañía deberán de cooperar conjuntamente para llegar a la solución de un problema de esta naturaleza. Se acuerda que la Compañía tiene el derecho de disciplinar o de

despedir a un(a) empleado(a) que haya participado en alguna actividad prohibida en este párrafo y la misma es “causa justa y suficiente” para tal acto de disciplina o para el despido, y deberá considerarse que ocurrió por el hecho de su participación.

ARTÍCULO 24: DURACIÓN DEL CONTRATO

24.1 Este acuerdo entrará en vigor en su totalidad, a partir del día en que las partes lo firmen y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2023 y se prorrogará de allí en adelante año tras año, a menos de que terminare su vigencia de la siguiente manera: Cualquier parte interesada puede terminar éste acuerdo o solicitar sus enmiendas dándole un aviso por escrito con sesenta (60) días de anticipación a la otra parte y antes del 31 de diciembre del 2023 o el 31 de diciembre de cualquier año posterior, en el cual se hayan solicitado las enmiendas o su terminación.

APÉNDICE I

PARTE DEL ACUERDO QUE COMIENZA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2019, ENTRE SEIU LOCAL 26 Y LA ASOCIACIÓN DE CONTRATISTAS DE LIMPIEZA DE MINNEAPOLIS – ST. PAUL. LA LISTA DE CONTRATISTAS SIGNATARIOS DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO:

ABM Industry Groups

Ameriklean

Aramark

Capital Maintenance

Compass Group

F&F Cleaning

FBG Service Corporation

Green Cleaning Cooperative

Harvard Maintenance, Inc

ISS Facility Services, Inc

Kleen-Tech Services Corporation

Managed Services, Inc

Marsden Bldg Maintenances, LLC

Mid-City Cleaning Contractors, Inc

Paramount Building Solutions

Preferred Building Services

SBM Management Services

Triangle Services

APÉNDICE II - DE LOS SALARIOS

PARTE DEL ACUERDO QUE TERMINA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2023, ENTRE SEIU LOCAL 26 Y MSPCCA.

- (1) Para el nivel (escalafón) uno (1), se aplica la escala de salarios en los edificios con por lo menos 250,000 pies cuadrados.
- (2) Para nivel (escalafón) dos (2), se aplica la escala de salarios en los edificios con menos de 250,00 pies cuadrados.
- 3) Para el nivel (escalafón) tres (3), se aplican los salarios promedio de la manera siguiente:
 - a) cualquier edificio que lo estaba limpiando un contratista que no sea signatario de este Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo inmediatamente antes de tener la cuenta** (hasta un máximo de 36 meses después de que el Empleador comenzó con la cuenta como se define abajo). **
 - b) Los(as) trabajadores(as) nuevos(as) en edificios de menos de 75,000 (setenta y cinco mil) pies cuadrados.

Categoría salario por jornada completa	<u>Salario a partir del 15 de marzo de 2020</u>	<u>Salario a partir del 1ero. de enero de 2021</u>	<u>Salario a partir del 1ero. de enero de 2022</u>	<u>Salario a Partir del 1ero. de enero de 2023</u>
Trabajador(a) de limpieza general con jornada completa	\$17.17	\$17.62	\$18.14	\$18.62

Categoría del salario del Nivel 1	<u>Salario a partir del 15 de marzo de 2020</u>	<u>Salario a partir del 1ero. de enero de 2021</u>	<u>Salario a partir del 1ero. de enero de 2022</u>	<u>Salario a Partir del 1ero. de enero de 2023</u>
Trabajador(a) de limpieza general con medio tiempo	\$15.47	\$15.92	\$16.44	16.92

Categoría del salario del Nivel 2	<u>Salario a partir del 15 de marzo de 2020</u>	<u>Salario a partir del 1ero. de enero de 2021</u>	<u>Salario a partir del 1ero. de enero de 2022</u>	<u>Salario a partir del 1ero. de enero de 2023</u>
Trabajador(a) de limpieza general a medio tiempo	\$14.27	\$14.65	\$15.08	\$15.48

Categoría del	<u>Salario a</u>			
salario del Nivel 3	<u>Salario a partir del 15 de marzo de 2020</u>	<u>Salario a partir del 1ero. de enero de 2021</u>	<u>Salario a partir del 1ero de enero de 2022</u>	<u>Partir del 1ero. de Enero de 2023</u>
Trabajador(a) de limpieza general con jornada completa	\$13.39	\$13.89	\$14.39	\$15.40
Trabajador(a) de limpieza general a medio tiempo	\$12.37	\$13.00	\$13.57	\$14.10

Los(as) trabajadores(as) que hacen reparaciones ganarán \$0.20 (veinte centavos) más de lo que ganan las(los) trabajadores(as) de limpieza general.

No se reducirá el sueldo de ningún(a) empleado(a) que a la fecha se encuentre trabajando, con base en estas clasificaciones de sueldos.

A los(as) empleados(as) nuevos(as) se les pagará un salario introductorio de \$1.00 (un dólar) por debajo de la escala de salarios durante los primeros doce (12) meses de empleo y \$0.50 (centavos de dólar) por debajo de la escala de salarios de doce (12) a veinticuatro (24) meses del empleo.

Cualquier aumento de sueldo establecido como requisito en el presente Acuerdo entrará en efecto el primer día del primer período regular de pago de conformidad con la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo.

Aquellos(as) empleados(os) que ganan más de lo establecido en la escala de salarios, deberán recibir el aumento de salarios de conformidad con el Nivel (Tier) correspondiente. Dichos aumentos serán calculados exactamente de conformidad con el valor de aumento en dólares (y no por porcentajes). Sin embargo, los(as) empleados(as) del Nivel 3 que ganan salarios por encima de la escala de salarios deberán recibir un aumento anual de cuarenta y cinco (\$0.45) centavos, a partir de cada fecha correspondiente, pero, en cualquier caso, no deberá pagárseles menos del mínimo establecido en la escala que aparece arriba.

Aparte de lo estipulado en el presente Contrato Colectivo, si una Ordenanza Municipal en Minneapolis y Saint Paul sobre el salario mínimo se aplicare a las operaciones de funcionamiento del Empleador,

el Empleador no debe pagarles a los empleados cubiertos menos de cincuenta (\$0.50) centavos sobre la escala de salario mínimo aplicable.

******Los edificios que llenan los requisitos de la clasificación de puestos Nivel 3 estarán sujetos a los siguientes términos:

Si la Compañía asume el control de la cuenta de un contrato de limpieza de un edificio de 250,000 pies cuadrados o más de espacio ocupado, el cual lo limpiaba un contratista que no tiene sindicato, la Compañía tendrá un período de transición de 36 meses para pasar a la clasificación de puestos Nivel 1 (Tier 1) y para cumplir con los promedios del personal de limpieza en el edificio correspondiente.

Si la Compañía asume el control de un contrato de limpieza de un edificio de menos de 250,000 pies cuadrados de espacio ocupado, que lo limpiaba un contratista que no tiene sindicato, la Compañía tendrá permitido hacer lo siguiente con dicha cuenta:

- (a) Los supervisores (no son de la unidad de personal) pueden hacer trabajo de limpieza hasta en un cincuenta (50%) por ciento de su horario de trabajo.
- (b) Los(as) Trabajadores(as) de la limpieza general pueden limpiar las ventanas superiores.

El Empleador acuerda que le notificará a la Unión sobre aquellas cuentas que le gane a otra u otras compañías que no tengan sindicato, dentro de los treinta (30) días siguientes de comenzar a proporcionar el servicio de limpieza.

Cualquier cuenta de un edificio que se hubiere obtenido durante la vigencia del contrato anterior, y que se limpia bajo la clasificación de puestos Nivel 3, llena los requisitos para permanecer pagando los sueldos enumerados arriba por los 36 meses posteriores a la adquisición de dicha cuenta de limpieza.

APÉNDICE III EMPLEADOS PROTEGIDOS

Empleados(as) protegidos(as) bajo el Apéndice III: Empleados(as) “protegidos” se define a aquellos(as) empleados (as) que estuvieron previamente protegidos bajo el Acuerdo BOMA del Apéndice IV del Contrato Colectivo de Trabajo de Limpieza, cuyos términos vencieron el 31 de diciembre de 1984, pero no otros(as) empleados(as).

Los(as) empleados(as) definidos arriba como “protegidos” deberán de recibir el mismo aumento de salario por hora como fue acordado para los(a) empleados(as) encargados(as) de limpieza general a tiempo completo.

APÉNDICE IV

Ordenanzas Municipales de Saint Paul y MAC (Comisión Metropolitana de Aeropuertos)

CONSIDERANDO: Que las partes reconocen que las entidades ubicadas dentro de la jurisdicción geográfica de este acuerdo, específicamente incluyendo, pero no limitado a la Comisión Metropolitana de Aeropuertos (MAC), la Municipalidad de Minneapolis y la Municipalidad de Saint Paul, han decretado ordenanzas, políticas y regulaciones para los permisos de licencia de ausencia con goce de sueldo (colectivamente denominadas “Leyes de Licencia de Ausencia con Goce de Sueldo”).

CONSIDERANDO: Que las partes han negociado de buena fe para lograr el cumplimiento de las Leyes de Ausencia con Goce de Sueldo por medio de la negociación del presente, los siguientes términos:

POR LO TANTO, AHORA: Los siguientes términos les serán aplicables a los nuevos empleados con jornada completa y a medio tiempo que trabajen dentro de los límites territoriales de la Municipalidad de Minneapolis o de Saint Paul, o dentro de la jurisdicción del requisito de licencias de ausencia con goce de sueldo del MAC, si (y solo si), el Empleador está legalmente obligado por la entidad que las decretó (es decir, la Municipalidad) a cumplir con la Licencia de Ausencia con Goce de Sueldo:

- (i) A los(a) empleados(s) cubiertos por el presente Contrato Colectivo se les deberá conceder

el derecho de tener licencia de ausencia por enfermedad y para atender asuntos personales con goce de sueldo, el cual debe sustituir y reemplazar cualesquiera otros beneficios con goce de sueldo, (días de vacaciones, días de licencia de ausencia por enfermedad, días festivos flotantes, colectivamente llamados “licencias con goce de sueldo en el CBA o CBA PTO”) que estuvieren contenidos en este Acuerdo.

- (ii) Los(as) empleados(as) con jornada completa: Gozarán de una (1) hora de Licencia de Ausencia por Enfermedad y para Atender Asuntos Personales con Goce de Sueldo (SST) por cada treinta (30) horas trabajadas dentro de la jurisdicción de las leyes de Licencia de Ausencia por Enfermedad, hasta acumular un límite total máximo de cuarenta y ocho (48) horas en doce (12) meses. Y hasta un total de acumulación de ochenta (80) horas. (72 horas máximo al año en el caso de los requisitos de licencias con goce de sueldo de la jurisdicción del MAC). Estas regulaciones de las SST son aplicables en vez de las contenidas en el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo. Y no son elegibles para el pago de vacaciones por despido. La acumulación de este beneficio continúa hasta el 1ero. de enero, fecha en la cual el(a) empleado(a) tenga antigüedad de un (1) año, momento a partir del cual todo aquel tiempo de la licencia por enfermedad y para atender asuntos personales

que no se hubiere utilizado vencerá y será aplicable el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo y la concesión de tiempo libre con goce de sueldo (PTO) las sustituirán y reemplazarán.

- (iii) Empleados(as) a medio tiempo: Una (1) hora de licencia de ausencia por enfermedad y para atender asuntos personales con goce de sueldo (SST), por cada treinta (30) horas laboradas dentro de la jurisdicción de la licencia con goce de sueldo hasta un máximo total de cuarenta y ocho (48) horas de acumulación total durante doce (12) meses y hasta un total de ochenta (80) horas. (72 horas máximo anual de horas acumuladas para los(as) empleados(as) en el caso de los requisitos de las licencias de ausencia del MAC). La concesión de las SST es en vez de las licencias de ausencia con goce de sueldo contenidas en el CBA. Y no son elegibles para el pago de vacaciones por despido. La acumulación de este beneficio continúa hasta el 1ero. de enero, fecha en la cual el(a) empleado(a) ya tiene antigüedad de cuatro (4) años, momento a partir del cual todo aquel tiempo de la licencia por enfermedad y para atender asuntos personales que no se hubiere utilizado vencerá y será aplicable el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo y la concesión de tiempo libre con goce de sueldo (PTO) las sustituirán y reemplazarán.

- (iv) Un período de noventa (90) días de espera es aplicable para conceder la Licencia de Ausencia por Enfermedad y para Atender Asuntos Personales con Goce de Sueldo. La licencia de ausencia SST, no puede ser utilizada por ningún empleado(a) antes de cumplir los noventa (90) días de haber comenzado a trabajar. Después del período de espera de noventa (90) días, la licencia ausencia SST puede ser utilizada de conformidad con las políticas del Empleador que estén de conformidad con la ley.

- (v) Solamente a los(as) Empleadores y los(as) empleados(as) cubiertos por las Políticas de Licencias de Ausencia con goce de sueldo del MAC, cuando fuere aplicable a las políticas del MAC, contenidas (al presente una (1) hora de licencia con goce de sueldo por cada treinta (30) horas trabajadas, con una acumulación total máxima de setenta y dos (72) horas; deberá servir como beneficio de licencia de ausencia con goce de sueldo de el(la) empleada(do), por la duración del trabajo del(la) empleado(a) cubierto en la cuenta. Este beneficio sustituirá y reemplazará aquellos beneficios de días de licencia por enfermedad con goce de sueldo que de lo contrario serían concedidos de conformidad con el Artículo 20.9 del presente Acuerdo.

El Sindicato acuerda que las estructuras de las licencias SST contenidas en este Acuerdo tienen la intención

de cumplir los objetivos de las políticas contenidas en las leyes sobre las licencias de ausencia. Asimismo, el Sindicato acuerda que, si el Empleador se lo solicitare, éste cooperará con el Empleador para asegurar que los requisitos de las licencias con goce de sueldo, que excedan los requisitos descritos en el presente Acuerdo, no le serán impuestos al Empleador por cualquier entidad, incluyendo, pero no limitada a los que aparecen en esta Sección. Dicha cooperación incluirá, pero no estará limitada a proporcionar una declaración por escrito con el membrete del Sindicato expresando dicho acuerdo y apoyo de buena fe.

Los beneficios adicionales comprendidos en esta Sección han sido negociados para lograr el cumplimiento eficiente de las leyes de ausencia con goce de sueldo. Si los requisitos de cualquier ley de ausencia fueren legalmente modificados (es decir, por reemplazo, modificación, revisión, revocatoria, por orden de un tribunal, por la legislación federal o estatal, o de conformidad con la ley), las partes acuerdan que, a solicitud de la otra parte, se reunirán a dentro del período de vigencia del Contrato Colectivo para discutir cambios a esta Sección para cumplir, pero no exceder los requisitos mínimos de la ley externa. En caso de que los requisitos de cualquier ley de ausencia con goce de sueldo, fueren reducidos, revocados, o que ya no fuere obligatorio que el Empleador los cumpla por cualquier razón, el Empleador está expresamente autorizado por el presente Acuerdo a darle aviso al Sindicato y unilateralmente reducir los beneficios contenidos en esta Sección para realinearlos a los requisitos mínimos de la ley externa, o a reinstaurar la concesión de los días libres con

goce de sueldo (PTO) contenidos el Contrato Colectivo, si las leyes de ausencia con goce de sueldo relevantes ya no se le aplican legalmente al Empleador o a el/la empleado(a).

El Empleador podrá, a su sola discreción, implementar políticas que le permitan a los/as empleados(as) usar los días de licencia por enfermedad como días de vacaciones y/o como vacaciones los días de ausencia por enfermedad. Cualquier política de este tipo no constituirá una práctica pasada que deba ser mantenida u ofrecida en todos los lugares. El Empleador deberá tener derecho de cambiar unilateralmente dichas políticas.

ESTADIO CARTA ANEXA

1. Exclusiones: La presente Carta Anexa solamente se aplica a los trabajos en estadios, centros de eventos, o en campos deportivos para las clasificaciones en las listas en el Artículo 2.

Cualquier actividad no programada, en un horario regular de trabajo en el estadio o centro de eventos se excluye de esta Carta Anexa y se rige totalmente bajo los términos de este Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo. Los “centros de eventos” son aquellas instalaciones especiales para la celebración de actividades (por ejemplo: teatros, instalaciones para conciertos, auditoriums y centros de convenciones).

2. Tarifas de pago para el trabajo en estadio:

15 de marzo de 2020:	\$13.75 por hora.
1 de julio de 2021:	\$14.40 por hora.
1 de julio de 2022:	\$15.50 por hora.
1 de julio de 2023:	\$16.00 por hora.

3. Horas de trabajo en un estadio deberán ser asignadas en el siguiente orden:

- Miembros de unión en otras cuentas o de la lista de despido temporal se les deberá dar preferencia para horas de trabajo disponible en el estadio, conforme a la antigüedad con la Compañía, siempre y cuando no interfiera con su turno regular de trabajo, y siempre y cuando el total de horas trabajadas en su edificio y las del evento no excedan las 40 horas por semana. Las horas trabajadas en un estadio por miembros de otros edificios o de la lista de despido temporal serán pagadas de acuerdo a la tarifa de pago del Estadio.
- Empleados por temporada/temporarios (contratados por la compañía): Si los turnos no pueden ser cubiertos por miembros de la Unión de otros edificios o por los de la lista de despido temporal, entonces la Compañía podrá contratar empleados temporales para eventos de temporada. Los empleados por temporada

o temporarios deberán pagar una cuota de 2% para propósitos de representación de Unión. La Compañía proveerá tarjetas de autorización para cuotas sindicales a los empleados que lo necesiten.

- Compañías que proporcionan personal: Sí los turnos no pueden ser cubiertos por miembros del Sindicato de otros edificios o de la lista de despido temporal, o empleados temporales/temporarios (contratados por la Compañía) entonces la Compañía podrá sub-contratar compañías de personal para eventos. Cuando la Compañía contrata con agencias temporarias o de personal, la Compañía primero debe contratar con cualquier agencia temporaria o de personal que sea signataria con SEIU 26 y media vez la agencia temporaria signataria cuente con suficientes trabajadores cualificados y al precio equivalente de las agencias no signatarias. Los empleados temporarios de las compañías de personal estarán exentos del Contrato Colectivo, pero deben cumplir con las tarifas de pago de salarios para los estadios, contenidas en la presente Carta Anexa.

4. Todas aquellas otras disposiciones del Contrato Colectivo no hayan sido estipuladas directamente en esta Carta Anexa, son aplicables.