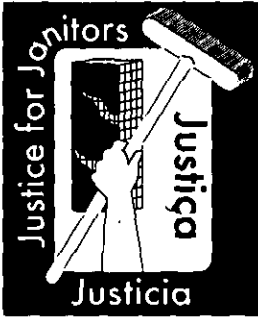


7978



Agreement between

8,500 members

Maintenance Contractors

of New England

and SEIU Local 254



LOCAL 254



SEIU

Stronger Together

70 0000

**Agreement Between
Maintenance Contractors
of New England
And SEIU, Local 254**

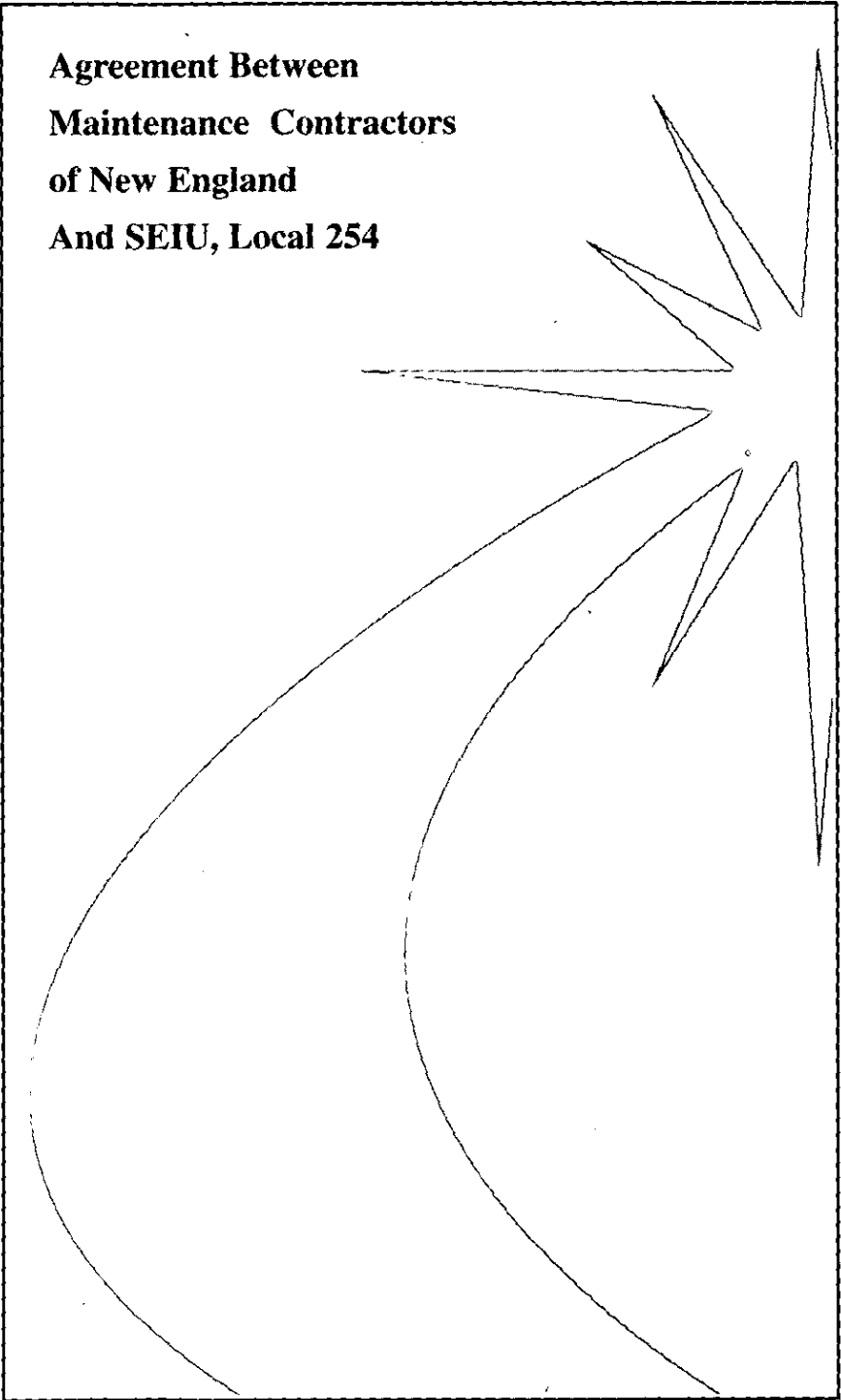


TABLE OF CONTENTS

ARTICLE I	TERRITORIAL JURISDICTION	3
ARTICLE II	RECOGNITION	3
ARTICLE III	UNION MEMBERSHIP	4
ARTICLE IV	CATEGORY DEFINITION	4
ARTICLE V	CHECK-OFF	5
ARTICLE VI	WAGES	5
ARTICLE VII	OVERTIME	6
ARTICLE VIII	HOLIDAYS	6
ARTICLE IX	VACATIONS	7
ARTICLE X	SICK LEAVE	8
ARTICLE XI	BEREAVEMENT PAY	8
ARTICLE XII	UNPAID LEAVE OF ABSENCE	8
ARTICLE XIII	JURY DUTY	9
ARTICLE XIV	GROUP INSURANCE BENEFITS	9
ARTICLE XV	PENSION	10
ARTICLE XVI	TRAVEL TIME AND TRAVEL EXPENSES	10
ARTICLE XVII	UNIFORMS	11
ARTICLE XVIII	WORKERS' COMPENSATION	11
ARTICLE XIX	GOVERNMENT CONTRACTS	11
ARTICLE XX	NO DISCRIMINATION	11
ARTICLE XXI	SENIORITY	12
ARTICLE XXII	SAFETY	12
ARTICLE XXIII	MILITARY SERVICE	13
ARTICLE XXIV	MANAGEMENT RIGHTS	13
ARTICLE XXV	TRANSFERS	13
ARTICLE XXVI	CHANGE OF CONTRACTS	14
ARTICLE XXVII	OTHER AGREEMENTS	14
ARTICLE XXVIII	NO LOWERING OF STANDARDS	15
ARTICLE XXIX	STRIKES AND LOCKOUTS	15
ARTICLE XXX	SEPARABILITY OF CLAUSES	15
ARTICLE XXXI	OTHER TRADE NAMES	15
ARTICLE XXXII	SHOP VISITATION	16
ARTICLE XXXIII	UNION REPRESENTATIVES	16
ARTICLE XXXIV	STEWARDS	16
ARTICLE XXXV	AUDITS	17
ARTICLE XXXVI	GRIEVANCE PROCEDURE	17
ARTICLE XXXVII	MAJOR OFFENSES	20
ARTICLE XXXVIII	TRIAL PERIOD	21
ARTICLE XXXIX	COPE FUND CHECK-OFF	22
ARTICLE XL	IMMIGRATION	23
ARTICLE XLI	SCOPE OF CONTRACT	23
ARTICLE XLII	DURATION OF AGREEMENT	24

AGREEMENT made this 20 day of November, 2002 by and between the **MAINTENANCE CONTRACTORS OF NEW ENGLAND**, and each of its members signatory hereto, their subsidiaries, their successors, and assigns, hereinafter called the "Employer" and **SERVICE EMPLOYEES' INTERNATIONAL UNION, LOCAL 254, AFL-CIO**, hereinafter called the "Union."

ARTICLE I
TERRITORIAL JURISDICTION

This Agreement shall cover the territory of the Commonwealth of Massachusetts and the City of Providence, Rhode Island.

ARTICLE II
RECOGNITION

The Employer recognizes the Union as the exclusive bargaining agent for its employees engaged in the Contract Building Service Industry, wherever employed in the covered territory performing janitorial services, including all janitors, porters, cleaners, doormen, elevator operators, starters, handymen and groundsmen, landscapers, maintenance tradesmen, if not previously covered by Agreements with other Unions, but exclusive of:

1. All executive, salaried supervisors, sales employees and clerical employees.
2. 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 where six (6) or more employees are employed, including the working foreman.

3. All employees who do not regularly work in excess of fifteen (15) hours per week, provided, however, that these employees are not on a regularly assigned schedule. All such excluded employees shall be paid at the rate of pay no less than the applicable minimum rate of the particular time of his employment.

Wherever the word "employee" is used in this Agreement, it shall apply only to the employees covered by this Agreement and not to any of the excluded employees and, except for the foregoing sub-paragraph (3), none of the provisions of this Agreement shall apply to the excluded employees. "Masculine Pronouns" will apply to both the masculine and feminine gender, unless the context clearly indicates otherwise.

ARTICLE III
UNION MEMBERSHIP

Section 1: The Employer agrees that all employees presently employed shall, as a condition of employment, join the Union within thirty (30) calendar days after the effective date of this Agreement, and shall continue their membership during the life of the Agreement. Consistent with applicable law, an employee need not be a formal member of the Union and can satisfy this membership obligation by paying to the Union the financial core fee, as that fee is defined by applicable law.

Section 2: All new employees shall join the Union, or take the necessary steps to begin paying the financial core fee, within thirty (30) calendar days after their employment and shall also be required, as a condition of employment, to continue their membership or pay the financial core fee during the life of this Agreement.

Section 3: It is understood the Employer shall not make dues deductions for any employee until and unless the employee provides a signed Dues Deduction Authorization Form to the appropriate Employer representative. Provided the Employer has received the requisite signed Dues Deduction Authorization Form, the Employer shall install applicable members into the Union or as financial core fee payers, as applicable, on a given day every month in order to facilitate the Union's office procedure and such date shall be flexible.

ARTICLE IV
CATEGORY DEFINITION

For the purpose of this Contract, the following classifications will be applicable:

- Category A - Regularly scheduled employees
of over 29 hours
- Category B - Regularly scheduled employees of between 16 and
29 hours, inclusive
- Category C - Regularly scheduled employees of
under 16 hours
- Category D - Daily cash employees

Employees under Categories A, B and C will pay initiation fee(s) and monthly dues, as stipulated by the Union for each category. The Articles of this Agreement will apply, as stipulated, throughout the Agreement.

Daily cash employees hired on a per day basis or any other similar arrangement shall, as a condition of employment, pay a fee of seventy-five cents (\$.75) per day, but not to exceed, on a monthly basis, the dues paid by a Category B employee. This represents the fair share of the negotiation and administration expenses of this and subsequent Agreements. All such employees shall be entitled to have the funds so deducted and credited to their dues and initiation fees. Daily cash employees shall be entitled to only the benefits of this Agreement, as stipulated in Article VI, entitled WAGES.

ARTICLE V
CHECK-OFF

Upon receipt of written authorization signed by each employee, the Employer agrees to deduct monthly membership dues or financial core fees, as applicable, from the employee's earned wages and remit such dues or fees to the Local Union. The Employer further agrees upon receipt of such authorization to deduct the Initiation Fee, if applicable, and to remit same to the Union. The dues remittance report provided by the Employer shall indicate each employee's name, work site and regularly scheduled hours. All such dues and initiation fee(s) will be payable from the Employer to the Union not later than the final business day of the month in which they are deducted. All payments made after that date will be subject to a penalty of six percent (6%) per month, computed daily.

ARTICLE VI
WAGES

Wages, during the term of this Agreement, shall be paid as set forth in "Appendix A", attached hereto and made part of this Agreement.

Appendix A consists of four (4) wage schedules:

1. Metropolitan Boston: An area to include those locations within a fifteen (15) mile radius of Boston City Hall.
2. Suburban Area: An area to include those Massachusetts locations within a twenty-five (25) mile radius of Boston City Hall, and including the City of Worcester, but excluding Metropolitan Boston and Mall and Retail.
3. Mall and Retail: Shopping malls and retail establishments, excluding those locations in the Cities of Boston and Cambridge.
4. New Bedford: An area to include the City of New Bedford, Massachusetts.
5. Springfield: An area to include the City of Springfield, Massachusetts.
6. Westborough: An area to include the Town of Westborough, Massachusetts
7. Providence, Rhode Island: An area to include the City of Providence, R.I. In the event that the Union can demonstrate that, in the City of Providence, the Employer cleans 65% of the buildings over 25,000 square feet listed in the office of the City of Providence Assessor as commercial office space ("65% Density"), the Union may give notice of its intention to open negotiations regarding the City of Providence wages only. The Union's notice to the Employer of its intention to negotiate such wages must be given during the period between thirty (30) and sixty (60) days before January 1, 2006 and the Union must be able to demonstrate the 65% Density at the time it gives notice. Any negotiations under this provision shall be limited to the wage rates for the City of Providence, Rhode Island and all terms of this Agreement shall remain in full force and effect.

Such other wage schedules for the rest of the Commonwealth of Massachusetts shall be mutually determined as the need arises.

Overscale employees shall receive increases in their rate of pay equal to the increase in the minimum rate of the applicable wage schedule each time the minimum rate increases.

It is agreed that all wages will be paid on a weekly basis. If a holiday falls on Friday, employees will be paid the day before.

ARTICLE VII

OVERTIME

Overtime shall be paid at the rate of time and one-half (1 1/2) the employees' regular rate to all employees covered by this Agreement for all hours actually worked in any week in excess of forty (40) hours.

ARTICLE VIII

HOLIDAYS

All regular employees in Categories A, B, and C shall be entitled to have the following holidays off without loss of pay: New Year's Day, Washington's Birthday, Patriot's Day, Memorial Day, Independence Day, Labor Day, Columbus Day, Veteran's Day, Thanksgiving Day, Christmas Day, and Martin Luther King Day.

The holiday, when not worked, will not count as hours worked with respect to overtime. However, when the holiday is worked, it will count as hours worked with respect to overtime, even though overtime pay will have been paid for working the holiday.

It shall be a requirement that those employees who are to receive holiday pay must work their full scheduled working day before and working day after the holiday and must have worked during the holiday week.

When a holiday falls on an employee's regularly scheduled work day, then it is his obligation to work if required by the Employer, but he will be compensated at time and one-half (1 1/2) his hourly rate, in addition to any holiday pay to which he is entitled. This is applicable to all employees in Categories A, B and C.

It is understood that the Employer has a right to use a substitute day for a holiday, based upon duplicating the policy of any particular building.

It is understood that holidays are guaranteed, as long as all other requirements are fulfilled and need not fall within the employees' regular work schedule.

In the event that one contractor shall replace another contractor on a recognized holiday, it shall be the obligation of the new contractor to pay for the holiday pay.

ARTICLE IX
VACATIONS

Effective January 1, 2003, each regular employee in Categories A, B and C who, as of the anniversary of his or her most recent date of hire, has worked 80% of his or her regularly scheduled hours in the previous twelve (12) months, shall receive vacation with pay based on the employee's length of continuous service. Employees shall receive vacation in accordance with the following schedule:

<u>Continuous Service</u>	<u>Vacation</u>
Less than One Year	-0-
One Year	One Week
Two Years	Two Weeks
Five Years	Two Weeks and One Day
Seven Years	Two Weeks and Three Days
Ten Years	Three Weeks
Fifteen or More Years	Four Weeks

Authorized leaves of absence shall count toward the 80% of regularly scheduled hours necessary to render an employee eligible to receive vacation, except that the amount of vacation shall be reduced pro-rata based on the length of the authorized leave. An employee's vacation year shall begin on the anniversary of his or her most recent date of hire, and there shall be no vacation carryover from year to year.

Newly hired employees shall work one (1) full year (12 months) prior to being eligible for any vacation. Once an employee reaches his/her first anniversary date, he/she will be eligible to take (or at his/her option, receive pay for) one week of vacation as set forth in the next paragraph, subject to any applicable pro-rata reduction.

For the purposes of this Article, one (1) day's vacation for an employee shall be equal to the employee's regularly scheduled hours worked each workday, excluding overtime. One (1) week's vacation for an employee shall be equal to the employee's regularly scheduled hours worked each workweek, excluding overtime. Employees may take vacation subject to the Employer's prior approval and operational needs. However, an employee must have completed his or her applicable anniversary year prior to taking any vacation. Approval of requested vacation will be the Employer's and seniority will prevail so far as practicable and compatible with the operational requirements of the Employer.

In the event an Employer loses a contract, the successor Employer will recognize an employee's years of continuous service with the previous Employer for purposes of determining an employee's vacation entitlement.

ARTICLE X
SICK LEAVE

Effective January 1, 2005, each regular employee in Categories A, B and C shall, after completion of 90 days of employment, be eligible for one (1) day of paid sick leave each year, and, effective January 1, 2006, two (2) paid sick days each year. For the purposes of this Article, one (1) day's sick leave for an employee shall be equal to the employee's regularly scheduled hours worked each workday, excluding overtime. There shall be no sick leave carryover from year to year.

ARTICLE XI
BEREAVEMENT PAY

In the event of a death in the employee's immediate family (father, mother, sister, brother, child, spouse/spousal equivalent), the employee shall be entitled to the next three (3) succeeding days off and shall be reimbursed for any time lost from his/her regular schedule as a result of such absence. In the event of the death of a grandparent, step-parent, step-child, in-law, aunt or uncle the employee shall be entitled to one day off in the next three (3) days and shall be reimbursed for any time lost from his/her regular schedule as a result.

ARTICLE XII
UNPAID LEAVE OF ABSENCE

Section 1: The Employer may grant leaves of absence without pay to an employee who, for compelling reasons, requests an unpaid absence from work. Leave without pay shall be granted only at the Employer's sole discretion, subject to the Employer's business and operational requirements, if the Employer determines that the employee has a valid reason for taking such leave and other Employer leave policies (e.g. family and medical leave, bereavement leave, jury duty, military service, etc.) either are not applicable or have been exhausted. An employee shall provide the Employer with as much notice of his or her desire to take leave without pay as is practicable under the circumstances, but in no event shall the employee provide less than 14 calendar days notice, except in exigent circumstances as determined by the Employer.

Section 2: The maximum amount of leave that may be granted under this unpaid leave of absence policy will be up to three (3) months in the Employer's sole discretion, depending upon the Employer's business and operational requirements. The Employer may also require reasonable documentation depending upon the reason for the leave.

Section 3: To be eligible for an unpaid leave of absence, an employee must have at least one (1) year of continuous service prior to the effective date of the leave of absence. For determining length of service with the Employer, time spent on authorized unpaid leaves of absence (including, in the aggregate, leave granted under this policy and leave granted under other Employer leave policies) will be counted as continuous service; however where an employee's total period of leave exceeds six (6) months in any consecutive twelve (12) month period, such leave in excess of six (6) months shall not be counted as continuous service.

Section 4: The Employer shall not be responsible for any applicable health and welfare contributions and/or payments during any leave of absence granted under this Article except as required under applicable law.

Section 5: Any requests for leave granted under this Article must be in writing. If the Employer grants a leave of absence, the Employer shall reduce to writing the period of leave granted, including the beginning and end dates of the leave. The employee must report for work by the date specified as the end date of the leave and will return to the same position, provided that such position is available at the time the employee returns to work. If such position is not available, the Employer shall make a good faith effort to place the employee in an equivalent position, provided that such a position is available at the time the employee returns to work.

Section 6: Subject to Sections 1-5 of this Article, an employee may request an unpaid leave of absence to work with the Union. Such leave shall not be unreasonably denied; provided that no more than one (1) employee per work site, per shift may be on an unpaid leave of absence for this purpose at any given time.

ARTICLE XIII **JURY DUTY**

Any employee who is required to report for jury service on the day and during the hours which he is scheduled to work shall be paid the difference between the amount received for jury service and the amount he would have earned working his regularly scheduled day at his straight time rate.

In order to receive such pay from the Employer, the employee must furnish evidence from the Court of such service and the amount paid him by the Court.

ARTICLE XIV **GROUP INSURANCE BENEFITS**

Section 1: For each regular employee in Category A, each Employer shall pay to the Boston Building Service Employees' Trust Fund ("Trust Fund") \$211.00 per month and, effective January 1, 2003 \$250.00 per month, effective January 1, 2004 \$300.00 per month, effective January 1, 2005 \$340.00 per month, effective January 1, 2006 \$391.00 per month, effective January 1, 2007 \$450.00 per month, effective on the first day of the month following ninety (90) days of the employee's continuous employment.

Section 2: Beginning January 1, 2005, for 1000 regular employees in Categories B and C: (1) who are regularly scheduled to work in the Central Business District in a Covered Building as defined herein, and (2) who are not eligible for comparable employer-paid health insurance through the health insurance plan of another employer or a spouse or family member, each Employer shall pay to the Boston Building Service Employees' Trust Fund \$170.00 per employee, effective on the first day of the month following ninety (90) days of the employee's continuous employment. "Covered Building" shall be defined as a building in the Central Business District of least 1,000,000 square feet. The parties shall meet on or about January 1, 2004 to determine the number of part-time employees employed in Covered Buildings. If the parties determine that there will be fewer than 1000 eligible

employees employed in Covered Buildings as of January 1, 2005, the parties shall add additional buildings to the list of Covered Buildings beginning with the next largest building in the Central Business District, until the number of employees eligible under this Section 2 reaches at least 1000. If an employee is eligible for benefits under Section 1 of this Article XIV, the employee shall not be eligible for benefits under this Section 2. For purposes of this Article, "Central Business District" shall be defined as an area to include those locations in the City of Boston known as the Financial District, Government Center, Waterfront, Back Bay and Seaport District.

Section 3: Each Employer shall pay the monthly rate for an insured employee while he or she is in the hospital or disabled for a covered illness for no less than six (6) months, provided that proper medical verification is given to the employer.

Section 4: Such monies shall be paid not later than the fifteenth (15th) day of the month for which the contribution is being made.

Section 5: Such Trust Fund shall be administered by four (4) Trustees; two (2) selected by the Union and two (2) selected by the Employers. Any decision to add to or reduce benefits under this Agreement shall be vested wholly in the Trustees.

Section 6: When the Trustees of the Trust Fund determine that a contractor is negligent in his payments, then they can impose a bond or cash surety in the amount of the Employer's monthly contribution, but in no event should such bond or cash surety be less than \$2,000.00.

ARTICLE XV **PENSION**

Each Employer shall pay to the Massachusetts Service Employees' Pension Fund ("Pension Fund") \$.46 per hour, and effective January 1, 2003 \$.56 per hour, effective January 1, 2004 \$.66 per hour, and effective January 1, 2005 \$.76 per hour (up to a maximum of 173 hours per month), for each Category A employee, effective on the first day of the month following one hundred eighty (180) days of continuous employment.

Such monies shall be paid not later than the twentieth day of the month following the month for which the contribution is being made. When the Trustees of the Pension Fund determine that a contractor is negligent in his payments, then they can impose a bond or cash surety in the amount of the Employer's monthly contribution, but in no event should such bond or cash surety be less than \$2,000.00.

ARTICLE XVI **TRAVEL TIME AND TRAVEL EXPENSES**

Any employee shall be compensated for travel time at a rate of not less than that of his classification and shall be reimbursed for all transportation expenses.

Travel time and travel expense shall be deemed payable to an employee only when he is traveling between the Employer's office and point of operation or between points of operation.

ARTICLE XVII
UNIFORMS

Uniforms which employees may be required to wear shall be furnished by the Employer, and no deduction shall be made on account thereof. It shall be a presumption that uniforms worn by the employees of any establishment are worn as a condition of employment if such uniforms are of similar design, color or material, or from part of the decorative pattern of the establishment or distinguish the employee as an employee of the concern. Female employees will be provided smocks as uniforms where required by the Company.

- A. The Employer shall launder, clean and maintain such uniforms without cost to the employee.
- B. No deposit shall be required by an Employer from any employee for a uniform or for any other purpose.
- C. Adequate foul weather gear shall be provided by the Employer as needed. In the event that employee loses the provided gear, then he shall be responsible for its replacement value.

ARTICLE XVIII
WORKERS' COMPENSATION

The Employer agrees to cover the employees under the Massachusetts Workers' Compensation Law on a non-contributory basis, whether or not such coverage is mandatory. The Employer shall continue to pay its portion of health insurance premiums for the first six months an employee is unable to work due to a compensable injury covered under the Workers' Compensation Law.

ARTICLE XIX
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 XX
NO DISCRIMINATION

There shall be no discrimination, restraint or coercion by either the Employer or its representatives or the Union or its representatives against any employee because of his or her membership or non-membership and participation or non-participation in the Union or its activities.

The parties agree that neither shall discriminate against any employee on the basis of race, sex, religion, age, national origin, physical or mental disability, sexual orientation, or veteran status and in addition neither party shall sexually harass – as that term is defined under applicable law – any employee. The parties further agree that an employee who chooses to pursue any claims arising under Title VII of the Civil Rights Act, the Americans with Disabilities Act, the Age Discrimination and Employment Act, Massachusetts Fair Employment Practices Act and/or any discrimination claims arising under any similar local, state or federal rules, statutes and/or regulations (“discrimination claims”) shall do so in accordance with this Article.

The employee may, at his or her election, pursue such discrimination claims either (1) through the grievance and arbitration procedure (Article XXXVI) or (2) through any other forum available at law, including, but not limited to, any state or federal court action and/or any state or federal fair employment practices administrative agency. Once an employee has pursued in any forum a particular discrimination claim, or related claim, such forum shall be the sole and exclusive forum for such claim. Arbitrators shall apply appropriate applicable law in rendering decisions regarding discrimination claims.

It is the intent of the parties to prevent, through this Article, unnecessary litigation of disputes in multiple forums and to encourage the consolidation of proceedings into a single forum.

ARTICLE XXI **SENIORITY**

The Employer recognizes the principles of seniority for employees covered by this Agreement when qualifications such as ability and performance are considered relatively equal by the Employer. The Employer will give preference in cases of layoffs, rehiring, promotions and demotions to employees by applying the principles of seniority either to the Company or to a building as the Employer deems necessary in the interest of better management.

ARTICLE XXII **SAFETY**

Section 1: The Union and the Employer recognize the importance of maintaining a safe and healthy work environment. To that end, any protective devices or other safety equipment and/or supplies necessary for a work assignment, as determined by the Employer or required by applicable law, shall be provided to the employees at no cost and shall be worn and/or utilized by the employees in the performance of their work assignments. Furthermore any machines or mechanical devices provided to employees and required for the performance of their duties shall be maintained in good repair or replaced by the Employer.

Section 2: The Employer shall maintain workers compensation coverage for all employees. The Employer shall post the required notice of workers compensation in a prominent and visible location to employees containing the name of the insurance company, its address and phone number.

Section 3: In a situation when a work site's and/or the Employer's established emergency procedure requires the evacuation of the work site and an employee is directed to leave the building, the employee shall be paid for the duration of the evacuation or through the end of his/her scheduled shift, whichever is less. Employees must follow all emergency procedures and return to work as directed by their supervisor.

ARTICLE XXIII **MILITARY SERVICE**

An employee who is drafted for military service, or volunteers for service in any branch of the armed forces of the United States, shall, upon completion of such services and if he has received an honorable discharge, be reinstated to his former position in accordance with the applicable laws regulating such matters. In the event that it becomes necessary to lay off another employee in order to reinstate such an employee returning from military service, such layoff shall follow the seniority principles and shall not constitute a grievance under this Agreement. The employee laid off shall be entitled to reasonable notice.

ARTICLE XXIV **MANAGEMENT RIGHTS**

The Union recognizes the right of Management to manage the business and direct the working force including, but not limited to, the right to determine the following:

- Reasonable working rules
- Working schedule
- Work loads
- Standards of quality of performance
- Hiring methods
- Assign and transfer employees
- To lay off employees due to lack of work
- To discipline or discharge employees for just cause
- The promotion of employees

ARTICLE XXV **TRANSFERS**

During the term of this Agreement, there will be no reduction in wages except under the following conditions:

1. When an employee is changed from a "Special Job" situation or a foreman situation to a job without the significance attached to these classifications.
2. Any employee whose status is changed as per Article IV, entitled CATEGORY DEFINITION.

3. Any employee who is transferred from a building with a rate above the minimum rate established by this Agreement into a building covered by this Agreement.

Any employee permanently transferred from one job classification, wage category and/or benefits eligibility category to another shall be entitled only to the rate of pay and benefits applicable to the position and/or location to which he/she has been transferred. He/she shall further be entitled to work only the scheduled hours of the job to which he/she has been transferred.

Nothing in this Article or in any other Article of this Agreement shall limit the exclusive right of the Employer, as set forth in Article XXIV – Management Rights, to transfer an employee, within a building or within the Company, as the Employer deems consistent with its business needs, provided that such transfer is not arbitrary and capricious.

ARTICLE XXVI **CHANGE OF CONTRACTS**

It is understood that any union contractor is entitled to negotiate and undertake a contract with any potential customer who might have a union contractor or his own employees who are covered by a contract with the Union.

The contractor taking over the contract shall have no obligation to the personnel of any contractor. However, the contractor shall have the obligation to the Union members employed by the customer to provide employment in the same or any other building with no reduction of pay or other benefits. With respect to this obligation, the Employer must exercise only reasonable demands upon a transferred Union member with respect to any geographic transfer or change of work scope. In the event a contractor obtains a contract with a non-profit institution (such as colleges or hospitals), who already have a collective bargaining agreement with Local 254, it shall be the obligation of the union contractor to recognize the agreement and maintain, in full force and effect, the benefits that are in force at the time of the awarding of the contract for all employees in the unit covered by Local 254's agreement, including, but not limited to, maintaining the personnel who are employed by the non-profit institution and covered by the agreement at the time of the contractor's successful bid. The contract will not be under this Agreement and will be negotiated separately from this Agreement. In the event a successor contractor obtains the contract to perform service at such a non-profit institution (such as colleges or hospitals), the contractor will be required to observe the terms and conditions of the current contractor's site agreement, maintain in full force and effect the wages and benefits that are in effect at the time of the award of the contract and maintain the personnel who are employed by the current contractor at the time of the successor contractor's successful bid.

ARTICLE XXVII **OTHER AGREEMENTS**

No Agreement shall be made by the Union with other Employers in the industry which contains any terms more favorable to any Employer than the terms in this Agreement. The Employers agree to cooperate in all ways possible with the Union in the effort to apply this Agreement to all companies in this industry. The Union agrees to continue its full effort to organize the entire Contract Building Service Industry within its jurisdiction. The Union agrees to inform the Employers prior to the signing of this

Agreement by any new signatory. The Employers agree not to sub-contract any janitorial work to employers who fail to observe the wages, benefits and other working conditions set forth in this Agreement. The Employer agrees not to sign agreements, other than the existing Agreement, with any other Union covering any portion or jurisdiction of this Agreement.

ARTICLE XXVIII **NO LOWERING OF STANDARDS**

There shall be no lowering of any standards of working conditions of any employees in the employ of the Employer as a result of this Agreement. All employees enjoying higher wages or better working conditions than provided for herein, shall continue to enjoy at least the same, except as provided in Article XXV, entitled TRANSFERS. Such transfers shall not be construed as lowering of standards.

ARTICLE XXIX **STRIKES AND LOCKOUTS**

During the term of this Agreement, there shall be no strikes, picketing, boycotts, walkouts or slowdowns by the employees of the Union and no lockout by the Employer. It is understood that the closing of a building by an owner, on a day not included in the list of paid holidays, does not constitute a lockout.

It is understood that, regardless of whether or not a grievance case is pending, the above will be in full force and effect at all times and that there will be no concerted cessation of work or effort.

ARTICLE XXX **SEPARABILITY OF CLAUSES**

If any provision of this Agreement shall be held or declared to be illegal or of no legal effect, said provision shall be deemed null and void without affecting the obligations of the balance of this Agreement.

ARTICLE XXXI **OTHER TRADE NAMES**

All contracts must be signed in all trade names of firms in the Contract Building Service Industry, as well as all corporate and partnership names in the Contract Building Service Industry. In order to protect and preserve, for the employees covered by this Agreement, all work heretofore performed by them and in order to prevent any device or subterfuge to avoid the protection and preservation of such work, the Employer agrees that, if and when, the Employer performs any work of the type covered by this Agreement, under its own name or under the name of another, as a corporation, company partnership or any other business entity, including a joint venture, wherein the Employer, through its officers, directors, partners, or stockholders, exercises either directly or indirectly management, control or majority ownership, the terms and conditions of this Agreement shall be applicable to all such work.

ARTICLE XXXII
SHOP VISITATION

The Union shall notify the Employer at least twenty-four (24) hours in advance of any visit to a job location, and at the same time shall notify the Employer which Union representative(s) will be visiting such location; except that, in order to investigate a potential grievance at a job location where a shop steward is not at the job location to investigate the potential grievance during the shift on which it occurs, the Union may provide less than twenty-four hours notice, but must provide as much notice as possible, and the Union's visit to the location in such circumstances shall be restricted to the investigation of such potential grievance. Provided the requisite advance notice is received, the identified representatives of the Union will be allowed access to the site to confer with Union members who are employees of the Employer, subject to any applicable security/visitation procedures for vendors/contractors of the particular building or site.

Union Representatives who visit job locations agree to abide by applicable security/visitation procedures and will in no way interfere with a building's/site's operation or in any manner interrupt or impair the work of any employee.

ARTICLE XXXIII
UNION REPRESENTATIVES

Section 1: Within thirty (30) calendar days of the execution of this Agreement, the Union shall furnish to the Employer a complete list identifying the Union representatives and Shop Stewards responsible for fulfilling the Union's statutory obligations and exercising its statutory rights at each of the Employer's job locations. The Union further agrees this list shall be updated as necessary to reflect changes in the Union's designated representatives and personnel.

Section 2: The Employer shall not be required to recognize or deal with Union representatives, including Shop Stewards, and/or elected officials whom the Union has not previously identified to the Employer in writing.

Section 3: Union representatives who are permitted to visit the Employer's job locations shall carry appropriate picture identification verifying their affiliation with the Union and may be denied access to job sites, even when the requisite notice has been provided, if they are unable to produce this identification upon request.

ARTICLE XXXIV
STEWARDS

The Employer agrees to recognize Shop Stewards elected by the Union membership and extend them all rights and privileges accorded them under the law. The number of Stewards shall not exceed one per shift per work site/job location, or one per seventy-five (75) employees per work site/job location, whichever is more.

ARTICLE XXXV

AUDITS

An Employer, 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 this violation. After the thirty (30) day period, the Union may audit the books of the Employer with respect to this specific violation. If the audit shows that the Employer 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 Employer has not corrected all violations, then it shall be regarded as "willful", and he shall be made to pay the cost of the audit and also pay whatever items are applicable under the violation, plus six percent (6%) interest on the total amount of money involved.

ARTICLE XXXVI

GRIEVANCE PROCEDURE

Section 1: For the purposes of this Agreement, a grievance is a difference or dispute between the Employer and the Union, an Employee, or group of employees, concerning the interpretation, application or a claimed violation of a specific provision of this Agreement and the following shall be the exclusive method for the presentation and settlement of grievances.

Section 2: A grievance may only be filed by the adversely affected employee(s) covered by this Agreement, except as provided by Section 5 of this Article.

Section 3: A Grievance shall be considered in accordance with the following grievance procedure except that no grievance shall be considered which has not been presented at and in accordance with Step 1 of this Grievance Procedure within fourteen (14) calendar days after the grievant knew or had reason to know of the incident giving rise to the grievance, whichever is sooner; provided, however, that in the case of termination or suspension, the Grievance may be submitted at the first instance in accordance with Step 3 below.

Step 1: The parties shall attempt to resolve grievances informally prior to putting them in writing. The Union Steward shall be present at Step 1. Notwithstanding this, the grievance must be signed by the grievant and presented to the Employer in writing within the time period set forth above. The Grievance shall state the contract provision(s) alleged to have been violated and the specifics of the alleged violation. The Employer shall answer the Grievance, in writing, within ten (10) calendar days.

Step 2: If the Grievance is not resolved at Step 1, the Grievance must be presented in writing to the Employer within ten (10) calendar days after the Employer's response to the grievance at Step 1 or the date on which the response was due, whichever is earlier. The Employer may hold a meeting on the grievance within ten (10) calendar days after receiving it. The Employer shall answer the grievance, in writing, within ten (10) calendar days after a meeting was held or after receipt of the grievance if no meeting was held. Group or "class action" grievances may be presented at Step 2.

As an alternative to this Step 2 process described above, if the Employer and Union agree, any grievance other than a suspension or termination shall be heard at a meeting of

the Union and the Employer to be held for such purpose, but in no event will such meeting be required to be held more often than once per month. If they are unable to resolve the issue, the Union shall notify the Employer in writing within five (5) business days of the meeting that the Grievance will be moved to Step 3.

Step 3: If the grievance is not resolved at Step 2, the grievance must be presented to the Employer in writing within ten (10) calendar days after the Employer's response to the grievance or the date on which that response was due, whichever is earlier, to move the grievance to Step 3. The Employer shall hold a meeting on the grievance within ten (10) calendar days after receiving it. The Employer shall answer the grievance, in writing, within ten (10) calendar days after a meeting was held or after receipt of the grievance if no meeting was held. The Union and the Employer may mutually agree to waive the time limits for holding a meeting or the holding of a meeting altogether at this Step.

Grievances concerning disciplinary suspensions and terminations may be initiated at this Step 3, but must be submitted in writing to the Employer within ten (10) days of the termination or suspension.

Step 4.

- a. If the grievance is not resolved at Step 3, it must be referred to arbitration by the Union within thirty (30) calendar days after receipt of the Employer's response or date on which that decision was due, whichever is earlier. A demand for arbitration must be served in writing by the Union simultaneously on the American Arbitration Association ("AAA") and the Employer within this period as a condition for processing the demand, and must specify the specific contract Article(s) and section(s) allegedly violated. If the Union and the Employer mutually agree, the grievance may be referred to arbitration at the Labor Connection rather than the AAA.
- b. If the Employer or the Union raises an issue of procedural arbitrability, the Arbitrator, subsequent to his/her selection and at least two weeks prior to any scheduled hearing, shall determine whether a separate hearing shall be scheduled for the Arbitrator to consider the issue of arbitrability only, unless otherwise mutually agreed in writing. The reason(s) why the grievance is allegedly not arbitrable will be stated in the Employer's Step 3 written answer. In the case of an Employer grievance, the Union's arbitrability challenge must be stated at the discussion between the Union and the Employer referenced in Section 5. If an issue of arbitrability arises at Step 4 for the first time, the party raising the issue must notify the other party in writing within ten (10) calendar days of receipt of the demand for arbitration, and the Arbitrator shall determine whether or not to schedule a separate hearing as described above. Arbitrability issues raised in contravention of this procedure shall be deemed waived and under no circumstances may an arbitrability issue be raised for the first time at a hearing scheduled to decide a case on the merits.

Any hearing on arbitrability shall be conducted according to the American Arbitration Association's rules on expedited arbitration. If the Arbitrator determines that the grievance is not arbitrable, the grievance shall be denied and it shall not be processed any further and no cancellation fees shall be incurred by either party. If the Arbitrator determines that the grievance is arbitrable, then a hearing shall be held for the Arbitrator to consider the merits of the grievance.

c. The Arbitrator shall have the authority only to settle disputes arising under this Agreement concerning the interpretation and application of specific contract Article(s) and Section(s) allegedly violated and involving the facts of the particular grievance presented to him or her. The Arbitrator cannot amend, alter or modify the Agreement. The Arbitrator shall have no power to engage in any form of interest arbitration unless mutually agreed in writing. Only one grievance may be submitted to and decided during a particular arbitration, unless mutually agreed in writing. The Arbitrator must render his or her decision within thirty (30) calendar days after the conclusion of the hearing or the submission of briefs, whichever is later. The decision of the Arbitrator shall be final and binding upon the grievant, the Employer and the Union. The cost of the arbitration assessed by the AAA and the fees of the Arbitrator shall be borne by the party against whom judgment is found.

For purposes of this Section 3: (1) Step 1 grievances shall be presented to the designated immediate supervisor; (2) Step 2 grievances shall be presented to the appropriate site manager or designated supervisor; and (3) Step 3 and Step 4 grievances shall be presented to the Labor Relations, Human Resource Department or the Principal Officer of the Employer, or his/her designee.

Section 4. Failure of an employee or the Union to meet any time deadline at any step of this Grievance Procedure shall constitute a waiver of the grievance and no further action may be taken on it. Time is of the essence, but any time limits in this Article XXXVI - GRIEVANCE PROCEDURE can be mutually waived in writing. If the Employer misses a response deadline set forth in this agreement, the Grievance shall automatically move to the next Step, provided that the Union has otherwise complied with this Article.

Section 5. A grievance concerning the interpretation or application of the Agreement initiated by the Employer shall be discussed with the Union and may thereafter be submitted to arbitration by the Employer within thirty (30) days after the Employer knew or should have known of the grievance. The demand for arbitration shall be in writing and a copy shall be sent to the Union. The Employer shall not be required to adhere to the procedure in this Section or Article in the event of a violation of Article XXIX STRIKES AND LOCKOUTS. Similarly, the Union President may initiate a grievance concerning the interpretation or application of the Agreement in circumstances where an employee or group of employees, as contemplated in Section 1, cannot raise it. Failure to comply with the time limits or other strictures contained herein does not constitute such circumstances and this section may not be used to cure substantive or procedural defects in grievances that could otherwise have been properly filed by an individual employee or group of employees. A Union grievance may be submitted to arbitration using the same procedure detailed above for Employer grievances.

Section 6. An issue of fact as to whether or not any employee has violated this Agreement by instigating or participating in any strike or interference with work as set forth in Article XXIX, Section 1 above, shall be arbitrable provided that the only issue to be decided by the Arbitrator is whether or not the employee participated in the proscribed activity. In the event the Arbitrator finds that the employee did in fact participate, the Arbitrator shall have no power or jurisdiction to question, overturn or otherwise consider the kind or severity of disciplinary action taken against the employee.

ARTICLE XXXVII
MAJOR OFFENSES

Section 1: While both the Employer and the Union subscribe to the just cause standard for employee discipline, in recognition that certain conduct is inimical to a safe, healthy and productive work place, the parties have identified and proscribed such behavior under the heading of Major Offenses. An employee who is guilty of a Major Offense shall be subject to immediate discharge with no recourse to the Article XXXVI GRIEVANCE PROCEDURE except on the issue of whether or not the employee actually committed the Offense. If, subsequent to termination, it is determined that the employee did not commit the offense alleged, the parties (Employer and Union or the Arbitrator) shall direct appropriate remedial and compensatory action. This Article does not apply to probationary (Article XXXVIII TRIAL PERIOD) employees who may be terminated at the Employer's discretion without recourse to the Grievance Procedure and it is not intended as a complete list of the offenses that may subject an employee to immediate discharge.

Major Offenses Are As Follows:

- a. Theft, conversion or unauthorized use or possession of Employer property, the property of a fellow employee or supervisor, a tenant, a customer or visitor at the job site or member of the general public.
- b. Conviction or admission of any felony while employed by the Employer.
- c. Conviction or admission of sex offenses as defined by and enumerated in Massachusetts General Laws or other applicable law.
- d. Untruthful or deceptive reporting, verbal or written.
- e. Falsification of any document(s) completed by the employee in the course of his/her duties with the Employer.
- f. Use or possession of alcohol and/or illegal drugs while on duty or reporting for duty in possession or under the influence of alcohol and/or illegal drugs.
- g. Use of drugs or medication affecting proper performance of duties. Prescribed drugs or medication are excluded if management has been advised by the employee that he or she is under treatment.
- h. Serious acts of insubordination or physical violence (actual or threatened) toward other employees or supervisors, tenants, customers, visitors at the job site, or members of the public.
- i. Possession of weapons, explosives or contraband on Employer premises.

Section 2: The Employer shall take action to discipline an employee under Section 1 of the Article within ten (10) business days after the Employer's Labor Relations Department, Human Resource Department or the Principal Officer of the Employer, or his/her designee, learns of the major offense.

Section 3: Written reprimands and notices of disciplinary action shall be removed from the employee's file after twenty-one (21) months and cannot be used thereafter as part of disciplinary procedure provided such employee has not received any additional disciplinary action for the same, or a similar, infraction during those twenty-one (21) months.

Section 4: All employees shall have the right to request the presence of a Union Steward during any investigatory meeting that the employee reasonably believes might result in discipline.

ARTICLE XXXVIII **TRIAL PERIOD**

Section 1: The Employer shall have sixty (60) calendar days from the commencement of an employee's employment and sixty (60) calendar days from the date of his/her promotion or permanent transfer, as the case may be, within which to assess the ability of an employee to perform his/her duties. This period shall be considered a trial period, and the provisions of this Agreement provided under Article XXXVI GRIEVANCE PROCEDURE shall not apply to the employee during this trial period.

Section 2: The Employer may discipline or discharge newly hired employees who have not completed the trial period set forth above for any reason without recourse by the employee or the Union to Article XXXVI GRIEVANCE PROCEDURE.

Section 3: The Employer may discipline or demote newly promoted employees who have not completed the trial period set forth in Section 1 above for any reason without recourse by the employee or the Union to Article XXXV GRIEVANCE PROCEDURE.

ARTICLE XXXIX
COPE FUND CHECK-OFF

The Company agrees to honor and to transmit to the Union contribution deductions to the Service Employees' International Union, Local 254 COPE Fund from employees who are Union members and who sign deduction authorization cards. The deductions shall be in the amounts and with the frequency specified on the political contribution deduction authorization cards.

"I hereby authorize the Company to deduct from my pay the sum of _____ for each month and to forward that amount every six (6) months to the S.E.I.U., Local 254 COPE Fund. This authorization is voluntary and made on the specific understanding that the signing of this authorization and the making of payment to the S.E.I.U. COPE Fund Committee are not conditions of membership in the Union or of employment with the Company and that the S.E.I.U., Local 254 COPE Fund Committee will use the money it receives to make political contributions and expenditures in connection with Federal, State and local elections."

Date Signature

ARTICLE XL **IMMIGRATION**

Recognizing that questions involving an employee's immigration/ work status or personal information may arise during the course of his/her employment, and that errors in an employee's documentation may be due to mistake or circumstances beyond an employee's control, the Employer agrees to the following procedure:

1. In the event an issue or inquiry arises involving the immigration status or employment eligibility of a non-probationary employee, the Employer shall promptly notify the employee in writing and forward a copy of such notification to the Union. The letter shall contain a concise statement of the issue and reference an employee's rights under this Article.
2. If permissible under applicable law and/or regulations, the affected bargaining unit member shall be afforded reasonable opportunity to remedy the identified problem or secure acceptable documentation demonstrating that the identified problem is in the process of review or correction before adverse action is taken. Any lawful changes in the employee's documentation or lawful correction in his/her social security number shall not be considered new employment unless there is a break in service. If the bargaining unit member does not remedy the issue or provide valid documentation, as referenced above within fourteen (14) calendar days, the bargaining unit member may be discharged and the Employer shall have no further obligation to hold a bargaining unit member's position.
3. If the bargaining unit member obtains the valid documentation as referenced in paragraph 2 above, when necessary, he/she will, consistent with the operational needs of the Employer, be permitted reasonable unpaid time off to attend relevant proceedings or visit pertinent agencies, for the purposes of correcting the identified problem, provided the Employer is given adequate notice of planned absences and verification of the appointments, hearings or other proceedings for which the time off is requested.

Upon request the Employer agrees to meet with the Union and discuss the employee's issue/problem. When practicable, and permissible under applicable law and/or regulations, this meeting will take place before the Employer initiates any adverse employment action.

ARTICLE XLI **SCOPE OF CONTRACT**

Section 1: This Agreement constitutes the entire Agreement between Employer and the Union arrived at as the result of collective bargaining negotiations. Except as provided in Article XXVIII NO LOWERING OF STANDARDS, all prior or contemporaneous verbal or written agreements, understandings, or past practices, whether known or unknown, asserted or unasserted, between the Employer and the Union or the employees shall terminate upon execution of this Agreement.

Section 2: The parties acknowledge that during the negotiations that resulted in this Agreement, each has had the unlimited right and opportunity to make demands with respect to any subject or matter not removed by law from the area of collective bargain-

ing and that the understandings and agreements arrived at by the parties after the exercise of that right and opportunity are set forth in this Agreement. Therefore, for the life of this Agreement, the Employer and the Union voluntarily and unqualifiedly waive the right and each agrees that the other shall not be obligated to bargain collectively with respect to any subject or matter not specifically referred to or covered in this Agreement, even though such subjects or matters may not have been in the knowledge or contemplation of either or both parties at the time this Agreement was signed.

Section 3: No amendment or modifications of this Agreement shall be valid unless it is agreed to by the principal officer of the Employer or his or her designee and the Union and reduced to writing.

Section 4: The Employer shall not be deemed to have agreed to any term or condition of employment not specifically set forth in this Agreement.

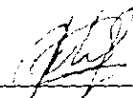
ARTICLE XLII
DURATION OF AGREEMENT

This Agreement shall become effective September 1, 2002 and shall continue in effect until August 31, 2007, and thereafter from year to year unless changed or terminated, in writing, given by either party to the other not less than sixty (60) days prior to the end of this Agreement or any subsequent year of the existence of the Agreement.

IN WITNESS WHEREOF, we have hereunto severally set our hands and seals this 15 day of November, 2003.

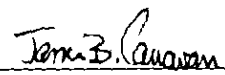
**SERVICE EMPLOYEES' INTERNATIONAL
UNION, LOCAL 254, AFL-CIO**

BY _____


Rocio Saenz, Deputy Trustee

MAINTENANCE CONTRACTORS OF NEW ENGLAND

BY _____


James B. Canavan, Chief Negotiator

APPENDIX A – WAGES

	<u>Cat A</u>	<u>Cat B & C</u>	<u>Cat D</u>	<u>Five (5) Year Employees</u>
1. Metropolitan Boston*				
9/1/02	10.20	9.95	9.80	10.10
1/1/03	10.45	10.15	9.90	10.30
7/1/03	10.70	10.40	10.05	10.55
1/1/04	10.95	10.75	10.20	10.90
7/1/04	11.10	11.05	10.35	11.20
1/1/05	11.35	11.35	10.50	11.50
7/1/05	11.60	11.60	10.65	11.75
1/1/06	11.85	11.85	10.80	12.00
7/1/06	12.15	12.15	10.95	12.30
1/1/07	12.50	12.50	11.25	12.65
7/1/07	12.95	12.95	11.55	13.10

	<u>Cat A</u>	<u>Cat B & C</u>	<u>Cat D</u>	<u>Five (5) Year Employees</u>
2. Suburban Area*				
9/1/02	8.54	8.29	8.29	8.44
1/1/03	8.84	8.59	8.49	8.74
1/1/04	9.14	8.89	8.69	9.04
1/1/05	9.44	9.19	8.94	9.34
1/1/06	9.79	9.54	9.29	9.69
1/1/07	10.09	9.84	9.59	9.99

	<u>Cat A</u>	<u>Cat B & C</u>	<u>Cat D</u>	<u>Five (5) Year Employees</u>
3. Mall and Retail*				
9/1/02	7.30	7.30	7.30	7.30
1/1/03	7.75	7.75	7.75	7.75
1/1/04	8.10	8.10	8.10	8.10
1/1/05	8.50	8.50	8.50	8.50
1/1/06	9.00	9.00	9.00	9.00
1/1/07	9.50	9.50	9.50	9.50

Employees with five (5) years of continuous service will have a minimum rate, as specified. In the event an Employer loses a Contract, the successor Employer will recognize an employee's years of continuous service with the previous Employer with regard to the five-year rate.

4. New Bedford* – Employees in New Bedford who receive the Suburban rate shall continue to receive at least the same rate.

Cleaner

1/1/03	7.51
1/1/04	7.81
1/1/05	8.21
1/1/06	8.61
1/1/07	9.06

5. Springfield*

Full-time Cleaner

Part-time Cleaner

1/1/03	8.94	8.13
1/1/04	9.24	8.43
1/1/05	9.54	8.73
1/1/06	9.84	9.08
1/1/07	10.19	9.38

6. Westborough*

Cleaner

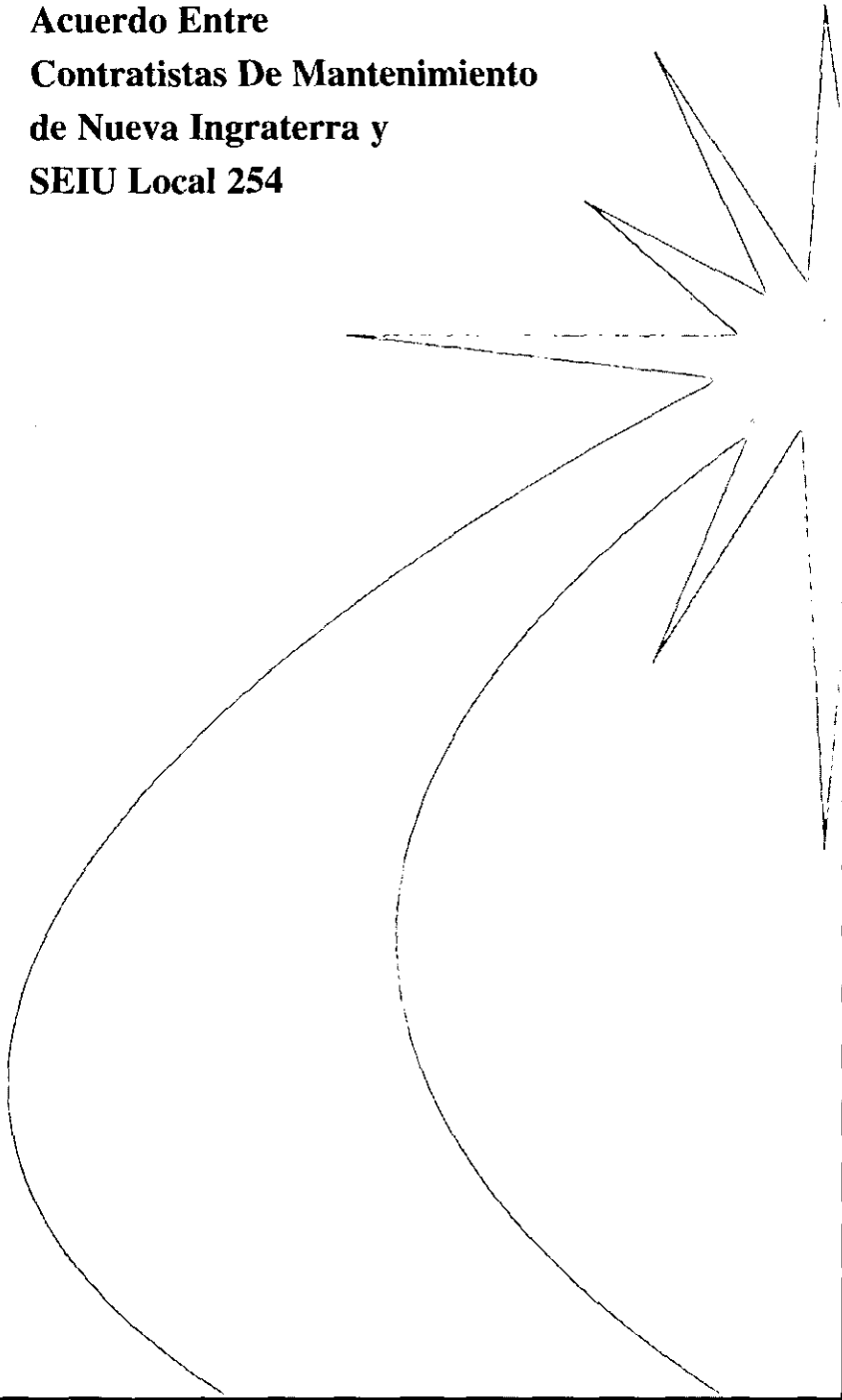
1/1/03	7.95
1/1/04	8.25
1/1/05	8.55
1/1/06	8.90
1/1/07	9.20

PROVIDENCE, RI WAGES

	<u>Category A</u>	<u>Category B & C</u>
7. Providence*		
9/1/02	7.00	6.50
1/1/03	7.40	6.90
1/1/04	7.80	7.30
1/1/05	8.20	7.70
1/1/06	8.60	8.10
1/1/07	9.00	8.50

*As that area is defined in Article VI WAGES herein.

**Acuerdo Entre
Contratistas De Mantenimiento
de Nueva Inglaterra y
SEIU Local 254**



INDICE

ARTÍCULO I	Jurisdicción Territorial	31
ARTÍCULO II	Reconocimiento.....	31
ARTÍCULO III.....	Afiliación Sindical	31
ARTÍCULO IV	Definición de Categorías.....	32
ARTÍCULO V.....	Deducciones y Retenciones	33
ARTÍCULO VI.....	Salarios	33
ARTÍCULO VII.....	Horas Extras	34
ARTÍCULO VIII.....	Días Feriados.....	34
ARTÍCULO IX	Vacaciones.....	35
ARTÍCULO X.....	Días de Enfermedad.....	36
ARTÍCULO XI	Pago por Duelo.....	36
ARTÍCULO XII	Licencia sin Paga	36
ARTÍCULO XIII.....	Actuación como Jurado.....	37
ARTÍCULO XIV.....	Beneficios del Seguro Colectivo.....	38
ARTÍCULO XV	Pensiones	39
ARTÍCULO XVI.....	Tiempo de Viaje y Gastos de Viaje.....	39
ARTÍCULO XVII	Uniformes.....	39
ARTÍCULO XVIII.....	Accidentes de Trabajo	40
ARTÍCULO XIX.....	Contratos de Gobierno	40
ARTÍCULO XX.....	<i>Política de No Discriminación</i>	40
ARTÍCULO XXI.....	Antigüedad	41
ARTÍCULO XXII	Seguridad.....	41
ARTÍCULO XXIII.....	Servicio Militar	41
ARTÍCULO XXIV.....	Derechos de la Gerencia	42
ARTÍCULO XXV	Transferencias	42
ARTÍCULO XXVI.....	Cambio de Contrato	42
ARTÍCULO XXVII	Otros Acuerdos.....	43
ARTÍCULO XXVIII	No Reducción de Estándares	43
ARTÍCULO XXIX.....	Huelgas y Cierres de la Empresa.....	44
ARTÍCULO XXX.....	Divisibilidad de las Cláusulas.....	44
ARTÍCULO XXXI.....	<i>Otros Nombres Comerciales</i>	44
ARTÍCULO XXXII	Visitas al Trabajo.....	44
ARTÍCULO XXXIII	Representantes de la Unión.....	45
ARTÍCULO XXIV	Delegados	45
ARTÍCULO XXXV	Auditorias.....	45
ARTÍCULO XXXVI.....	Procedimiento de Querellas	46
ARTÍCULO XXXVII	Ofensas Mayores.....	49
ARTÍCULO XXXVIII	Tiempo Probatorio.....	50
ARTÍCULO XXXIX.....	Deducciones y Retenciones del Fondo COPE.....	51
ARTÍCULO XL	Inmigración	52
ARTÍCULO XLI.....	Alcance del Contrato.....	52
ARTÍCULO XLII.....	<i>Duración del Contrato</i>	54
Apéndice A	Salarios.....	55

ACUERDO celebrado el día 20 de noviembre del 2002 entre los CONTRATISTAS DE MANTENIMIENTO DE NUEVA INGLATERRA, sus subsidiarios, sucesores, y cesionarios, de aquí en adelante denominados "el Empleador" y la UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIO (SEIU en inglés), LOCAL 254, AFL-CIO, de aquí en adelante denominado "el Sindicato".

ARTÍCULO I **JURISDICCIÓN TERRITORIAL**

Este Acuerdo cubrirá el Estado de Massachussets y la Ciudad de Providence en Rhode Island.

ARTÍCULO II **RECONOCIMIENTO**

El Empleador reconoce al Sindicato como agente exclusivo de las negociaciones de los trabajadores que participan en la Industria de Mantenimiento de Edificios por Contrato, dondequiera que se les emplee dentro de la jurisdicción territorial, para prestar los servicios de conserjería, que incluye a todos los conserjes, porteros, trabajadores de limpieza, portería, ascensoristas, despachadores, trabajadores de tareas diversas y cuidadores de campo, trabajadores de jardinería ornamental y trabajadores de servicio de mantenimiento; si no están cubiertos por los Acuerdos de otros Sindicatos, pero excluyendo a:

1. Todos los ejecutivos, supervisores asalariados, trabajadores de ventas y trabajadores de oficina.
2. Los supervisores pagados por hora, y los capataces.

Se define como un supervisor pagado por horas o capataz a un trabajador con autoridad para contratar, despedir, disciplinar, o de otra manera efectuar cambios en la condición de los trabajadores como tales, en un trabajo donde se empleen a seis (6) o más trabajadores, incluyendo al capataz en funciones.

3. Todos los trabajadores que regularmente no trabajen por encima de quince (15) horas por semana, a menos que se les asigne a dichos trabajadores un horario regular. Todos los trabajadores excluidos deberán ser pagados a una escala de paga no menor a la escala mínima aplicable al tiempo particular de su empleo.

Dondequiera que la palabra "trabajador" se use en este acuerdo, se aplicará sólo a los trabajadores cubiertos por este Acuerdo y no a ninguno de los trabajadores excluidos y, a excepción del sub-párrafo (3) anterior, ninguna de las provisiones de este Acuerdo se aplicará a los trabajadores excluidos. Los "pronombres masculinos" se aplicarán tanto al género masculino como al femenino, a menos que el contexto indique claramente lo contrario.

ARTÍCULO III **AFILIACIÓN SINDICAL**

Sección 1: El Empleador está de acuerdo en que todos los trabajadores empleados al presente, como una condición de su empleo, se integren al Sindicato dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes a la fecha de vigencia de este Acuerdo, y

continúen con su afiliación durante la vigencia de este Acuerdo. Consistente con las leyes aplicables, un trabajador no necesita ser un miembro formal del Sindicato y puede satisfacer esta obligación de membresía si paga al Sindicato la cuota básica como se define por ley.

Sección 2: Todos los empleados nuevos se integrarán al Sindicato y/o tomarán los pasos necesarios para comenzar a pagar la cuota principal dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes a su contratación y también se les exigirá, como una condición de su empleo, que continúen con su afiliación durante la duración del Acuerdo.

Sección 3: Se entiende que el Empleador no estará obligado a hacer deducciones de cuota hasta y a menos que el trabajador haya presentado el Formulario de Autorización de Deducción de Cuota al representante apropiado del Empleador. Provisto que el Empleador haya recibido como es requerido; el Formulario de Autorización de Deducción de Cuota firmado por el trabajador, el Empleador deberá incorporar los miembros aplicables al Sindicato y/o a los pagadores de la cuota básica; como sea aplicable, en un día determinado de cada mes para facilitar el procedimiento de la oficina del Sindicato y dicho día será flexible.

ARTÍCULO IV **DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS**

Para propósito de este Contrato, se aplicarán las siguientes clasificaciones:

Categoría "A" – Los trabajadores con un horario regular de más de 29 horas,

Categoría "B" – Los trabajadores con un horario regular entre 16 y 29 horas, teniendo 29 horas cumplidas como límite,

Categoría "C" – Los trabajadores con un horario regular de menos de 16 horas,

Categoría "D" – Los trabajadores pagados diariamente en efectivo.

Los trabajadores bajo las Categorías A, B, y C pagarán la cuota inicial y las cuotas mensuales, cuál lo estipulado por el Sindicato para cada Categoría. Los Artículos de este Acuerdo se aplicarán, como está estipulado, a través del Acuerdo.

Los trabajadores pagados diariamente en efectivo contratados sobre una base diaria o cualquier arreglo similar, como una condición de empleo, pagarán una cuota diaria de setenta y cinco centavos (\$0.75) por día, pero que no excederá, sobre una base mensual, las cuotas pagadas por un trabajador de la Categoría "B". Esto representa una distribución justa de los gastos de negociación y administración de éste y los Acuerdos posteriores. Todos esos trabajadores tendrán derecho así a que se les descuenta y se les acredite sus cuotas iniciales y mensuales. Los trabajadores pagados diariamente en efectivo tendrán derecho sólo a los beneficios de este Acuerdo, como se estipula en el **Artículo VI** titulado **SALARIOS**.

ARTÍCULO V
DEDUCCIONES & RETENCIONES

Al recibir una autorización escrita y firmada por cada empleado, el Empleador acuerda en deducir cuotas mensuales y/o "cuotas básicas", como sea aplicable, del salario devengado, y remitir tales cuotas al Sindicato. El Empleador además acuerda, al recibir tal autorización, en deducir la Cuota de Iniciación, que sea aplicable, y remitirla a la Unión. El reporte de las cuotas remitidas proporcionado por el Empleador deberá indicar para cada empleado: el nombre, el sitio de trabajo y el horario normal.

Tales cuotas mensuales y cuotas iniciales deberán ser pagadas por el Empleador al Sindicato a no más tardar del último día del mes para el cual sean deducidas. Todo pago hecho después de esa fecha estará sujeto a una multa al seis por ciento (6%) por mes, computados diariamente.

ARTÍCULO VI
SALARIOS

Los salarios, durante la vigencia de este Acuerdo, serán pagados conforme se establece en el "Apéndice A", el cual se adjunta al presente y forma parte de este Acuerdo.

El Apéndice "A" consiste de cuatro (4) programas salariales:

1. Boston Metropolitano: El área que comprende todas las localidades dentro de un radio de quince (15) millas desde la Alcaldía de Boston.

2. Los Suburbios: El área que comprende todas las localidades de Massachussets dentro de un radio de veinticinco (25) millas desde la Alcaldía de Boston, que incluye la Ciudad de Worcester; y excluye a Boston Metropolitano, los Centros Comerciales y Establecimientos de Ventas al Por Menor.

3. Centros Comerciales y Establecimientos de Ventas al Por Menor: Incluye los centros comerciales y establecimientos de ventas al por menor, y excluye las localidades de la Ciudad de Boston y Cambridge.

4. New Bedford: El área que incluye la ciudad de New Bedford, Massachussets.

5. Springfield: El área que incluye la Ciudad de Springfield, Massachussets.

6. Westborough: El área que incluye el Pueblo de Westborough, Massachussets.

7. Providence, Rhode Island: El área que incluye la Ciudad de Providence, RI. En el caso de que el Sindicato pueda demostrar que, en la Ciudad de Providence, el Empleador limpia el 65% de los edificios con más de 25,000 pies cuadrados, anotados en la lista de la Oficina del Asesor de la Ciudad de Providence como espacios de oficina comerciales (densidad del 65%); el Sindicato deberá notificar al Empleador de la intención de negociar los salarios que deben ser pagados durante el período dentro de treinta (30) y sesenta (60) días antes del 1ro de enero de 2006; y el Sindicato debe

demostrar que en efecto el Empleador limpia el 65% de esta Densidad al momento que de la notificación. Cualquier negociación bajo estas provisiones deberá ser limitada a la escala salarial para la Ciudad de Providence, Rhode Island y todos los términos de este Acuerdo deberán permanecer en todo vigor y efecto.

Otros salarios programados para el resto del Estado de Massachussets deberán ser determinados mutuamente según surja la necesidad.

Los trabajadores que están por encima de la escala salarial establecida aquí deberán recibir sus aumentos en una cantidad igual al aumento estipulado en la escala mínima del programa salarial, aplicable cada vez que el mínimo salarial aumente.

Se ha acordado que todos los salarios serán pagados semanalmente. Si un día Feriado cae en un viernes, se les pagará a los trabajadores el día anterior.

ARTÍCULO VII **HORAS EXTRAS**

Las horas extras se pagarán a una escala de hora y media (1 1/2) sobre la escala regular de pago de los trabajadores cubiertos por este Acuerdo, por todas las horas trabajadas por encima de las cuarenta (40) horas en cualquier semana.

ARTÍCULO VIII **DÍAS FERIADOS**

Todos los trabajadores regulares de la Categoría A, B y C tendrán derecho a los siguientes días feriados sin pérdida de pago: Año Nuevo, el Natalicio de Washington, Día del Patriota, Día en Memoria de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Cristóbal Colon, Día de los Veteranos, Día de Acción de Gracias, Navidad, el Día de Martín Luther King.

Cuando no se trabaje en el día feriado, este no contará como horas trabajadas con respecto al régimen de horas extras. Sin embargo, cuando se trabaje el día feriado, se contarán las horas trabajadas con respecto al régimen de horas extras, aun cuando se paguen a tiempo y medio por trabajar el día feriado.

Será requisito que aquellos trabajadores que reciban el pago del día feriado tengan que trabajar las horas completas del día laborable anterior y el día laborable posterior al día feriado y deberán haber trabajado durante la semana del feriado.

Cuando un feriado caiga en un día de trabajo del horario normal del trabajador, es su obligación trabajar si así lo requiere el Empleador, pero deberá ser compensado a una proporción de tiempo y medio (1 1/2) sobre su salario por hora, además de cualquier pago al cual tenga derecho por el día feriado. Esto es aplicable para todos los trabajadores de las Categorías A, B, y C.

Se entiende que el Empleador tiene el derecho a usar un día en sustitución del feriado, con base a la adopción de la política de cualquier edificio en particular.

Se entiende que los días feriados están garantizados, siempre y cuando se cumpla con todos los requisitos y no surja una necesidad dentro del horario regular de trabajo del trabajador.

En el caso de que un Contratista reemplace a otro Contratista en un día feriado reconocido, será obligación del nuevo Contratista hacer el pago del día feriado.

ARTÍCULO IX **VACACIONES**

A partir del 1ro de enero de 2003, cada trabajador regular en las Categorías A, B y C quienes, en el aniversario de su día de empleo, hayan trabajado 80% de sus horas del horario regular durante los doce 12 meses previos, deberán recibir vacaciones con paga basados en el tiempo de servicio continuo.

Los trabajadores deben recibir vacaciones de acuerdo con el siguiente programa:

Servicio Continuo

Menos de un año

Un año

Dos años

Cinco años

Siete años

Diez años

Quince años o más

Vacaciones

-0-

Una semana

Dos semanas

Dos semanas y un día

Dos semanas y tres días

Tres semanas

Cuatro semanas

Las licencias autorizadas deberán contar hacia el 80% de las horas del horario regular necesarias para que el trabajador sea elegible para recibir las vacaciones, excepto que la cantidad de vacaciones deba ser reducida por razón basada en el tiempo de la licencia autorizada. Las vacaciones anuales de un trabajador deberán empezar en el aniversario de sus días de empleo más reciente, y no deberán acumular las vacaciones de año en año.

Los recién empleados deberán trabajar un (1) año completo (12 meses) antes de ser elegibles para vacaciones. Una vez que el trabajador hay alcanzado su primera fecha de aniversario, el/ella será elegible para tomar y/o a su opción, recibir el pago de una semana de vacaciones como se establece en el próximo párrafo, sujeto a cualquier reducción por razón aplicable.

Para propósitos de este Artículo, un (1) día de vacaciones para el trabajador deberá ser igual a las horas del horario regularmente trabajadas cada día de trabajo; excluyendo horas extras. Una (1) semana de vacaciones para el trabajador deberá ser igual a las horas del horario regularmente trabajadas cada semana de trabajo, excluyendo el tiempo extra.

Los trabajadores pueden tomar las vacaciones sujetos a que el Empleador lo autorice y las necesidades operacionales lo permitan. Sin embargo, el trabajador debe haber completado su primer aniversario aplicable antes de tomar sus vacaciones. La aprobación de las vacaciones solicitadas será a prerrogativa del Empleador y la antigüedad prevalecerá tal cual sea práctico y compatible con los requisitos operacionales del Empleador.

En el caso de que un Empleador pierda un contrato, el Empleador sucesor deberá reconocer los años de servicio continuo del trabajador con el Empleador anterior para el propósito de determinar el derecho a vacaciones del trabajador.

ARTÍCULO X **DÍAS DE ENFERMEDAD**

Efectivo el 1ro de enero de 2005, cada trabajador de las Categorías A, B y C deberán, después de completar 90 días de empleo, ser elegibles para un (1) día de enfermedad pago, cada año, y efectivo el 1ro de enero del 2006, dos (2) días de enfermedad pagos por año. Para el propósito de este Artículo, un (1) día de enfermedad del trabajador deberá ser igual a las horas del horario regularmente trabajadas cada día de trabajo; excluyendo el tiempo extra. No se podrán acumular los días de enfermedad de año en año.

ARTÍCULO XI **PAGO POR DUELO**

En el caso de la muerte de un familiar inmediato del trabajador (padre, madre, hermana, hermano, hijos, esposa y/o cónyuge), el trabajador tendrá derecho a tener libre los tres (3) días inmediatamente siguientes y tendrá derecho a que se le reembolse cualquier tiempo perdido de su horario regular como resultado de su ausencia. En el caso de la muerte de un abuelo, padres de crianza, hijos de crianza, suegros, tía y/o tío; el trabajador tendrá derecho a un día libre dentro de los tres (3) días inmediatamente siguientes y tendrá derecho a que se le reembolse cualquier tiempo perdido de su horario regular como resultado de su ausencia.

ARTÍCULO XII **LICENCIA SIN PAGA**

Sección 1: El Empleador puede conceder licencia sin paga a cualquier trabajador que, por razones de fuerza mayor, solicite licencia sin paga del trabajo. La licencia sin paga deberá ser permitida sólo a discreción del Empleador, sujeto a su negocio y sus requisitos operacionales siempre y cuando el Empleador determine que el trabajador tiene una razón válida para tomar dicha licencia y que otras pólizas de licencia del Empleador (por Ej.: retiro familiar o médico, retiro por duelo, actuación como jurado, servicio militar, etc.) sean, o no aplicables, o hayan sido agotadas. Un

trabajador debe proveer al empleador de la mayor información y el tiempo que desea para tomar la licencia sin paga, tanto como sea posible; pero en cualquier caso el trabajador debe avisar con no menos de catorce (14) días calendarios de anticipación, excepto en circunstancias de fuerza mayor que sean determinadas por el Empleador.

Sección 2: La cantidad máxima de permiso que puede ser otorgada bajo la póliza de licencia será de tres (3) meses a la discreción única del Empleador, dependiendo de su negocio y sus requisitos operacionales. El Empleador también puede requerir documentación razonable dependiendo de la razón para la licencia.

Sección 3: Para ser elegibles para la sin paga, el trabajador debe tener por los menos un (1) año de servicio continuo antes de la fecha efectiva de la licencia. Para efectos de determinar el tiempo de servicio con el Empleador, el tiempo perdido en la licencia autorizada (incluyendo, lo agregado, licencia otorgado bajo ésta póliza y/o licencia otorgada bajo cualquier otra póliza del Empleador) se contará como servicio continuo; sin embargo, cuando el período total de licencia de un trabajador exceda seis (6) meses consecutivos en un período de doce (12) meses, tal licencia por encima de seis (6) meses no será contado como servicio continuo.

Sección 4: El Empleador no será responsable por cualquiera de las contribuciones y/o pagos aplicables de salud y bienestar durante cualquier licencia otorgada bajo este Artículo excepto cuando se requiera bajo la ley aplicable.

Sección 5: Cualquier pedido de licencia a otorgar bajo este Artículo debe ser presentado por escrito. Si el Empleador otorga licencia, el Empleador deberá reducirlo a un escrito con la fecha del período de licencia otorgado, incluyendo la fecha del comienzo y el final de la licencia. El trabajador deberá reportarse a trabajar en la fecha especificada al final de la licencia y volverá a la misma posición, provisto que tal posición esté disponible al tiempo que el trabajador regrese al trabajo. Si tal posición no está disponible, el Empleador tendrá que hacer de buena voluntad el esfuerzo de colocar al trabajador en una posición equivalente, provisto de que tal posición esté disponible al tiempo que el trabajador regrese a trabajar.

Sección 6: Sujeto a las Secciones del 1 al 5 de este Artículo, el trabajador puede pedir una licencia sin paga para trabajar con la Unión. Tal licencia no deberá ser negada sin razón; provisto de que no más de un (1) trabajador por sitio, por turno estén por licencia sin paga para este propósito, en cualquier tiempo dado.

ARTÍCULO XIII **ACTUACIÓN COMO JURADO**

A cualquier trabajador a quien se le exija reportarse para actuar como jurado en el día y horas de su horario de trabajo, se le pagará la diferencia entre la cantidad recibida por su actuación como jurado y la cantidad que hubiera ganado trabajando en su horario regular el día de trabajo con la escala de las horas ordinarias.

Con el fin de recibir dicho pago del Empleador, el trabajador deberá facilitar evidencia del Tribunal con respecto a dicha actuación y la cantidad que le haya sido pagado por el mismo Tribunal.

ARTÍCULO XIV
BENEFICIOS DEL SEGURO COLECTIVO

Sección 1: Por cada trabajador regular en la Categoría "A", cada Empleador deberá pagar al Fondo de Empleados de Servicios a Edificios de Boston ("Fondo"), \$211.00 por mes, y efectivo el 1ro de enero del 2003, \$250.00 por mes; efectivo el 1ro de enero de 2004, \$300.00 por mes; efectivo el 1ro de 2005, \$340.00 por mes; efectivo el 1ro de enero de 2006, \$391.00 por mes; efectivo el 1ro de enero del 2007, \$450.00 por mes, efectivo el primer día del mes después de los noventa (90) días de empleo continuo del trabajador.

Sección 2: Comenzando el 1ro de enero de 2005, para 1,000 trabajadores de la Categoría B y C: (1) que están regularmente programados para trabajar en el Distrito del Centro de Financiero en un Edificio Cubierto como se define de aquí en adelante, y (2) que no sean elegibles para un seguro de salud pagado por el Empleador a través del plan de seguro médico de otro Empleador y/o la esposa u otro miembro familiar, cada Empleador deberá pagar al Fondo de Empleados de Servicios a Edificios de Boston, \$170.00 por trabajador, efectivo el primer día del mes después de noventa (90) días de empleo continuo del trabajador. "Edificios cubiertos" deberá ser definido como un edificio en el Distrito del Centro de Financiero de por lo menos 1, 000,000 de pies cuadrados. Las partes deberán reunirse en o alrededor del 1ro de enero del 2004 para determinar el número de trabajadores de tiempo parcial empleados en los Edificios Cubiertos. Si las partes determinan que habrá menos de 1,000 trabajadores elegibles empleados en los Edificios Cubiertos para el 1ro de enero del 2005, las partes deberán añadir edificios adicionales a la lista de Edificios Cubiertos; comenzando con el edificio que le sigue en tamaño en el Financial Business District, hasta que el número de trabajadores elegible bajo la Sección 2 alcance por lo menos 1,000. Si un trabajador es elegible para los beneficios bajo esta sección 2. Para propósitos de este Artículo, el "Distrito del Centro Financiero" (Financial Business District, en Ingles) será definido como el área que incluye esos lugares conocidos en la ciudad de Boston como el Financial District, Government Center, Waterfront, Back Bay y el Seaport District.

Sección 3: Todo Empleador pagará la tarifa mensual por un trabajador asegurado mientras se encuentre en el hospital por una enfermedad cubierta durante no menos de seis (6) meses, siempre y cuando se presenten al Empleador los debidos certificados médicos.

Sección 4: Dichos fondos se pagarán a más tardar el quinceavo (15vo) día del mes por el cual se haga la contribución.

Sección 5: Dicho Fondo de Fideicomiso será administrado por cuatro (4) Fideicomisarios, dos (2) elegidos por el Sindicato y dos (2) elegidos por los Empleadores. Cualquier decisión para aumentar y/o reducir los beneficios bajo este Acuerdo será hecha en su totalidad solo por los Fideicomisarios. Cualquier Fideicomisario puede reconsiderar este Artículo del Acuerdo en cualquier momento y por cualquier razón.

Sección 6: Cuando los Fideicomisarios del Fondo de Salud determinen que un Contratista es negligente en sus pagos, podrán imponer una garantía y/o fianza en efectivo por la suma mensual de la contribución del Contratista, aunque en ningún caso dicha garantía y/o fianza será menor de \$2,000.00.

ARTÍCULO XV

PENSIONES

Todo Empleador pagará al Fondo de Pensiones de los Trabajadores de Servicio de Massachussets ("Fondo de Pensiones"), \$0.46 por hora y, a partir del 1ro de enero del 2003, \$0.56 por hora, a partir del 1ro de enero de 2004, \$0.66 por hora, y a partir del 1ro de enero del 2005, \$0.76 por hora (hasta un máximo de 173 horas mensuales) por cada empleado de la Categoría "A", a partir del primer día del mes siguiente a sus ciento ochenta (180) días de empleo continuo.

Dichos fondos se pagarán a más tardar al veinteavo (20avo) día del mes siguiente para el cual se haga la contribución. Cuando los Fideicomisarios del Fondo de Pensiones determinen que un Contratista es negligente en sus pagos, podrán imponer una garantía y/o fianza en efectivo por la suma mensual de la contribución del Contratista, aunque en ningún caso dicha garantía y/o fianza será menor de \$2,000.00.

ARTÍCULO XVI

TIEMPO DE VIAJE & GASTOS DE VIAJES

Todo trabajador será compensado por el tiempo de viaje a una tasa no menor a la que le corresponda a su clasificación y será reembolsado por todos los gastos de transportación.

El tiempo y los gastos de viaje se considerarán pagaderos a un trabajador sólo cuando viaje entre la oficina del Empleador y el punto de operaciones y/o entre los puntos de operaciones.

ARTÍCULO XVII

UNIFORMES

Los uniformes que se les requiera a los trabajadores, serán entregados por el Empleador, y no se hará ninguna deducción a cuenta de los mismos. Se supone que los uniformes usados por los trabajadores de cualquier establecimiento son usados como una condición de empleo si dichos uniformes son de diseño, color y/o material similares, y/o forma parte del patrón decorativo del establecimiento, y/o distinguen al trabajador como un trabajador de la industria. A los trabajadores del sexo femenino se les proporcionará un guardapolvo como uniforme cuando lo exija la Compañía.

A. El Empleador se encargará del lavado, limpieza y/o mantenimiento de dichos uniformes sin costo alguno para el trabajador.

B. El Empleador no pedirá ningún depósito a los trabajadores por el uniforme y/o por algún otro propósito.

C. El Empleador proporcionará ropa de protección contra las inclemencias del tiempo, cuando sea necesario. En el caso de que el trabajador pierda la ropa que se le haya proporcionado, el o ella será responsable del valor de su reemplazo.

ARTÍCULO XVIII
ACCIDENTES DE TRABAJO

El Empleador conviene en cubrir a los trabajadores bajo la Ley de Accidentes en el Trabajo ('Workers Compensation') de Massachussets, sobre la base de un sistema sin el pago de contribuciones, sea o no que dicha cobertura sea obligatoria.

ARTÍCULO XIX
CONTRATOS DE GOBIERNO

No obstante lo contemplado en otras estipulaciones de este Acuerdo, las escalas de salarios, beneficios y condiciones de empleo por los servicios prestados de acuerdo a los Contratos con cualquier agencia, departamento y/o división del Gobierno de los Estados Unidos y/o por los servicios prestados en cualquiera de los predios arrendados y/o alquilados por tal agencia, departamento y/o división serán las escalas de salarios, beneficios y condiciones de empleo establecidos por la Secretaría de trabajo. Dichas escalas de salarios, beneficios y condiciones de empleo se aplicarán sólo a las instalaciones establecidas en este Artículo.

ARTÍCULO XX
POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN

No debe haber discriminación, restricción o coerción por parte del Empleador y/o sus representantes y/o la Unión y/o sus representantes contra ningún trabajador por su(s) membresía y/o no-membresía y/o participación o no participación en la Unión y/o sus actividades.

Las partes acuerdan que tampoco se discriminará contra cualquier trabajador basándose en la raza, sexo, religión, edad, origen nacional, incapacidad física y/o mental, orientación sexual, y/o estatus de veterano y además, ninguna de las partes deberán hostigar sexualmente - como se define el termino bajo las leyes aplicables - contra ningún trabajador. Las partes también acuerdan que un trabajador que escoja seguir una reclamación que surja bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, la Ley de Americanos Incapacitados, la Ley de Discriminación y Empleo, la Ley de Practicas de Empleo Justo de Massachussets y/o cualquier reclamo similar de discriminación que surja bajo las reglas, estatutos y/o regulaciones ("reclamos de discriminación"); locales, estatales y/o federales, deberá hacerse de acuerdo a este Artículo.

El trabajador puede, a su discreción dar seguimiento a su reclamo de discriminación de varias formas (1) a través del procedimiento de querrelas o arbitraje (Artículo XXXII) o (2) a través de otro foro disponible por ley, incluyendo, pero no limitado, con cualquier acción judicial estatal o federal y/o cualquier agencia administrativa de practicas de empleo justo estatal o federal. Una vez el trabajador haya dado seguimiento en cualquier foro de reclamación particular de discriminación, o reclamo relacionado, tal foro deberá ser el único y exclusivo foro para tal reclamo. Los árbitros deberán aplicar las leyes aplicables para rendir una decisión con respecto al reclamo de discriminación.

Es la intención de las partes prevenir, a través de este Artículo, litigios innecesarios de disputas en múltiples foros y fomentar la consolidación de los procedimientos en un sólo foro.

ARTÍCULO XXI

ANTIGÜEDAD

El Empleador reconoce los principios de antigüedad de los trabajadores cubiertos por este Acuerdo cuando las calificaciones tales como habilidad y rendimiento sean considerados relativamente iguales por el Empleador.

El Empleador, en los casos de despidos, recontrataciones, promociones y destituciones, le dará preferencia a los trabajadores mediante la aplicación de los principios de antigüedad de la Compañía y/o del edificio, como el Empleador lo considere necesario para los intereses de una mejor administración.

ARTÍCULO XXII

SEGURIDAD

Sección 1. La Unión y el Empleador reconocen la importancia de mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Para lograr este fin, cualquier aparato de protección u otro equipo de seguridad y/o provisiones necesarias para una asignación de trabajo, como sea determinado por el Empleador y/o requerido bajo las leyes aplicables, será proporcionado a los trabajadores sin costo y será utilizado por los trabajadores en la ejecución de sus asignaciones de trabajo. Además, cualquier maquina y/o aparato mecánico proporcionado a los trabajadores y requerido para la ejecución de sus deberes; serán mantenidos en buenas condiciones y/o reemplazado por el Empleador.

Sección 2. El Empleador deberá mantener una póliza de compensación por accidentes de trabajo para todos los trabajadores. El Empleador deberá anunciar la notificación requerida de las compensaciones a trabajadores en un lugar prominente y visible para los trabajadores, que contenga el nombre de la compañía de seguro, su dirección y número de teléfono.

Sección 3. En una situación cuando en el lugar de trabajo y/o el Empleador tenga establecido un procedimiento de emergencia y requiera la evacuación del lugar de trabajo y un trabajador es dirigido a desalojar el edificio, el trabajador deberá ser pagado por la duración de la evacuación o hasta el final de su turno, lo que sea menor. Los trabajadores deben seguir todos los procedimientos de emergencia y regresar al trabajo cuando lo indique el supervisor.

ARTÍCULO XXIII

SERVICIO MILITAR

Un trabajador que sea llamado a prestar servicio militar, o los voluntarios al servicio en cualquier rama de las fuerzas armadas de los Estados Unidos, será reincorporado a su posición anterior al completar dicho servicio y si ha recibido un licenciamiento honorable, de acuerdo con las leyes aplicables que regulen tales asuntos. En el caso de que se haga necesario dar de baja a otro trabajador para reincorporar a dicho trabajador que retorne del servicio militar, dicha terminación seguirá los principios de antigüedad y no constituirá un perjuicio bajo este Acuerdo. El trabajador dado de baja tendrá derecho a que se le dé un aviso razonable.

ARTÍCULO XXIV
DERECHOS DE LA GERENCIA

El Sindicato reconoce el derecho de la Gerencia de administrar el negocio y de dirigir la fuerza laboral, incluyendo con carácter enunciativo pero no limitativo, el derecho de decidir lo siguiente:

Normas de trabajo razonables
Horario de trabajo
Cargas de trabajo
Estándares de calidad y rendimiento
Métodos de contratación
Asignación y transferencia de los trabajadores
Terminar a los trabajadores debido a la falta de trabajo
Disciplinar y/o despedir a los trabajadores por causa justa
La promoción de los trabajadores

ARTÍCULO XXV
TRANSFERENCIAS

Durante la duración de este Acuerdo, no habrá reducciones de salarios, excepto bajo las siguientes condiciones:

1. Cuando un trabajador sea cambiado de posición de "Puesto Especial" y/o posición de capataz a un trabajo sin el significado asociado a estas clasificaciones.
2. En el caso de cualquier trabajador cuyo estatus sea cambiado según lo provisto en el Artículo IV; titulado **DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS**.
3. Cuando un trabajador sea transferido de un edificio con una escala salarial más alta que la escala mínima establecida por este Acuerdo a un edificio cubierto por este Acuerdo.

Cualquier trabajador transferido permanentemente de una clasificación de trabajo y/o Categoría de salario a otra, tendrá derecho sólo a la escala de pago que corresponda a donde haya sido transferido. Tendrá además derecho a trabajar sólo durante las horas del horario del trabajo al cual haya sido transferido.

Nada en este Artículo o en cualquier otro Artículo de este Acuerdo deberá limitarse al derecho exclusivo del Empleador, como se establece en el Artículo XXIV – Derechos de la Gerencia, para transferir un trabajador, dentro de un edificio ó dentro de la Compañía, cuanto el Empleador crea consistente con las necesidades del negocio, provisto que tal transferencia no sea arbitraria y/o caprichosa.

ARTÍCULO XXVI
CAMBIO DE CONTRATO

Se entiende que cualquier contratista sindicalizado tiene derecho a negociar y empezar un Contrato con cualquier cliente potencial que podría tener un Contratista Sindicalizado y/o sus propios trabajadores que están cubiertos por un contrato con el Sindicato.

El contratista que se haga cargo del Contrato no estará obligado ante el personal de ningún Contratista. Sin embargo, el Contratista estará obligado a darle empleo a los miembros del Sindicato que están empleados por el cliente, en el mismo y/o cualquier otro edificio, sin reducción de pago u otros beneficios. Con respecto a esta obligación, el Empleador debe ejecutar sólo demandas razonables sobre un miembro del Sindicato con respecto a cualquier transferencia geográfica y/o cambio de aplicación del trabajo.

En el caso de que un Contratista obtenga un Contrato con una institución sin fines de lucro (tal como universidades u hospitales), que tengan ya un Contrato con el Local 254, el Contratista Sindicalizado estará obligado a reconocer el Contrato y mantener, en plena vigencia y efecto, los beneficios que están vigentes al tiempo de la adjudicación del Contrato para todos los trabajadores de la unidad cubierta por el Acuerdo del Local 254, incluyendo con carácter enunciativo pero no limitativo la obligación de mantener al personal que esté empleado por la institución sin fines de lucro y que esté cubierto por el Contrato al tiempo de la presentación de la oferta ganadora del Contratista. El Contrato no estará bajo este Acuerdo y será negociado separadamente de este mismo Acuerdo. En el caso de que un Contratista sucesor obtenga el Contrato para prestar sus servicios a dicha institución sin fines de lucro (tal como universidades u hospitales), el Contratista Sindicalizado estará obligado a reconocer los términos y condiciones del contrato del contratista actual y mantener, en plena vigencia y efecto, los salarios y beneficios que están en vigencia al tiempo de la adjudicación del Contrato y mantener el personal que se encuentra empleado por el actual contratista al momento en que el contratista sucesor presenta su oferta ganadora.

ARTÍCULO XXVII **OTROS ACUERDOS**

Ningún Acuerdo será hecho por el Sindicato con otros Empleadores de la industria que contenga términos más favorables a cualquier Empleador que los términos de este Acuerdo. Los Empleadores convienen en cooperar en toda forma posible con el Sindicato en el intento de aplicar el Contrato a todas las compañías de la industria. El Sindicato conviene en continuar haciendo plenos esfuerzos en organizar la Industria de Mantenimiento de Edificios por Contrato en su totalidad dentro de su jurisdicción. El Sindicato conviene en informar a los Empleadores antes de la firma de este Acuerdo sobre cualquier otro nuevo signatario. Los Empleadores convienen en no subcontratar ningún trabajo de conserjería con los Empleadores que no están sujetos a este Acuerdo. El Empleador conviene en no firmar otros Acuerdos con otro Sindicato, que no sea el Acuerdo existente, que cubran cualquier parte y/o jurisdicción de este Acuerdo.

ARTÍCULO XXVIII **NO REDUCCIÓN DE ESTÁNDARES**

No se producirá ninguna reducción de estándares de las condiciones de trabajo de cualquier trabajador empleado por el Empleador como resultado de este Acuerdo. Todos los trabajadores que gocen de salarios más altos y/o mejores condiciones de trabajo que los contemplados aquí, continuaran disfrutando por lo menos de los mismos estándares, excepto lo dispuesto en el Artículo XXIII, titulado **TRANSFERENCIAS**. Dichas transferencias no se interpretaran como una reducción de estándares.

ARTÍCULO XXIX
HUELGAS Y CIERRES DE LA EMPRESA

Durante la vigencia de este Acuerdo, no se producirán huelgas, piquetes de huelga, boicots, el abandono del lugar de trabajo y/o el trabajo a desgano por parte de los trabajadores del Sindicato y ningún cierre de la empresa por parte del Empleador. Se entiende que el cierre del edificio por el propietario, en un día no incluido en la Lista de Días Feriados pagados, no constituye un cierre de la empresa.

Se entiende que, sin importar si un caso de queja esta pendiente o no, lo arriba explicado estará en plena vigencia y efecto, en todo momento, y no habrá una cesación concertada del trabajo y/o de las labores.

ARTÍCULO XXX
DIVISIBILIDAD DE LAS CLÁUSULAS

Si alguna estipulación de este Acuerdo se tuviera y/o declarara como ilegal y/o sin ningún efecto, dicha estipulación se considerará nula e inválida sin afectar las obligaciones del resto de este Contrato.

ARTÍCULO XXXI
OTROS NOMBRES COMERCIALES

Todos los Contratos deben ser firmados bajo todos los nombres comerciales de las firmas de la Industria, tal como todos los nombres corporativos y asociados en la industria de Mantenimiento de Edificios por Contrato. En orden de proteger y preservar, para los trabajadores cubiertos por este Acuerdo, todo trabajo de aquí en adelante hecho por ellos y en orden de prevenir cualquier mecanismo o subterfugio para evadir la protección y preservación de dichos trabajos, el Empleador está de acuerdo que cuando realice un trabajo bajo su propio nombre o bajo otro nombre, como corporación, compañía asociada u otra entidad de negocio, incluyendo empresas conjuntas en donde el Empleador, a través de sus oficiales, directivas, socios, o accionistas, ejerzan directa y/o indirectamente la gerencia, el control o sean dueños de la mayor parte de la compañía; los términos y condiciones de este Acuerdo deberán ser aplicables para todo trabajo dicho.

ARTÍCULO XXXII
VISITAS AL TRABAJO

El Sindicato deberá notificar al Empleador con por lo menos veinticuatro (24) horas de anticipación, de cualquier visita al lugar de trabajo, y al mismo tiempo deberá notificar al Empleador de cual representante(s) del Sindicato estará(n) visitando el lugar de trabajo; excepto que, en orden de investigar una querrela potencial en el lugar de trabajo donde no haya delegados que investiguen dicha querrela que ocurra durante el turno, el Sindicato puede proveer la notificación antes de las veinticuatro horas; pero debe proveer tanto tiempo como sea posible, la visita del Sindicato al lugar donde dicha circunstancias debe ser restringida a dicha investigación de las querellas potenciales.

Provisto que la requerida notificación por adelantado sea recibida, al representante identificado del Sindicato se le debe ser permitido acceso al lugar para

conferir con los miembros del Sindicato quienes son trabajadores del Empleador, sujeto a cualquier procedimiento de seguridad/procedimientos de visita a los clientes/contratistas del edificio en particular.

Los representantes del Sindicato quienes visiten el lugar de trabajo están de acuerdo en atenerse al procedimiento de seguridad/visita y no deben de ninguna manera interferir con las operaciones del edificio/lugar o de ninguna manera interrumpir o impedir el trabajo del trabajador.

ARTÍCULO XXXIII **REPRESENTANTES DE LA UNIÓN**

Sección 1: Dentro de treinta (30) días calendario de la ejecución de este Acuerdo, el Sindicato deberá suministrar al Empleador una lista completa que identifique a los representantes del Sindicato y los Delegados, responsables de cumplir con las obligaciones estatutarias del sindicato y ejercer los derechos estatutarios de este (el Sindicato) en cada sitio de trabajo de cada Empleador. El Sindicato además acuerda que el listado deberá ser puesto al día como sea necesario para reflejar los cambios de representantes y personal en el Sindicato.

Sección 2: El Empleador no será requerido a reconocer o negociar con representantes del Sindicato, incluyendo Delegados, y/o oficiales electos del Sindicato quienes el Sindicato no haya previamente identificado al Empleador por escrito.

Sección 3: Los representantes del Sindicato que se les permita visitar los lugares de trabajo del Empleador deberán cargar una identificación con retrato que verifique su afiliación con el Sindicato. Su acceso a los lugares de trabajo puede ser negado, aun cuando el requisito de notificación haya sido proveído, si no pueden mostrar la identificación cuando se les pida.

ARTÍCULO XXXIV **DELEGADOS**

El Empleador esta de acuerdo en reconocer a los Delegado(s) electos por la membresía sindical y extenderle a ellos los derechos y privilegios acordados bajo la ley. El número de Delegados no deberá exceder de uno por turno de trabajo en el sitio/lugar de trabajo, o uno por cada setenta y cinco (75) trabajadores por sitio/localidad de trabajo, cualesquiera que sea aplicable.

ARTÍCULO XXXV **AUDITORIAS**

Un Empleador después de recibir el aviso por escrito del Sindicato con respecto a una violación específica del Acuerdo, debe contar con un plazo de treinta (30) días para subsanar esta violación. Después de este período de treinta (30) días, el Sindicato puede hacer una auditoria de los libros del Empleador con respecto a esta violación específica.

Si la auditoria muestra que el Empleador ha subsanado todas y/o cualesquiera de las violaciones, entonces no se considerarán hechas en forma "premeditada", y el Sindicato deberá pagar por la auditoria.

Si por otra parte, la auditoria muestra que dicho Empleador no ha subsanado todas las violaciones, entonces se consideraran hechas de forma "premeditada", y el costo de la auditoria será asumido por el Empleador, quien también pagará los cobros que sean aplicables bajo la violación, más el seis por ciento (6%) de intereses sobre el total del dinero involucrado.

ARTÍCULO XXXVI

PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS

Sección 1: Para los propósitos de este Acuerdo, una querella es la diferencia y/o disputa entre el Empleador y el Sindicato, un Trabajador, o grupo de trabajadores, concerniente a la interpretación, aplicación y/o reclamo de violación de provisiones específicas de este Acuerdo y lo siguiente deberá ser el método exclusivo para la presentación y arreglo de las querellas.

Sección 2: Una querella sólo será sometida por el/los trabajador(es) adversamente afectado(s) que esté(n) cubierto(s) por este Acuerdo, excepto como se provee en la Sección 5 de este Artículo.

Sección 3: La Querella deberá ser considerada de acuerdo con el siguiente procedimiento; excepto que ninguna querella se considerará cuando no sea presentada como y de acuerdo con el Paso 1 del Procedimiento de Querella dentro de catorce (14) días calendarios después de que el querellante supo y/o tuvo razón o conocimiento del incidente que da el motivo para que surja la querella; cualquiera de las anteriores que se de más temprano; provisto, sin embargo, que en el caso de despido o suspensión, la Querella debe ser sometida en la primera instancia de acuerdo con el Paso 3 abajo en mención.

Paso 1: Las partes deberán tratar de resolver querellas informalmente antes de ponerlas por escrito. El Delegado del Sindicato deberá estar presente en el Paso 1. No obstante, la querella debe ser firmada por el querellante y presentada al Empleador por escrito dentro del período de tiempo establecido arriba. La Querella deberá declarar la provisión(es) del contrato que alegadamente han sido violada(s). El Empleador deberá contestar la Querella, por escrito, dentro de diez (10) días calendarios.

Paso 2: Si la querella no se soluciona en el Paso 1, esta deberá ser presentada por escrito al Empleador dentro de diez (10) días calendarios después de la respuesta del Empleador a la querella en el Paso 1 ó en el día en que la respuesta debía ser dada, cualquiera que fuere primero. El Empleador puede reunirse con respecto a la querella dentro de diez (10) días calendarios después de recibirla. El Empleador deberá contestar la querella, por escrito, dentro de diez (10) días calendarios después de la reunión o después de recibir la querella, si no se llevó a cabo la reunión. Las Querellas de grupo o "demandas" pueden ser presentadas en el Paso 2.

Como una alternativa a este proceso del Paso 2 descrito arriba, el Empleador y el Sindicato acuerdan que cualquier querella que no sea por suspensión o despido deberá

ser escuchada en la reunión del Sindicato con el Empleador, y será llevada a cabo con tal propósito, pero en ningún caso tal reunión debe ser requerida para efectuarse por más de una vez por mes. Si no pueden resolver el asunto, el Sindicato deberá notificar al Empleador por escrito dentro de cinco (5) días de negocios después de la reunión, en que la querella pasará al Paso 3.

Paso 3: Si la querella no es resuelta en el Paso 2, la querella debe ser presentada al Empleador por escrito dentro de diez (10) días calendarios después que el Empleador responda a la querella ó el día en que tal respuesta debía ser sometida, cualquiera que sea primero, para mover la querella al Paso 3. El Empleador deberá ser llevar a cabo una reunión sobre la querella dentro de diez (10) días calendarios después de recibirla. El Empleador deberá responder, por escrito, dentro de diez (10) días calendarios después que la reunión haya sido efectuada o después de haber recibido la querella si no se efectuó la reunión. El Sindicato y el Empleador deben mutuamente acordar el renunciar a los tiempos límites para llevar a cabo la reunión del todo en este Paso.

Las Querellas con respecto a suspensiones y/o despidos deben ser iniciadas en el Paso 3, pero deben ser sometidas por escrito al Empleador dentro de diez (10) días del despido o suspensión.

Paso 4: Si la querella no es resuelta en el Paso 3, debe ser referida a arbitraje por el Sindicato dentro de treinta (30) días calendarios después de recibir la respuesta del Empleador o la fecha en que la decisión estaba vencida, cualquiera que sea primero. Una demanda de arbitraje debe ser entregada por escrito por el Sindicato, simultáneamente a la Asociación de Arbitraje Americana (“AAA”) y al Empleador, dentro del período como condición para procesar la demanda, y debe especificar el Artículo(s) y sección(es) del contrato alegadamente violadas. Si el Sindicato y el Empleador acuerdan mutuamente, la querella puede ser referida a arbitraje a la Conexión Laboral en vez de a la AAA.

b. Si el Empleador o el Sindicato levanta un asunto sobre el procedimiento de arbitraje, el Árbitro, seguido a su selección y por lo menos dos semanas antes de la citada audiencia, deberá determinar si una audiencia separada debe ser citada para que el Árbitro considere si el asunto de arbitrariedad solamente; al menos que por lo contrario se acuerde por escrito.

La(s) razón(es) por lo cual la querella no es arbitrable será(n) declarada(s) por el Empleador en la contestación por escrito en el Paso 3. En el caso de la querella es efectuada por el Empleador, el reto del arbitraje por parte del Sindicato debe ser declarado en la discusión entre el Sindicato y el Empleador de la cual se hace referencia en la Sección 5. Si el asunto de arbitrariedad surge en el Paso 4; por primera vez, la parte que trae el asunto debe notificar a la otra parte por escrito dentro de diez (10) días calendarios de recibida la demanda para arbitraje, y el Árbitro debe determinar si se llevara a cabo o no una cita para la audiencia separada como se describe arriba. Asuntos de arbitraje levantados en contravención de este procedimiento deberán ser eliminados y bajo ninguna circunstancia ningún asunto de arbitraje debe ser levantado por primera en la audiencia citada para decidir el caso en sus meritos.

Cualquier audiencia de arbitraje deberá ser conducida de acuerdo con las reglas de despacho de arbitraje de la Asociación de Arbitraje Americana. Si el árbitro determina

que la querella no es arbitrable, la querella deberá ser negada y no se proseguirá con ella y ninguna cuota de cancelación deberá ser incurrida por las partes. Si el Árbitro determina que la querella es arbitrable, entonces una audiencia deberá ser llevada a cabo por el Árbitro para considerar los meritos de la querella.

c. El Árbitro deberá tener la autoridad sólo para arreglar la disputa que surja bajo este Acuerdo, concerniente a la interpretación y aplicación de la alegada violación del Artículo(s) y Sección(es) específica(s) de este contrato y que envuelven los hechos particulares de la querella presentada por el o ella. El Árbitro no puede enmendar, alterar o modificar este Acuerdo. El Árbitro no tiene el poder para involucrarse en ninguna forma de arbitraje por interés al menos que mutuamente sea acordado por escrito. Sólo una querella puede ser sometida y decidida durante una arbitración en particular, al menos que sea acordado por escrito. El Árbitro debe rendir su decisión dentro de treinta (30) días calendarios después de la conclusión de la audiencia o la entrega del informe, cual sea más tarde. La decisión del Árbitro deberá ser final y obligatoria para el querellante, el Empleador y el Sindicato.

El costo del arbitraje impuesto por la AAA y el costo del Árbitro deberá ser pagado por la parte contra quien se establezca el fallo.

Para el propósito de esta Sección 3: (1) las querellas en Paso 1 deberán ser presentadas a los supervisores asignados; (2) las querellas en Paso 2 deberán ser presentadas al gerente del sitio o al supervisor designado; y (3) las querellas en el Paso 3 y el Paso 4 deberán ser presentadas la Relaciones Laborales, el Departamento de Recursos Humanos y/o Oficial Principal del Empleador, o su(s) designados.

Sección 4: La falta del trabajador o el Sindicato de reunirse en cualquier plazo en cualquier paso del Procedimiento de Querella deberá constituir un retiro de la querella y ninguna acción futura se tomará al respecto. El tiempo es esencial, pero cualquier límite de tiempo en el Artículo XXXVI – **PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS** puede ser mutuamente suspendido por escrito. Si el Empleador deja de responder antes del vencimiento del tiempo establecido en este acuerdo; la Querella deberá ser automáticamente movida al siguiente Paso, provisto que el Sindicato haya cumplido con este Artículo.

Sección 5. Una querella sobre la interpretación o aplicación de este Acuerdo iniciada por Empleador deberá ser discutida con el Sindicato y ser sometida después a arbitraje por el Empleador dentro de treinta (30) días después que el Empleador haya sabido o debería de saber sobre la querella. La demanda de arbitraje deberá ser por escrito y una copia deberá ser enviada al Sindicato. El Empleador no deberá ser requerido a adherirse al procedimiento de esta Sección o Artículo en el caso de una violación del Artículo XXIX – HUELGAS Y CIERRES. Similarmente, el Presidente del Sindicato puede iniciar una querella sobre la interpretación o aplicación del Acuerdo en circunstancias donde el trabajador o grupo de trabajadores, como se contempla en la Sección 1, no se puede levantar. La falta de cumplir con los tiempos límites u otras estructuras contenidas de aquí en adelante no constituyen dichas circunstancias y esta sección no puede ser usada para remediar procedimientos defectuosos o de sustancia en las querellas que de otra manera pudieron haber sido propiamente sometidas para arbitraje usando el mismo procedimiento detallado arriba por un trabajador individual o grupo de trabajadores. El Sindicato puede someter una querella a arbitraje usando el mismo procedimiento detallado arriba para las querellas del Empleador.

Sección 6. Un asunto de hecho, como que sea o no que un trabajador ha violado este Acuerdo por instigar o participar en cualquier huelga o por interferir con el trabajo como se plantea aquí en el Artículo XXIX, Sección 1 arriba, debe ser arbitrable provisto de que el solo asunto a ser decidido será si el trabajador participo o no en la actividad descrita. En el caso de que el Árbitro encuentre que el trabajador, de hecho, participó, el Árbitro no tendrá poder o jurisdicción de cuestionar, derribar o de otra manera considerar la clase de severidad de la acción disciplinaria que se tome en contra del trabajador.

ARTÍCULO XXXVII **OFENSAS MAYORES**

Sección 1: Mientras que ambos, el Empleador y el Sindicato se subscriben a los estándares de causa justa para disciplinar al trabajador, en reconocimiento de que cierta conducta sea contraria a la seguridad, salud y productividad en el lugar de trabajo, las partes han identificado y proscrito tal comportamiento bajo el encabezado de Ofensas Mayores. Un trabajador que sea culpable de una Ofensa Mayor deber estar sujeto al despido inmediato sin recurrir al Artículo XXXVI – PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS; excepto cuando el asunto se trate de que si o no la alegada Ofensa fue cometida. Si, antes del despido, se determina que el trabajador no cometió la alegada ofensa, las partes (el Empleador, el Sindicato o el Árbitro) deberán dirigir el remedio apropiado y acción compensatoria. Este Artículo no se aplicará a trabajadores en probatoria (Artículo XXXVIII – TIEMPO PROBATORIO) quienes pueden ser despedidos a discreción del Empleador sin recurrir al Procedimiento de Querellas y no es la intención de un listado completo de las ofensas a la que pueden estar sujeto un trabajador para el despido inmediato.

Las Ofensas Mayores son las Sigüientes:

- a. El Hurto, conversión o uso no autorizado o posesión de propiedad del Empleador, de la propiedad de un compañero de trabajo o supervisor, un inquilino, un cliente o visitante del lugar de trabajo o el público en general.
- b. Convicción o admisión de cualquier felonía mientras esté empleado por Empleador.
- c. Convicción o admisión de ofensas sexuales como se define por y enumerado en las Leyes Generales de Massachussets u otra ley aplicable.
- d. Informe falso o engañoso, ya sea verbal y/o escrito.
- e. La falsificación de cualquier documento(s) completado por el trabajador en el transcurso de sus tareas con el Empleador.
- f. El uso o posesión de alcohol y/o drogas ilícitas durante el desempeño o al reportarse en posesión o bajo la influencia de alcohol y/o drogas ilícitas.
- g. El uso de drogas o medicamentos que afecte el desempeño propio de sus tareas. Drogas o medicamentos recetados están excluidas si la gerencia ha sido avisada por el trabajador que el o ella está bajo tratamiento.

h. Serios actos de insubordinación o violencia física (actual o amenazada) hacia otros empleados o supervisores, inquilinos, clientes, visitantes al lugar de trabajo, o miembros del público en general.

i. La posesión de armas, explosivos o contrabando en los predios del Empleador.

Sección 2. El Empleador deberá tomar acción para disciplinar a un trabajador bajo la Sección 1 de este Artículo dentro de diez (10) días laborables después que el Departamento de Relaciones Laborables del trabajador, el Departamento de Recursos Humanos; o el Oficial Principal del Empleador, y/o su designado se entere de la ofensa.

Sección 3: Reprimendas escritas y notificaciones de acción disciplinaria deberán ser removidas del archivo del trabajador después de veintiún (21) meses y no se pueden usar después de eso como parte del procedimiento disciplinario provisto que dicho trabajador no haya recibido ninguna acción disciplinaria adicional por la misma, ó una infracción similar; durante esos veintiún (21) meses.

Sección 4: Todos los trabajadores deberán tener el derecho de pedir la presencia de un Delegado del Sindicato durante cualquier reunión de investigación que el trabajador razonablemente crea que pueda resultar en disciplina.

ARTÍCULO XXXVIII

TIEMPO PROBATORIO

Sección 1: El Empleador deberá tener sesenta (60) días calendarios desde el comienzo de empleo del trabajador y sesenta (60) días calendarios desde la fecha de promoción o transferencia permanente de él o ella, cual sea el caso; dentro del cual se verificará la habilidad del trabajador para desempeñar su(s) tarea(s). Este período deberá ser considerado como tiempo probatorio, y las provisiones de este Acuerdo provistas bajo el Artículo XXXVI – **PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS** no deberán ser aplicadas al trabajador durante este período.

Sección 2: El Empleador puede disciplinar o despedir a los trabajadores recién contratados que no hayan completado el tiempo probatorio como se plantea arriba, por cualquier razón sin que el trabajador o el Sindicato recurran al Artículo XXXVI – **PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS**.

Sección 3: El Empleador puede disciplinar o descender a trabajadores recién promovidos que no hayan completado el tiempo probatorio como se plantea en la Sección 1 arriba, por cualquier razón sin que el trabajador o el Sindicato recurran al Artículo XXXVI – **PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS**.

ARTÍCULO XXXIX
DEDUCCIONES & RETENCIONES DEL FONDO COPE

La Compañía conviene en pagar y transferir al Sindicato las deducciones de las contribuciones al Fondo COPE del Sindicato Internacional de Trabajadores de Mantenimiento (SEIU), hechas a los trabajadores que son miembros del Sindicato y que firmen las tarjetas de autorización de las deducciones. Las deducciones serán por las cantidades y en la frecuencia especificadas en las tarjetas oficiales de autorización de las deducciones de contribuciones.

“Yo, por medio del presente autorizo a la Compañía para que deduzca de mi pago la suma de \$ _____ mensualmente y para que se remita dicha suma cada seis (6) meses al Fondo COPE del Local 254, SEIU. Esta autorización es voluntaria y es hecha en el entendimiento específico de que la firma de esta autorización y la realización del pago al Comité del Fondo COPE, SEIU no son condiciones de afiliación al Sindicato y/o del empleo en la Compañía y de que el Comité del Fondo COPE del Local 254, SEIU usará el dinero que reciba para hacer los gastos y las contribuciones oficiales y en conexión con las elecciones Federales, Estatales y locales”.

Fecha

Fecha

ARTÍCULO XL **INMIGRACIÓN**

Reconociendo que cuestiones que envuelvan el estatus de inmigración/laboral y/o personal de un trabajador pueden surgir durante el transcurso de su(s) empleo, y que errores en la documentación de un trabajador pueden ser debido al error o circunstancias más allá del control del trabajador, el Empleador esta de acuerdo con el siguiente procedimiento:

1. En el caso que un asunto o indagación sobre el estatus de inmigración o la elegibilidad de empleo de un trabajador que no este en probatoria surja, el Empleador deberá notificar prontamente al trabajador por escrito y enviar una copia de tal notificación al Sindicato. La carta deberá contener una declaración concisa del asunto y hacer referencia sobre los derechos del trabajador bajo este Artículo.
2. Si es permisible bajo las leyes aplicables y/o regulaciones, el miembro afectado de la unidad de negociaciones deberá dársele una oportunidad razonable para remediar el problema identificado o para asegurar la documentación aceptable que demuestre que el problema identificado esta en proceso de revisión o corrección antes de que una acción adversa sea tomada. Cualquier cambio legal en la documentación de un trabajador o corrección legal en su(s) números de seguro social no deberá ser considerado como empleado nuevo al menos que haya una interrupción de servicio. Si el miembro de la unidad de negociación no remedia el asunto o provee documentación válida, como se refiere arriba dentro de catorce (14) días calendarios, el miembro de la unidad negociadora puede ser despedido y el Empleador no deberá tener ninguna obligación para guardar la posición del miembro de la unidad negociadora.
3. Si el miembro de la unidad negociadora obtiene la documentación válida como se refiere en el párrafo 2 arriba, cuando sea necesario, el/ella deberá, consistente con las necesidades operacionales del Empleador, ser permitido tiempo libre razonable sin paga para atender los procedimientos relevantes o para visitar las agencias relevantes para el propósito de corregir el problema identificado, provisto de que al Empleador se le haya dado notificación adecuada de la ausencia planificada y verificación de dicha citas, audiencias u otro procedimiento por el cual el tiempo libre es pedido.

Quando se solicite, el Empleador acuerda en reunirse con el Sindicato y discutir el asunto/problema del trabajador. Cuando sea práctico, y permisible bajo las leyes aplicables y/o regulaciones, esta reunión tomará lugar antes de que el Empleador inicie cualquier acción de empleo adversa.

ARTÍCULO XLI **ALCANCE DEL CONTRATO**

Sección 1: Este Acuerdo constituye el Acuerdo entero entre el Empleador y el Sindicato al que se llegó como resultado de las negociaciones del convenio colectivo. Excepto como se provee en el Artículo XXVIII – **NO DISMINUCIÓN DE ESTÁNDARES**, todos los Acuerdos anteriores o contemporáneos, verbales o escritos, entendimientos, o practicas pasadas, conocidos o no conocidas, afirmaciones o no afirmaciones, entre el Empleador y el Sindicato o los trabajadores deberán terminar durante la ejecución de este Acuerdo.

Sección 2: Las partes reconocen que durante las negociaciones que resultaron en este Acuerdo, cada una ha tenido el derecho ilimitado y la oportunidad de hacer demandas con respecto a cualquier tema o asunto no removido por ley del área de negociación colectiva y que los entendidos y acuerdos aquí llegados por las partes después del ejercicio de esos derechos y la oportunidad se han planteado en este Acuerdo. Por lo tanto, durante la vigencia de este Acuerdo, el Empleador y el Sindicato voluntariamente e incompetente-mente nieguen el derecho y cada uno acuerda que el otro no debe estar obligado a negociar colectivamente con respecto a cualquier tema o asunto al que no se refiera o este cubierto por este Acuerdo, aunque tales temas o asuntos no se conocían o se contemplaban por una o ambas partes al momento que se firmó este Acuerdo.

Sección 3: Ninguna enmienda o modificación de este Acuerdo deberá ser válido amenos que se acuerde por los oficiales principales del Empleador o sus dignatarios y el Sindicato y reducido por escrito.

Sección 4: El Empleador no deberá ser considerado en haber acordado a cualquiera de estos términos o condiciones de empleos no específicamente planteados en este Acuerdo.


ARTÍCULO XLII
DURACIÓN DEL ACUERDO

Este Acuerdo entrará en vigencia el 1ro de septiembre de 2002, y continuará en efecto hasta el 31 de agosto de 2007, y de allí en adelante año en año, amenos que sea modificado y/o eliminado, por escrito, dado por cualquiera de las partes a la otra con una anticipación no menor de sesenta (60) días antes de la finalización de este Acuerdo y/o cualquier año posterior de vigencia de este Acuerdo.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, hemos puesto nuestra firma y sello en el presente en este **15 día de noviembre de 2002**.

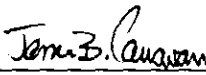
**UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIO
(SEIU EN INGLES)
LOCAL 254, AFL-CIO**

POR: _____


Rocío Sáenz
Diputado Sindical

CONTRATISTAS DE MANTENIMIENTO DE NUEVA INGLATERRA

POR: _____


James b. Canavan,
Jefe de Negociaciones

APÉNDICE A - SALARIOS

	<u>Cat A</u>	<u>Cat B & C</u>	<u>Cat D</u>	<u>Cinco (5) Años Empleados</u>
Boston Metropolitano*				
9/1/02	10.20	9.95	9.80	10.10
1/1/03	10.45	10.15	9.90	10.30
7/1/03	10.70	10.40	10.05	10.55
1/1/04	10.95	10.75	10.20	10.90
7/1/04	11.10	11.05	10.35	11.20
1/1/05	11.35	11.35	10.50	11.50
7/1/05	11.60	11.60	10.65	11.75
1/1/06	11.85	11.85	10.80	12.00
7/1/06	12.15	12.15	10.95	12.30
1/1/07	12.50	12.50	11.25	12.65
7/1/07	12.95	12.95	11.55	13.10

	<u>Cat A</u>	<u>Cat B & C</u>	<u>Cat D</u>	<u>Cinco (5) Años Empleados</u>
Suburbios*				
9/1/02	8.54	8.29	8.29	8.44
1/1/03	8.84	8.59	8.49	8.74
1/1/04	9.14	8.89	8.69	9.04
1/1/05	9.44	9.19	8.94	9.34
1/1/06	9.79	9.54	9.29	9.69
1/1/07	10.09	9.84	9.59	9.99

	<u>Cat A</u>	<u>Cat B & C</u>	<u>Cat D</u>	<u>Cinco (5) Años Empleados</u>
Mall y Comercio*				
9/1/02	7.30	7.30	7.30	7.30
1/1/03	7.75	7.75	7.75	7.75
1/1/04	8.10	8.10	8.10	8.10
1/1/05	8.50	8.50	8.50	8.50
1/1/06	9.00	9.00	9.00	9.00
1/1/07	9.50	9.50	9.50	9.50

Empleados con cinco (5) años de servicio continuo tendrán una tarifa mínima, como se especifica. En el caso de que un Empleador pierda un Contrato, el Empleador sucesivo reconocerá los años de servicio continuo con el previo Empleador, en lo que corresponda a la tarifa de salario de cinco años.

New Bedford* – Los empleados en New Bedford que reciben la tarifa salarial de los Suburbios deben seguir recibiendo al menos la misma cantidad.

Limpiador

1/1/03	7.51
1/1/04	7.81
1/1/05	8.21
1/1/06	8.61
1/1/07	9.06

Springfield*

	<u>Limpiador Tiempo Completo</u>	<u>Limpiador Tiempo Parcial</u>
1/1/03	8.94	8.13
1/1/04	9.24	8.43
1/1/05	9.54	8.73
1/1/06	9.84	9.08
1/1/07	10.19	9.38

Westborough*

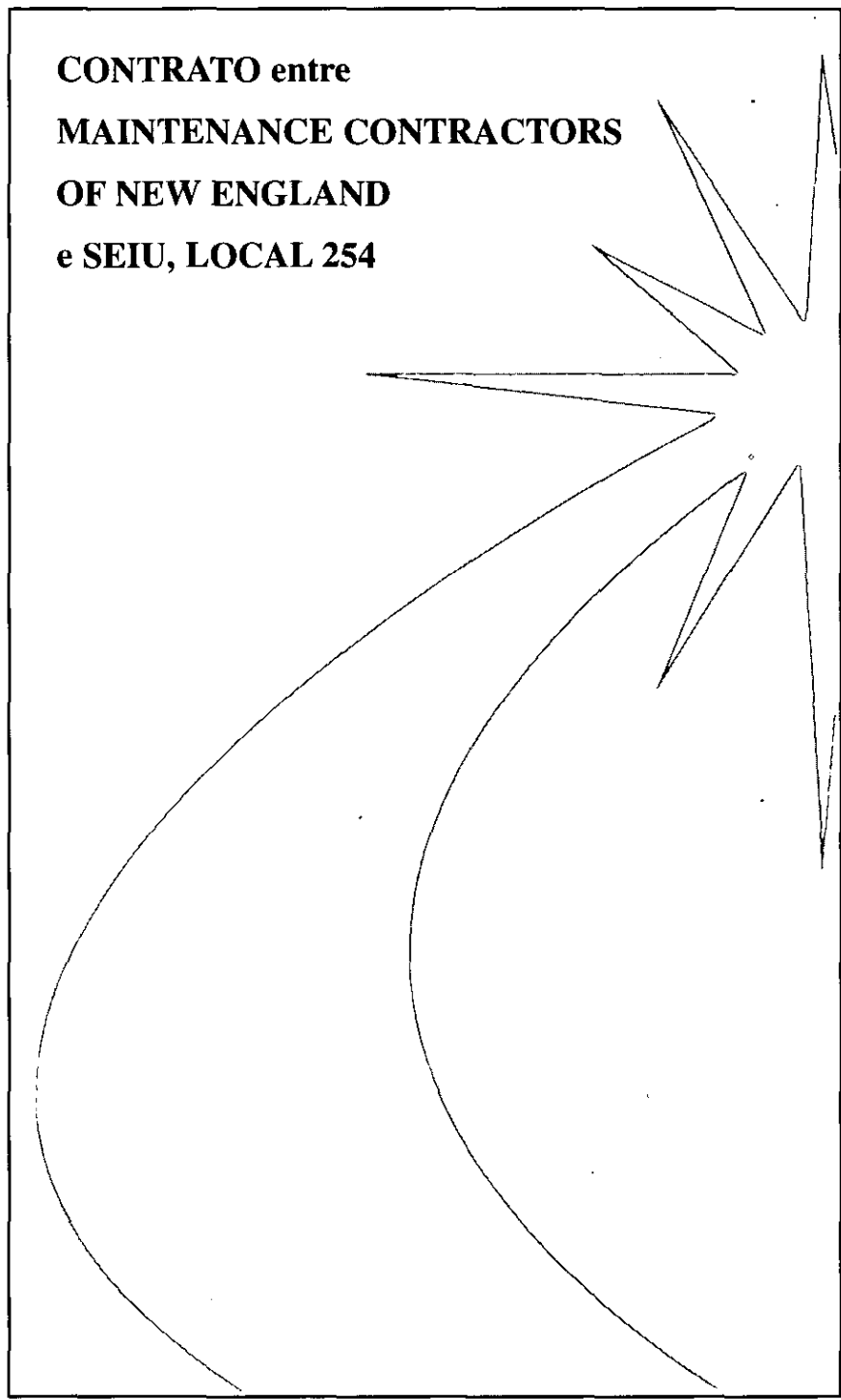
	<u>Limpiador</u>
1/1/03	7.95
1/1/04	8.25
1/1/05	8.55
1/1/06	8.90
1/1/07	9.20

PROVIDENCE, RI - SALARIOS

Providence*	<u>Categoría A</u>	<u>Categoría B & C</u>
9/1/02	7.00	6.50
1/1/03	7.40	6.90
1/1/04	7.80	7.30
1/1/05	8.20	7.70
1/1/06	8.60	8.10
1/1/07	9.00	8.50

*Así como esta área está definida en el Artículo VI SALARIOS aquí incluido.

**CONTRATO entre
MAINTENANCE CONTRACTORS
OF NEW ENGLAND
e SEIU, LOCAL 254**



SUMÁRIO

CLÁUSULA PRIMEIRA COMPETENCIA TERRITORIAL.....	61
CLÁUSULA SEGUNDA RECONHECIMENTO.....	61
CLÁUSULA TERCEIRA FILIAÇÃO (AFILIAÇÃO) AO SINDICATO.....	62
CLÁUSULA QUARTA DEFINIÇÃO DE CATEGORIA.....	62
CLÁUSULA QUINTA DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES PARA O SINDICATO.....	63
CLÁUSULA SEXTA REMUNERAÇÃO.....	63
CLÁUSULA SÉTIMA HORAS EXTRAS (HORAS EXTRAORDINÁRIAS).....	64
CLÁUSULA OITAVA PERIADOS.....	64
CLÁUSULA NONA FÉRIAS.....	65
CLÁUSULA DÉCIMA LICENÇA MÉDICA (DE SAÚDE).....	66
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA LICENÇA POR LUTO (DIAS DE NOJO).....	66
CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA LICENÇA NÃO-REMUNERADA (SEM VENCIMENTO).....	66
CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA DEVER DE JÚRI.....	67
CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA BENEFÍCIOS DE SEGURO EM GRUPO.....	68
CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA PENSÃO.....	69
CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA PERÍODO DE VIAGEM E DESPESAS DE VIAGEM.....	69
CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA UNIFORMES.....	69
CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA ACIDENTE DE TRABALHO.....	70
CLÁUSULA DÉCIMA NONA CONTRATOS COM ÓRGÃOS DO GOVERNO.....	70
CLÁUSULA VIGÉSIMA PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO.....	70
CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA TEMPO DE SERVIÇO.....	71
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA SEGURANÇA.....	71
CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA SERVIÇO MILITAR.....	72
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA DIREITOS DE GESTÃO (DIRECÇÃO).....	72
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA TRANSFERÊNCIAS.....	72
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA ALTERAÇÃO DE CONTRATOS.....	73
CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA OUTRAS DISPOSIÇÕES.....	73
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA PROIBIÇÃO DE REBAIXAMENTO DE PADRÕES.....	74
CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA GREVE DE FUNCIONÁRIOS E GREVE PATRONAL.....	74
CLÁUSULA TRIGÉSIMA AUTONOMIA DAS CLÁUSULAS.....	74
CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA OUTROS NOMES COMERCIAIS.....	74
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA VISITA.....	75
CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA REPRESENTANTES DO SINDICATO.....	75
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA ADMINISTRADORES.....	76
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA AUDITORIAS.....	76
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA PROCESSO DE DISSÍDIO.....	76
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA PRINCIPAIS DELITOS.....	79
CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA PERÍODO DE EXPERIÊNCIA.....	81
CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA FUNDO DE CONTRIBUIÇÕES PARA O SINDICATO.....	82
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA IMIGRAÇÃO.....	83
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA ABRANGÊNCIA DO CONTRATO.....	83
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA PRAZO DO CONTRATO.....	85

O presente CONTRATO é celebrado neste dia 20 de Novembro, 2002 entre MAINTENANCE CONTRACTORS OF NEW ENGLAND e cada um de seus membros abaixo-assinados, suas subsidiárias, seus sucessores e cessionários, doravante denominados "Empregador" e SERVICE EMPLOYEES' INTERNATIONAL UNION, LOCAL 254, AFL-CIO, doravante denominado "Sindicato."

CLÁUSULA PRIMEIRA **COMPETÊNCIA TERRITORIAL**

O presente contrato abrangerá o território do Estado de Massachusetts e a cidade de Providence, Rhode Island.

CLÁUSULA SEGUNDA **RECONHECIMENTO**

O Empregador reconhece o Sindicato como o exclusivo agente negociador para os seus empregados envolvidos na Indústria de Serviços Terceirizados em Edifícios, onde quer que trabalhem dentro do território abrangido, prestando serviços de zeladoria [portaria], incluindo todos os zeladores [encarregados de serviços de portaria], carregadores, faxineiros [empregados de limpeza], porteiros, ascensoristas, starters, faz-tudo e jardineiros, paisagistas, mecânicos de manutenção, caso não estejam anteriormente amparados [cobertos] por Contratos com outros Sindicatos, mas exclusivos de:

1. Todos os administradores, supervisores assalariados, empregados da área de vendas e empregados de escritórios.
2. Supervisores pagos por hora, capatazes.

Define-se por supervisor pago por hora ou capataz aquele empregado com autoridade para contratar, dispensar, disciplinar ou para, de qualquer outra forma, efetuar alterações no cargo de empregados em um trabalho onde seis (6) ou mais funcionários estiverem empregados, incluído o capataz em atividade.

3. Todos os empregados que não trabalham regularmente mais que 15 (quinze) horas semanais, desde que, contudo, os referidos empregados não estejam em um horário regularmente determinado. Todos esses referidos empregados excluídos receberão uma taxa de pagamento não inferior à taxa mínima aplicável ao tempo específico de seu emprego.

Onde quer que o termo "empregado" seja utilizado no presente Contrato, será aplicável tão-somente aos empregados abrangidos por este Contrato e não a qualquer dos empregados excluídos e, com exceção do sub-item (3) precedente, nenhuma das disposições deste Contrato será aplicável aos empregados excluídos. "Pronomes masculinos" aplicam-se a ambos os gêneros, masculino e feminino, a menos que o contexto explicitamente indique o contrário.

CLÁUSULA TERCEIRA FILIAÇÃO [AFILIAÇÃO] AO SINDICATO

Parágrafo 1º: O Empregador concorda com o fato [facto] de que todos os funcionários atualmente empregados deverão, como condição do emprego, filiar-se [afiliar-se] ao Sindicato dentro de trinta (30) dias corridos após a assinatura do presente Contrato, e bem assim deverão manter sua filiação [afiliação] durante a vigência do Contrato. *De acordo com o direito aplicável, um empregado não precisa ser um membro formal do Sindicato, podendo cumprir essa obrigação de filiação [afiliação] pagando ao Sindicato a taxa financeira principal [os honorários principais], assim definida[os] pela legislação aplicável.*

Parágrafo 2º: Todos os novos empregados deverão filiar-se [afiliar-se] ao Sindicato, ou tomar as medidas necessárias para dar início ao pagamento da taxa financeira principal [dos honorários principais], dentro de trinta (30) dias corridos após sua contratação e ser-lhes-á exigido, como condição do emprego, que mantenham sua filiação [afiliação] ou que continuem pagando a taxa financeira principal [os honorários principais] durante a vigência deste Contrato.

Parágrafo 3º: Fica convencionado [subentendido] que o Empregador não reterá a contribuição para o sindicato para nenhum empregado até que ou a menos que o empregado entregue um Formulário de Autorização de Retenção de Contribuição devidamente assinado ao competente representante do Empregador. Contanto que o Empregador tenha recebido o devido Formulário de Autorização de Retenção de Contribuição assinado, o Empregador deverá filiar [afiliar] estes empregados ao Sindicato ou tornará estes empregados pagadores da taxa financeira principal [dos honorários principais], conforme o caso, em determinado dia mensalmente para facilitar os procedimentos administrativos do Sindicato, sendo que a referida data será flexível.

CLÁUSULA QUARTA DEFINIÇÃO DE CATEGORIA

Para os fins do presente Contrato, as seguintes classificações serão aplicáveis:

Categoria A - Empregados regularmente programados para mais de 29 horas

Categoria B - Empregados regularmente programados para entre 16 e 29 horas, inclusive

Categoria C - Empregados regularmente programados para menos de 16 horas

Categoria D - Empregados pagos por dia

Os empregados enquadrados nas Categorias A, B e C pagarão taxa(s) de inscrição e contribuições mensais, na forma estabelecida pelo Sindicato para cada categoria. As Cláusulas do presente Contrato se aplicam a este na sua totalidade.

Os empregados pagos por dia, contratados em uma base diária ou combinação semelhante deverão, como condição do emprego, pagar uma taxa de setenta e cinco centavos de dólar (US\$ 0,75) por dia, sem, contudo, superar, numa base mensal, as contribuições pagas por um empregado pertencente à Categoria B. Isto representa a fração justa das despesas de negociação e administração deste Contrato, bem como dos subsequentes. Todos esses referidos empregados terão o direito aos fundos assim

deduzidos e creditados às suas contribuições e taxas de inscrição. Os empregados pagos por dia terão direito apenas aos benefícios deste Contrato, conforme previsto na Cláusula Sexta, intitulada REMUNERAÇÃO.

CLÁUSULA QUINTA **DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES PARA O SINDICATO**

Mediante recebimento de autorização por escrito assinada por cada empregado, o Empregador concorda em descontar contribuições mensais de filiação [afiliação] ou taxas financeiras principais, se for o caso, da remuneração recebida pelos empregados e enviá-las ao Sindicato Local. O Empregador também concorda em, mediante recebimento de referida autorização, deduzir a Taxa de Inscrição, se for o caso, e a remetê-la ao Sindicato. O relatório de remessa das contribuições fornecido pelo Empregador deverá indicar o nome, o local de trabalho e a programação de horário de trabalho de cada empregado.

Todas as aludidas contribuições e taxas de inscrição serão pagas pelo Empregador ao Sindicato no máximo até o último dia útil do mês em que forem deduzidas. Todos os pagamentos efetuados após esta data estarão sujeitos a uma multa de 6% (seis por cento) ao mês, computada diariamente.

CLÁUSULA SEXTA **REMUNERAÇÃO**

A remuneração, durante o prazo deste Contrato, será paga conforme o estabelecido no Anexo A, anexo ao presente e que faz parte integrante deste Contrato.

O Anexo A consiste em 4 (quatro) programas de remuneração:

1. Região metropolitana de Boston: Região incluindo as localidades dentro de um raio de 15 (quinze) milhas a partir da Prefeitura da Cidade de Boston.

2. Região da Periferia: Região que inclui as localidades de Massachusetts dentro de um raio de 25 (vinte e cinco) milhas a partir da Prefeitura da Cidade de Boston, e abrangendo a cidade de Worcester, mas excetuando-se a região metropolitana de Boston e Centros Comerciais/Shoppings e Varejo [Venda a Retalho].

3. Centros Comerciais/Shoppings e Varejo [Vendas a Retalho]: Centros comerciais de compras e estabelecimentos de varejo [venda a retalho], excluindo as localidades nas cidades de Boston e Cambridge.

4. New Bedford: Região abrangendo a cidade de New Bedford, em Massachusetts.

5. Springfield: Região abrangendo a cidade de Springfield, em Massachusetts.

6. Westborough: Região abrangendo o município de Westborough, em Massachusetts.

7. Providence, em Rhode Island: Região abrangendo a cidade de Providence, em Rhode Island. Caso o Sindicato demonstre que, na cidade de Providence, o Empregador se encarregue da limpeza de 65% (sessenta e cinco por cento) dos edifícios

com mais de 25.000 (vinte e cinco mil) pés quadrados relacionados no gabinete do Assessor da Cidade de Providence como espaço para escritório comercial ("Densidade de 65%"), o Sindicato poderá notificar sua intenção de abrir negociações concernentes à remuneração relativa apenas à cidade de Providence. A notificação do Sindicato ao Empregador com respeito à sua intenção de negociar referidas remunerações deve ser efetuada dentro do período entre 30 (trinta) e 60 (sessenta) dias que precederem o dia 1º (primeiro) de janeiro de 2006 e o Sindicato deve ter condições de demonstrar os 65% de Densidade quando da notificação. Toda negociação feita nos termos desta determinação contratual será limitada às taxas que regem a remuneração da cidade de Providence, em Rhode Island e todas as condições deste Contrato permanecerão plenamente válidas e eficazes.

Os referidos programas de remuneração para as demais regiões da Comunidade de Massachusetts serão determinados de comum acordo pelas partes de acordo com a necessidade.

Empregados que ganhem mais que a taxa mínima receberão aumentos em sua base de pagamento equivalentes ao aumento da taxa mínima do programa de remuneração aplicável sempre que a taxa mínima aumentar.

Fica concordado que todas as remunerações serão pagas semanalmente. Caso um feriado caia numa sexta-feira, os empregados serão pagos no dia anterior.

CLÁUSULA SÉTIMA **HORAS EXTRAS [HORAS EXTRAORDINÁRIAS]**

As horas extras [horas extraordinárias] serão pagas segundo a base de tempo e uma vez e meia (1 1/2) a taxa normal do empregado a todos os empregados incluídos neste Contrato por todas as horas realmente trabalhadas em qualquer semana além das 40 (quarenta) horas.

CLÁUSULA OITAVA **FERIADOS**

Todos os empregados regulares pertencentes às Categorias A, B, e C terão o direito a não trabalhar nos seguintes feriados, sem perda da remuneração: Dia Primeiro de Janeiro, Aniversário de George Washington, Dia da Pátria, Dia Comemorativo dos Soldados e Marinheiros dos Estados Unidos da América Mortos em Ação (Memorial Day), Dia da Independência, Dia do Trabalho, Dia do Descobrimento das Américas (Columbus Day), Dia dos Veteranos (Veteran's Day), Dia de Ação de Graças, Natal, e Aniversário de Martin Luther King, Jr.

O feriado, quando não trabalhado, não contará como horas trabalhadas para efeito de horas extras [horas extraordinárias]. Contudo, quando o feriado for trabalhado, contará como horas trabalhadas para efeito de horas extras [horas extraordinárias], ainda que o pagamento de horas extras [horas extraordinárias] venha a ser pago por trabalho no feriado.

Considera-se uma exigência que esses empregados que estão para receber pagamento por feriado trabalhado devem trabalhar em sua jornada integral [o dia inteiro] antes e depois do feriado e devem ter trabalhado durante a semana do feriado.

Quando o feriado coincide com um dia de trabalho normalmente programado, então é sua obrigação trabalhar caso o Empregador assim o determine, mas o empregado será compensado por uma vez e meia (1 ?) a sua taxa horária, além de receber pagamento eventual por feriado a que

tenha direito. A presente regra se aplica a todos os empregados pertencentes às Categorias A, B e C.

Fica convencionado [subentendido] que o Empregador tem o direito de utilizar um dia substituto para o feriado, coincidindo com a política de um edifício específico.

Fica convencionado [subentendido] que os feriados são garantidos, desde que outras exigências sejam cumpridas e não precisam coincidir com um dia de trabalho normalmente programado.

Caso um dos contratantes deva substituir outro contratante em um feriado reconhecido, será de obrigação do novo contratante o pagamento pelo feriado trabalhado.

CLÁUSULA NONA FÉRIAS

A partir de 1º de Janeiro de 2003, cada empregado das Categorias A, B e C que, a contar do aniversário de sua data de contratação mais recente, tiver trabalhado 80% (oitenta por cento) de sua jornada normal de trabalho nos 12 (doze) meses anteriores, receberá férias com pagamento baseado no tempo de trabalho contínuo do empregado.

Os Empregados receberão as férias de conformidade com o seguinte esquema:

<u>Trabalho Contínuo</u>	<u>Férias</u>
Menos de Um Ano	-0-
Um Ano	Uma Semana
Dois Anos	Duas Semanas
Cinco Anos	Duas Semanas e Um Dia
Sete Anos	Duas Semanas e Três Dias
Dez Anos	Três Semanas
Quinze Anos ou Mais	Quatro Semanas

As licenças autorizadas contarão 80% (oitenta por cento) da jornada normal de trabalho necessária para qualificar o empregado a receber as férias, com exceção de que o valor das férias será reduzido proporcionalmente com base na duração da licença autorizada. O ano de férias do empregado terá início no aniversário de sua data de contratação mais recente, e não poderá haver acumulação de férias de ano para ano.

Os empregados recém-contratados trabalharão 1 (um) ano inteiro (12 meses) antes de adquirirem o direito a férias. Assim que o empregado atingir seu primeiro aniversário de contratação, ele adquirirá o direito a tirar (ou, à sua escolha, a receber pagamento por) uma semana de férias, de acordo com o determinado no próximo parágrafo, submetendo-se a qualquer redução proporcional aplicável.

Para os fins desta Cláusula, 1 (um) dia de férias para o empregado será equivalente à jornada normalmente trabalhada a cada dia, excluídas as horas extras [horas extraordinárias]. As férias de uma (1) semana para o empregado equivalerão à jornada normal de trabalho do empregado, trabalhada a cada semana de trabalho, excluindo as horas extras [horas extraordinárias].

Os Empregados podem tirar férias, estando sujeitos a autorização prévia conforme as necessidades operacionais do Empregador. Contudo, o empregado deve ter

completado seu devido aniversário de contratação antes de usufruir do direito às férias. A aprovação de solicitação de férias será prerrogativa do Empregador e a prioridade por tempo de serviço prevalecerá desde que seja compatível com as exigências operacionais do Empregador.

Caso o Empregador perca um contrato, o Empregador sucessor reconhecerá os anos de serviço contínuo do empregado, prestado ao Empregador precedente, para efeito de determinação do seu respectivo direito a férias.

CLÁUSULA DÉCIMA **LICENÇA MÉDICA [DE SAÚDE]**

A partir de 1º de janeiro de 2005, cada empregado pertencente às Categorias A, B e C terá direito, após completar 90 (noventa) dias de emprego, a 1 (um) dia de licença médica [de saúde] remunerada por ano, e, a partir de 1º de janeiro de 2006, a 2 (dois) dias de licença médica [de saúde] remunerada por ano. Para os fins desta Cláusula, 1 (um) dia de licença médica [de saúde] para um empregado equivale à jornada normal do empregado, trabalhada a cada dia, excetuando-se as horas extras [horas extraordinárias]. Não haverá acúmulo de licença médica [de saúde] de um ano para outro.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA **LICENÇA POR LUTO [DIAS DE NOJO]**

Em caso de morte de parente imediato do empregado (pai, mãe, irmã, irmão, filho, cônjuge ou equivalente a cônjuge), este terá direito a ausentar-se do trabalho durante os 3 (três) dias seguintes e será reembolsado por qualquer tempo perdido de sua jornada regular por motivo da aludida ausência. Em caso de morte de avô ou avó, padrasto ou madrastra, enteado ou enteada, parente por afinidade, tia ou tio o empregado terá direito a se ausentar por 1 (um) dia nos três dias seguintes e será, por essa razão, reembolsado por qualquer tempo perdido de sua jornada regular.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA **LICENÇA NÃO-REMUNERADA [SEM VENCIMENTO]**

Parágrafo 1º: O Empregador poderá conceder licenças não-remuneradas [sem vencimento] ao empregado que, por motivo alheio à sua vontade, solicite licença não-remunerada [sem vencimento]. Essa referida licença será concedida apenas a critério do Empregador, conforme permitirem seus negócios e exigências operacionais, e se o Empregador determinar que o empregado tem razões legítimas para a referida licença e políticas de licença de outro Empregador (por exemplo, licença familiar e médica [de saúde], licença por luto [dias de nojo], dever de júri, serviço militar, etc.) não forem aplicáveis ou tiverem sido esgotadas. O empregado deve fornecer ao Empregador notificação [um pré-aviso] com a maior antecedência possível diante das circunstâncias, acerca de seu desejo de obter uma licença não-remunerada [sem vencimento], mas em hipótese nenhuma deverá o empregado entregar notificação com antecedência inferior a 14 (quatorze) dias corridos, exceto em casos em que assim exigirem as circunstâncias, assim determinados pelo Empregador.

Parágrafo 2º: A quantidade máxima de licenças a serem concedidas dentro dessa política de licença não-remunerada [sem vencimento] será de até 3 (três) meses a critério do Empregador, dependendo das suas exigências comerciais e operacionais. O Empregador poderá ainda exigir documentação pertinente, conforme o motivo da licença.

Parágrafo 3º: Para usufruir do direito a uma licença não-remunerada [sem vencimento], o empregado deve ter pelo menos 1 (um) ano de trabalho contínuo anteriormente à data da licença. Para efeito de determinação do tempo de serviço prestado ao Empregador, o tempo gasto em licenças não-remuneradas [sem vencimento] autorizadas (incluindo-se, no total, a licença concedida dentro desta política e a licença concedida dentro de políticas de licença de outro Empregador) será contado como trabalho contínuo; entretanto, quando o período total de licença do empregado superar 6 (seis) meses em qualquer período consecutivo de 12 (doze) meses, a referida licença excedente de 6 (seis) meses não será computada [calculada] como trabalho contínuo.

Parágrafo 4º: O Empregador não será responsável por nenhuma contribuição relacionada a assistência médica ou previdenciária [pública] e/ou por pagamentos durante qualquer licença concedida nos termos da presente Cláusula, exceto conforme solicitado com base em legislação aplicável.

Parágrafo 5º: Qualquer solicitação de licença concedida nos termos desta Cláusula deve ser efetuada por escrito. Caso o Empregador conceda uma licença, este deverá reduzir a termo [registrar por escrito] o período de licença concedido, incluindo as respectivas datas de início e término. O empregado deve retornar ao trabalho até a data estipulada como data final da licença e retornará ao mesmo cargo, desde que o referido cargo esteja disponível quando de seu retorno ao trabalho. Caso o aludido cargo não esteja disponível, o Empregador deve empenhar-se para destinar ao empregado um cargo equivalente, desde que referido cargo esteja disponível quando de seu retorno ao trabalho.

Parágrafo 6º: Em conformidade com os Parágrafos 1º a 5º desta Cláusula, o empregado pode solicitar uma licença não-remunerada [sem vencimento] do trabalho junto ao Sindicato. Tal licença não será recusada de forma injustificada; desde que não mais de 1 (um) empregado por local de trabalho, por turno, esteja em licença não-remunerada [sem vencimento] para este fim a qualquer momento.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA **DEVER DE JÚRI**

Qualquer empregado cuja presença seja exigida para prestar serviços em júri no dia e durante o período de sua jornada de trabalho receberá a diferença entre o valor recebido pelo serviço prestado no júri e o valor que receberia trabalhando estritamente em sua jornada regular diária.

Para receber referido pagamento do Empregador, o empregado deve fornecer comprovação do Tribunal pelo serviço prestado com o respectivo valor a ele pago pelo Tribunal.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA **BENEFÍCIOS DE SEGURO EM GRUPO**

Parágrafo 1º: Para cada empregado pertencente à Categoria A, cada Empregador deverá pagar ao Fundo de Fideicomisso de Empregados Prestadores de Serviços em Escritórios de Boston (Boston Building Service Employees' Trust Fund) ("Fundo de Fideicomisso") US\$ 211,00 por mês e, a partir de 1º de janeiro de 2003, US\$ 250,00 por mês, a partir de 1º de Janeiro de 2004, US\$ 300,00 por mês, a partir de 1º de janeiro de 2005, US\$ 340,00 por mês, a partir de 1º de janeiro de 2006, US\$ 391,00 por mês, a partir de 1º de janeiro de 2007, US\$ 450,00 por mês, em vigor no primeiro dia do mês seguinte após 90 (noventa) dias de emprego contínuo do empregado.

Parágrafo 2º: A começar em 1º de janeiro de 2005, para 1000 empregados regulares nas Categorias B e C: (1) aqueles que estiverem regularmente programados para trabalhar no Distrito Comercial Central, em um edifício coberto, conforme definido neste instrumento, e (2) aqueles que não estão qualificados a receber assistência médica comparável paga pelo empregador através do plano de saúde de outro empregador ou cônjuge ou membro da família, cada Empregador pagará ao Fundo de Fideicomisso de Empregados Prestadores de Serviços em Escritórios de Boston US\$ 170,00 por empregado, em vigor no primeiro dia do mês seguinte após 90 (noventa) dias de trabalho contínuo do empregado. "Edifício Coberto" será definido como o edifício situado no Distrito Comercial Central de pelo menos 1.000.000 pés quadrados. As partes deverão se reunir no dia 1º de janeiro de 2004, ou em dia próximo, para determinar o número de empregados em tempo parcial, empregados em Edifícios Cobertos. Se as partes determinarem que haverá menos de 1000 empregados qualificados nos Edifícios Cobertos a partir de 1º de janeiro de 2005, as partes acrescentarão outros edifícios à lista de Edifícios Cobertos, começando pelos maiores edifícios próximos no Distrito Comercial Central, até que o número de empregados qualificados para os benefícios do Parágrafo 2º atinja pelo menos 1000. Caso o empregado seja qualificado para os benefícios previstos nos Parágrafo 1º desta Cláusula Décima Quarta, o empregado não estará qualificado para os benefícios deste Parágrafo 2º. Para os efeitos desta Cláusula, o "Distrito Comercial Central" será definido como uma região que abrangerá aquelas localidades na cidade de Boston conhecidas como o Distrito Financeiro, Government Center, Waterfront, Back Bay e Seaport.

Parágrafo 3º: Cada Empregador deverá pagar a taxa mensal para o empregado segurado enquanto este se encontrar em instituição hospitalar ou incapacitado por uma doença que seja coberta pelo seguro por não menos de 6 (seis) meses, desde que uma devida verificação médica seja fornecida ao empregador.

Parágrafo 4º: As referidas importâncias serão pagas até o 15º (décimo quinto) dia do mês referente ao qual essa contribuição está sendo efetuada.

Parágrafo 5º: O referido Fundo de Fideicomisso será administrado por 4 (quatro) Fiduciários; 2 (dois) selecionados pelo Sindicato e 2 (dois) selecionados pelos Empregadores. Qualquer decisão que visa acrescentar ou reduzir benefícios nos termos do presente Contrato caberá aos Fiduciários, que estarão inteiramente investidos desta prerrogativa.

Parágrafo 6º: Quando um dos Fiduciários do Fundo de Fideicomisso determinar que um contratante está sendo negligente em seus pagamentos, então poderá impor uma garantia ou fiança no valor da contribuição mensal do Empregador, mas em nenhuma hipótese tal garantia ou fiança será inferior a US\$ 2.000,00.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA PENSÃO

Cada Empregador pagará ao Serviço de Fundo de Pensão de Empregados de Massachusetts (Massachusetts Service Employees' Pension Fund) ("Fundo de Pensão") US\$ 0,46 por hora, e a partir de 1º de janeiro de 2003, US\$ 0,56 por hora, a partir de 1º de janeiro de 2004, US\$ 0,66 por hora, e a partir de 1º de janeiro de 2005; US\$ 0,76 por hora (até o máximo de 173 horas por mês), para cada empregado da Categoria A, com vigor no primeiro dia do mês seguinte aos 180 (cento e oitenta) dias de emprego contínuo.

Os referidos valores serão pagos até o vigésimo dia do mês seguinte ao mês referente ao qual contribuição está sendo efetuada. Quando os Fiduciários do Fundo de Pensão determinarem que um contratante está sendo negligente em seus pagamentos, então poderão impor uma garantia ou fiança no valor da contribuição mensal do Empregador, mas em nenhuma hipótese tal garantia ou fiança será inferior a US\$ 2.000,00.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA PERÍODO DE VIAGEM E DESPESAS DE VIAGEM

Qualquer empregado será compensado por período de viagem numa taxa não inferior a sua classificação e será reembolsado por todas as despesas de transporte.

O período de viagem e as respectivas despesas serão consideradas devidas ao empregado apenas quando ele estiver viajando entre o escritório do Empregador e ponto de operação ou entre pontos de operação.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA UNIFORMES

Os uniformes que os empregados deverão usar serão fornecidos pelo Empregador, e nenhuma dedução será feita a este título. Presume-se que os uniformes usados pelos empregados de qualquer estabelecimento o são como condição do emprego caso sejam uniformes de desenho, cor ou material semelhante, ou fazem parte do padrão de decoração do estabelecimento ou diferencie o empregado como tal. Às mulheres serão fornecidos aventais como uniformes onde assim for exigido pela Empresa.

A. O Empregador deverá lavar, limpar e manter os referidos uniformes sem custo para o empregado.

B. Nenhum depósito será exigido pelo Empregador de qualquer empregado para uniforme ou para qualquer outra finalidade.

C. Será fornecida pelo Empregador roupa protetora contra más condições atmosféricas conforme a necessidade. Caso o empregado perca a roupa fornecida, será responsável pelo respectivo valor de substituição.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA ACIDENTE DE TRABALHO

O Empregador se obriga a amparar os empregados nos termos da Lei de Acidentes de Trabalho de Massachusetts em base não-contributiva, independentemente de ser obrigatório o referido amparo. O Empregador continuará a pagar sua parte dos prêmios de seguro-saúde pelos primeiros 6 (seis) meses em que o empregado estiver incapacitado de trabalhar por motivo de lesão indenizável, amparada pela [ao abrigo da] Lei de Acidentes de Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA CONTRATOS COM ÓRGÃOS DO GOVERNO

Independentemente de qualquer outra disposição constante do presente Contrato, as bases de remuneração, benefícios e condições de emprego para serviços prestados de acordo com Contratos celebrados com qualquer órgão, departamento ou divisão do Governo dos Estados Unidos ou por serviços prestados em qualquer imóvel arrendado ou alugado por qualquer órgão, departamento ou divisão serão as bases de remuneração, benefícios e condições de emprego estabelecidos pelo ministro do Trabalho. As aludidas bases, benefícios e condições de emprego serão aplicáveis apenas aos imóveis referidos nesta Cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO

Não haverá discriminação, constrangimento ou coação seja pelo Empregador seja por seus representantes ou pelo Sindicato ou seus representantes em relação a qualquer empregado por motivo de sua condição de filiado [afiliado] ou não-filiado [não-afiliado] e da participação ou não-participação no Sindicato ou em suas atividades.

As partes concordam que não haverá discriminação de nenhum empregado por motivo de raça, sexo, religião, idade, origem, incapacidade física ou mental, preferência sexual, ou condição de veterano e além disso nenhuma das partes cometerá assédio sexual – termo definido de acordo com a lei aplicável – contra nenhum empregado. As partes pactuam ainda que o empregado que decidir por dar prosseguimento a qualquer reivindicação oriunda do Título VII da Lei de Direitos Cívicos (Civil Rights Act), ou da Lei para os Americanos Portadores de Incapacidade (Americans with Disabilities Act), da Lei de Discriminação por Idade e Trabalho (Age Discrimination and Employment Act), Lei de Procedimentos Legítimos no Trabalho de Massachusetts (Massachusetts Fair Employment Practices Act) e/ou qualquer reivindicação por discriminação proveniente de quaisquer normas, legislações semelhantes municipais, estaduais ou federais e/ou regulamentações (“reivindicações por discriminação”) deverá fazê-lo em consonância com a presente Cláusula.

O empregado poderá, à sua escolha, dar prosseguimento às referidas reivindicações por discriminação ou (1) através de procedimento de Reclamação Trabalhista por Discriminação e Arbitragem (Cláusula Trigésima Sexta) ou ainda (2) através de qualquer foro disponível na forma da lei, mas não restrito a nenhum tribunal

estadual ou federal e/ou a nenhum órgão administrativo da legítima conduta no trabalho estadual ou federal. Uma vez que o empregado dê prosseguimento a qualquer reivindicação específica por discriminação em determinado foro, este será o único e exclusivo foro competente para apreciação de referida reivindicação. Árbitros deverão aplicar o direito devidamente aplicável ao proferir decisões concernentes a reivindicações por discriminação.

É do intuito das partes evitar, através da presente Cláusula, o desnecessário trâmite de demandas em múltiplos foros e estimular a consolidação de processos num mesmo foro.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA **TEMPO DE SERVIÇO**

O Empregador reconhece os princípios de tempo de serviço para empregados abrangidos por este Contrato na medida em que qualificações tais como capacidade e desempenho sejam consideradas relativamente equivalentes pelo Empregador. O Empregador dará preferência em caso de demissão para enxugamento de quadro [despedimentos para diminuição do quadro], recontração, promoção e rebaixamento de posição a empregados aplicando os princípios de tempo de serviço, seja para a Empresa ou para um edifício, quando considerar necessário ao atendimento do interesse de melhor gestão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA **SEGURANÇA**

Parágrafo 1º: O Sindicato e o Empregador reconhecem a importância de se manter um ambiente de trabalho seguro e saudável. Para tanto, qualquer dispositivo de proteção ou outros equipamentos de segurança e/ou suprimentos necessários às atividades laborativas, segundo determinação do Empregador ou exigência do direito aplicável, serão fornecidos aos empregados sem nenhum custo e deverão ser adotados e/ou utilizados pelos empregados no desempenho de suas atividades. Além disso, quaisquer máquinas ou dispositivos mecânicos fornecidos aos empregados e exigidos para o desempenho de seus deveres serão mantidos em bom estado ou substituídos pelo Empregador.

Parágrafo 2º: O Empregador manterá a cobertura para acidente de trabalho para todos os empregados. O Empregador disporá o exigido aviso de cobertura para acidente de trabalho em local visível e de destaque aos empregados, contendo o nome da empresa seguradora, o respectivo endereço e número de telefone.

Parágrafo 3º: Em situação que exija a evacuação do local de trabalho, em razão de procedimento de emergência estabelecido no local de trabalho e/ou pelo Empregador, e um empregado for orientado no sentido de deixar o edifício, este será pago pelo tempo que durar a evacuação ou até o final de seu turno programado, valendo o que representar o menor tempo. Os Empregados devem seguir todos os procedimentos de emergência e retornar ao trabalho quando seu supervisor assim orientar.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA **SERVIÇO MILITAR**

O empregado que for convocado para prestar serviço militar, ou que se declare voluntário para servir em qualquer ramo das forças armadas dos Estados Unidos, será, quando da conclusão de referido serviço e caso tenha sido reformado, restabelecido em seu cargo de acordo com a legislação aplicável que rege essa matéria. Caso seja necessário demitir outro empregado para restabelecer o empregado que retorna do serviço militar, tal dispensa deverá seguir os princípios de prioridade e não constituirá dissídio nos termos do presente Contrato. O empregado demitido terá direito a um aviso prévio adequado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA **DIREITOS DE GESTÃO [DIRECÇÃO]**

O Sindicato reconhece o direito de Gestão [Direcção] para administrar o negócio e orientar a força de trabalho incluindo-se, mas não se limitando ao direito de determinar o seguinte:

- Regras de trabalho adequadas
- Cronograma de trabalho
- Volumes de trabalho
- Padrões de qualidade e desempenho
- Métodos de contratação
- Nomeação e transferência de empregados
- Demissão de empregados por falta de trabalho
- Punição ou dispensa de empregados por justa causa
- Promoção de empregados

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA **TRANSFERÊNCIAS**

Durante a vigência do presente Contrato, não haverá redução no valor da remuneração exceto nas seguintes condições:

1. Quando houver a troca de um empregado de uma situação de "Trabalho Especial" ou de capataz para um trabalho sem a significação inerente a essas classificações.
2. Qualquer empregado cuja situação seja alterada na forma da Cláusula Quarta, intitulada DEFINIÇÃO DE CATEGORIA.
3. Qualquer empregado que seja transferido de um edifício com taxa acima da mínima estabelecida neste Contrato para outro edifício, abrangido pelo presente Contrato.

Qualquer empregado permanentemente transferido de uma classificação de trabalho, categoria de remuneração e/ou de categoria de qualificação de benefícios para outra terá direito apenas à taxa de pagamento e benefícios aplicáveis ao cargo e/ou local para o qual tiver sido transferido. Este empregado terá ainda direito a trabalhar apenas dentro da jornada programada para o trabalho ao qual tiver sido transferido.

Nada na presente Cláusula ou em qualquer outra Cláusula deste Contrato limitará o direito exclusivo do Empregador, conforme previsto na Cláusula VIGÉSIMA QUARTA – Direitos de Gestão [Direção], de transferir um empregado, dentro do prédio ou da Empresa, na medida em que considerar em consonância com suas necessidades comerciais, desde que tal transferência não seja arbitrária e caprichosa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA **ALTERAÇÃO DE CONTRATOS**

Fica convencionado que qualquer sindicato contratante tem o direito de negociar e celebrar um contrato com qualquer cliente potencial que possa ter um sindicato contratante ou seus próprios empregados, que sejam abrangidos por um contrato com o Sindicato.

O contratante que vier a assumir o contrato não terá nenhuma obrigação para com o quadro de funcionários de nenhum contratante. Entretanto, o contratante se obriga perante os membros do Sindicato empregados pelo cliente a providenciar emprego no mesmo ou em um outro edifício sem redução de salário ou outros benefícios. Quanto a essa obrigação, o Empregador deve efetuar apenas esforços razoáveis para o membro do Sindicato transferido no que diz respeito a qualquer transferência geográfica ou alteração do âmbito de trabalho.

Caso o contratante obtenha um contrato com uma instituição sem fins lucrativos (tais como universidades ou hospitais) que já tenha um acordo coletivo de trabalho com Local 254, será obrigação do sindicato contratante o reconhecimento deste contrato e a manutenção, em plena validade e eficácia, dos benefícios vigentes quando da concessão do contrato a todos os empregados na unidade abrangida pelo acordo Local 254, incluída, mas a ela não limitada, a manutenção do quadro de funcionários empregados pela instituição sem fins lucrativos e abrangidos pelo acordo quando da oferta bem-sucedida do contratante. O contrato não obedece aos termos deste Contrato e será negociado separadamente. Caso o contratante sucessor obtenha o contrato para prestar serviços na aludida instituição sem fins lucrativos (tais como universidades e hospitais), ao contratante se exigirá que cumpra os termos e condições do atual acordo local do contratante, mantenha em plena validade e eficácia os salários e benefícios em vigor quando da concessão do contrato e mantenha o quadro de funcionários empregados pelo atual contratante quando da oferta bem-sucedida do contratante sucessor.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

Nenhum Contrato será celebrado pelo Sindicato com outros Empregadores da indústria que contenha quaisquer condições mais favoráveis para um Empregador do que as deste Contrato. Os Empregadores se obrigam a cooperar de todas as maneiras possíveis juntamente com o Sindicato para aplicar o presente Contrato a todas as empresas desta indústria. O Sindicato se obriga a manter todos os seus esforços para organizar toda a Indústria de Serviços Terceirizados em Edifícios dentro da sua jurisdição. O Sindicato se obriga a informar os Empregadores antes da assinatura do presente Contrato por qualquer novo signatário. Os Empregadores se obrigam a não subcontratar nenhum trabalho de zeladoria [serviços de portaria] de empregadores que deixem de observar os salários, benefícios e demais condições de trabalho ora estabelecidas. O Empregador se obriga a não assinar acordos, além do já existente, com nenhum outro Sindicato que abranja qualquer fração ou jurisdição já abrangida por este.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA
PROIBIÇÃO DE REBAIXAMENTO DE PADRÕES

Não haverá rebaixamento de nenhum padrão de condições de trabalho de nenhum empregado com relação ao seu emprego em razão do presente Contrato. Todos os empregados que estejam usufruindo de salários mais altos ou de melhores condições de trabalho do que as ora estabelecidas, continuarão a usufruir pelo menos das mesmas condições, com exceção do disposto na Cláusula VIGÉSIMA QUINTA, intitulada TRANSFERÊNCIAS. Tais transferências não devem ser interpretadas como rebaixamento de padrão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA
GREVE DE FUNCIONÁRIOS E GREVE PATRONAL

Durante a vigência deste Contrato, não haverá greves com ou sem prévio aviso, piquetes, boicotes ou operações-tartaruga por parte dos empregados do Sindicato e não haverá greve patronal por parte do Empregador. Fica convencionado que o fechamento de um edifício por um proprietário, em dia não incluído na lista dos feriados pagos, não configurará greve patronal.

Fica estipulado que, independentemente do fato [facto] de haver ou não um litígio pendente, o disposto acima gozará sempre de plena validade e eficácia e não haverá combinação entre os empregados para cessação de trabalho ou de esforço.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA
AUTONOMIA DAS CLÁUSULAS

Se qualquer disposição do presente Contrato for considerada ou declarada ilegal ou inoperante, a aludida disposição será considerada nula e sem efeitos, sem prejudicar as demais obrigações deste Contrato.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA
OUTROS NOMES COMERCIAIS

Todos os contratos devem ser assinados em todos os nomes comerciais das empresas envolvidas na Indústria de Serviços Terceirizados de Edifícios, bem como em todas as razões sociais e nomes de sociedades envolvidas na Indústria de Serviços Terceirizados de Edifícios. Para proteger e preservar todo serviço anteriormente prestado pelos empregados abrangidos por este Contrato, e para evitar que qualquer mecanismo ou subterfúgio anule a proteção e preservação de referido serviço, o Empregador convencionou que, na hipótese de o Empregador realizar qualquer trabalho do tipo abrangido por este Contrato, em seu próprio nome ou em nome de outrem, na qualidade de empresa, sociedade de empresas ou qualquer outra entidade empresarial, incluindo um empreendimento conjunto, em que o Empregador, através de seus executivos, diretores, sócios ou acionistas, exerça administração direta ou indireta, controle ou detenha propriedade majoritária, os termos e condições deste Contrato aplicar-se-ão ao referido trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA

VISITA

O Sindicato notificará o Empregador com ao menos 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, sobre qualquer visita a um local de trabalho, e simultaneamente notificará o Empregador sobre qual(is) representante(s) do Sindicato fará(ão) a aludida visita; com exceção de que, com o objetivo de investigar um potencial dissídio em dado local de trabalho em que o administrador do estabelecimento não esteja no local para investigar o potencial dissídio durante o turno em que ele ocorrer, o Sindicato poderá notificar com prazo inferior a 24 (vinte e quatro) horas, mas deve providenciar um aviso o quanto antes, e a visita do Sindicato ao local nessas circunstâncias restringir-se-á à investigação do dissídio potencial. Desde que preenchido o requisito de notificação prévia, os representantes do Sindicato identificados terão permissão de entrar no local, para conferir, junto aos membros do Sindicato, quem são os empregados do Empregador, sujeito a qualquer procedimento de segurança/visita aplicável para vendedores/contratantes do edifício ou local específico.

Os representantes do Sindicato que visitarem locais de trabalho se obrigam a cumprir os procedimentos de segurança/visitação aplicáveis e em hipótese nenhuma interferirão nas atividades do edifício/local ou de forma alguma interromperão ou prejudicarão o trabalho de nenhum empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA

REPRESENTANTES DO SINDICATO

Parágrafo 1º: No prazo de 30 (trinta) dias corridos a partir da assinatura deste Contrato, o Sindicato fornecerá ao Empregador uma lista completa identificando os representantes do Sindicato e Administradores dos Locais de Trabalho responsáveis pelo atendimento das obrigações escritas do Sindicato e pelo exercício dos respectivos direitos escritos em cada um dos locais de trabalho do Empregador. O Sindicato se obriga ainda a atualizar a mencionada lista na medida em que for necessário para espelhar as alterações concernentes aos seus representantes designados e quadro de funcionários.

Parágrafo 2º: Ao Empregador não será exigido que reconheça ou que trate com representantes do Sindicato, incluindo Administradores dos Locais de Trabalho e/ou funcionários escolhidos, os quais o Sindicato não tiver previamente identificado por escrito ao Empregador.

Parágrafo 3º: Representantes do Sindicato que têm permissão para visitar os locais de trabalho do Empregador deverão portar a devida identificação fotográfica que permite a verificação de sua filiação [afiliação] ao Sindicato e poderá ter seu acesso negado aos locais de trabalho, mesmo que o requisito de notificação prévia tenha sido cumprido, caso sejam incapazes de apresentar a referida identificação quando solicitados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA ADMINISTRADORES

O Empregador se obriga a reconhecer os Administradores dos Locais de Trabalho selecionados pelos sócios do Sindicato e a eles estender todos os direitos e privilégios que lhes couber por lei. O número de Administradores não excederá um por turno por local de trabalho/serviço, ou um por 75 (setenta e cinco) empregados por local de trabalho/serviço, valendo o que for maior.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA AUDITORIAS

O Empregador, após receber notificação escrita do Sindicato com respeito a uma violação específica do Contrato, terá prazo de 30 (trinta) dias para sanar a infração. Após esse prazo, o Sindicato poderá examinar os livros do Empregador relativamente a esta violação específica. Caso a auditoria demonstre que o Empregador corrigiu toda e qualquer violação, então não será considerada "intencional" e a auditoria será paga pelo Sindicato. Se, por outro lado, a auditoria demonstrar que referido Empregador não sanou todas as violações, então estas serão consideradas "intencionais", e ele deverá pagar o custo da auditoria e ainda quaisquer itens aplicáveis nos termos da violação, acrescidos de 6% (seis por cento) de juros sobre o montante total do valor apurado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA PROCESSO DE DISSÍDIO

Parágrafo 1º: Para os fins do presente Contrato, dissídio é a diferença ou o litígio entre o Empregador e o Sindicato, um Empregado ou grupo de empregados, acerca da interpretação, aplicação ou a alegada violação de uma disposição específica do presente Contrato e o método seguinte será o único para a apresentação e composição amigável de dissídios.

Parágrafo 2º: Um dissídio poderá ser promovido apenas pelo(s) empregado(s) desfavoravelmente atingido(s) que seja abrangido por este Contrato, excetuando-se o disposto no Parágrafo 5º desta Cláusula.

Parágrafo 3º: O Dissídio será considerado de acordo com o seguinte processo de dissídio com exceção de que nenhum dissídio será considerado se não apresentado na forma prevista na Etapa 1 deste Processo de Dissídio dentro de 14 (catorze) dias corridos após o autor do dissídio ter tido ciência ou ter razões para crer no incidente causador do dissídio, valendo o que ocorrer em primeiro lugar; desde que, contudo, em caso de rescisão ou suspensão, o Dissídio possa ser submetido à primeira instância, conforme determina a Etapa 3 infra.

Etapa 1: As partes devem procurar solucionar dissídios informalmente antes de registrá-los por escrito. O Administrador do Sindicato deve estar presente nesta Etapa. Não obstante, o dissídio deve ser assinado pelo seu autor e apresentado ao Empregador por escrito dentro do prazo acima estabelecido. O Dissídio deve mencionar as alegadas disposições contratuais violadas e as especificações da alegada violação. O Empregador deve responder ao Dissídio, por escrito, dentro de 10 (dez) dias corridos.

Etapa 2: Caso o Dissídio não seja solucionado na Etapa 1, ele deve ser apresentado por escrito ao Empregador dentro de 10 (dez) dias corridos após a resposta do Empregador ao dissídio na Etapa 1 ou após a data em que a resposta seria devida, valendo o prazo mais curto. O Empregador pode realizar uma reunião para tratar do dissídio dentro de 10 (dez) dias corridos após o seu recebimento. O Empregador deve *responder ao dissídio, por escrito, dentro de 10 (dez) dias corridos após a realização da reunião* ou após o recebimento do dissídio, caso não tenha havido reunião. Dissídios em Grupo ou de “ação coletiva” poderão ser apresentados na Etapa 2.

Como alternativa a este processo da Etapa 2 descrito acima, caso concordem Empregador e Sindicato, qualquer dissídio que não represente suspensão ou revogação será discutido em reunião entre o Sindicato e o Empregador, a ser realizada para este fim, mas em nenhuma hipótese a realização de referida reunião será requerida com frequência superior a uma vez ao mês. Se forem incapazes de solucionar a questão o Sindicato notificará o Empregador por escrito, dentro de 5 (cinco) dias úteis contados da reunião, de que o Dissídio será encaminhado à Etapa 3.

Etapa 3: Caso o dissídio não tenha sido solucionado na Etapa 2, este deve ser apresentado ao Empregador por escrito dentro de 10 (dez) dias corridos após a resposta do Empregador ao dissídio ou após a data em que esta resposta seria devida, valendo o prazo que for mais curto, para encaminhar o dissídio para a Etapa 3. O Empregador deve realizar uma reunião para tratar do dissídio dentro de 10 (dez) dias corridos após o seu recebimento. O Empregador responderá o dissídio, por escrito, dentro de 10 (dez) dias corridos após a realização da reunião ou após o recebimento do dissídio, caso não tenha havido reunião. O Sindicato e o Empregador podem pactuar reciprocamente a renúncia aos prazos-limite para a realização da reunião ou mesmo à sua realização, inteiramente, nesta Etapa.

Dissídios concernentes a suspensões disciplinares e rescisões devem ser iniciados nesta Etapa 3, mas devem ser entregues por escrito ao Empregador dentro de 10 (dez) dias contados da rescisão ou suspensão.

Etapa 4. a. Caso o dissídio não seja solucionado na Etapa 3, ele deverá ser encaminhado para arbitragem pelo Sindicato dentro de 30 (trinta) dias corridos após o recebimento da resposta do Empregador ou após a data em que a resposta era devida, valendo o que ocorrer antes. Um pedido de arbitragem deve ser entregue por escrito pelo Sindicato simultaneamente na Associação Americana de Arbitragem (American Arbitration Association - “AAA”) e ao Empregador dentro deste prazo como condição para o processamento do pedido, e deve especificar as Cláusulas e Parágrafos que se alega terem sido violados. Caso o Sindicato e o Empregador concordem mutuamente, o dissídio poderá ser encaminhado para arbitragem na *Labor Connection* em vez de na AAA.

b. Caso o Empregador ou o Sindicato levante uma questão relativa à arbitrabilidade procedimental, o Árbitro, após a sua seleção e no mínimo duas semanas antes de qualquer audiência programada, determinará se uma audiência separada será programada para que o Árbitro aprecie a questão da arbitrabilidade apenas, a menos que de outra forma seja mutuamente convencionado por escrito. O(s) motivo(s) pelo(s) qual(is) o dissídio seria alegadamente não-arbitrável será declarado na resposta escrita do Empregador na Etapa 3. No caso de um dissídio por parte do Empregador, a impugnação à arbitrabilidade por parte do Sindicato deve ser declarada na discussão entre o Sindicato e o Empregador, mencionada no Parágrafo 5º. Se uma questão de arbitrabilidade surgir na Etapa 4 pela primeira vez, a parte que a arguir deverá notificar a outra por escrito dentro

de 10 (dez) dias corridos, contados do recebimento do pedido de arbitragem, e o Árbitro determinará se programará ou não uma audiência separada na forma descrita acima. Questões relativas a arbitrabilidade levantadas contrariamente a este procedimento serão consideradas renunciadas e em nenhuma hipótese poderá uma questão de arbitrabilidade ser argüida pela primeira vez em audiência programada para decidir o mérito do caso.

Qualquer audiência que trate de arbitrabilidade deverá ser conduzida de acordo com as normas da Associação Americana de Arbitragem sobre arbitragem sumária (célere). Caso o Árbitro determine que o dissídio não é arbitrável, este será rejeitado e não será dada continuidade a seu processamento e nenhuma taxa de cancelamento será cobrada de nenhuma das partes. Caso o Árbitro determine que o dissídio é arbitrável, então uma audiência será realizada para que o Árbitro aprecie os méritos do dissídio.

c. O Árbitro terá autoridade apenas para dirimir litígios advindos do presente Contrato relativamente à interpretação e aplicação de Cláusula(s) e Parágrafo(s) contratuais específicos, alegadamente infringidos e que envolvam os fatos do dissídio específico a ele submetido. O Árbitro não poderá emendar, alterar ou modificar o Contrato. O Árbitro não terá poderes para dedicar-se a nenhuma forma de arbitragem de interesse a menos que reciprocamente pactuado por escrito. Apenas um dissídio poderá ser apresentado e decidido durante uma dada arbitragem, a menos que mutuamente convenionado por escrito neste sentido. O Árbitro deverá proferir sua decisão dentro de 30 (trinta) dias corridos após a conclusão da audiência ou da entrega das peças processuais, valendo o prazo mais extenso. A decisão do Árbitro é definitiva e obriga o autor do dissídio, o Empregador e o Sindicato. O custo da arbitragem avaliado pela AAA e os honorários do Árbitro serão assumidos pela parte sucumbente.

Para os fins deste Parágrafo 3º: (1) Os dissídios da Etapa 1 devem ser apresentados ao supervisor imediatamente designado; (2) Os dissídios da Etapa 2 devem ser apresentados ao devido administrador local ou supervisor designado; e (3) Os dissídios da Etapa 3 e Etapa 4 devem ser apresentados ao Departamento de Relações Trabalhistas, Departamento de Recursos Humanos ou ao Executivo-Chefe do Empregador, ou a quem por ele designado.

Parágrafo 4º. Caso o empregado ou o Sindicato deixe de cumprir qualquer prazo em qualquer etapa deste Processo de Dissídio, isto configurará a renúncia ao dissídio e nenhuma medida ulterior poderá ser promovida em relação a esse dissídio. O prazo é essencial, mas as partes poderão mutuamente renunciar por escrito a qualquer prazo referido nesta Cláusula TRIGÉSIMA SEXTA – PROCESSO DE DISSÍDIO. Caso o Empregador perca o prazo para resposta estabelecido neste contrato, o Dissídio automaticamente passará para a Etapa seguinte, desde que o Sindicato tenha de outra forma cumprido as disposições desta Cláusula.

Parágrafo 5º. Um dissídio relativo à interpretação ou aplicação do Contrato iniciado pelo Empregador será discutido com o Sindicato e poderá, em seguida, ser apresentado para arbitragem pelo Empregador dentro de 30 (trinta) dias após ter tido ciência ou dever ter tido ciência do dissídio. O pedido de arbitragem será efetuado por escrito e uma cópia será enviada ao Sindicato. Não se exigirá que o Empregador siga o procedimento deste Parágrafo ou Cláusula caso haja violação da Cláusula VIGÉSIMA NONA – GREVE DE FUNCIONÁRIOS E GREVE PATRONAL. De igual forma, o Presidente do Sindicato poderá dar início a um dissídio relativamente à interpretação ou aplicação do Contrato em circunstâncias em que um empregado ou grupo de empregados, conforme mencionado no Parágrafo 1º, não possa fazê-lo. O descumprimento de prazos

ou outras restrições aqui previstas não constituem as supra-referidas circunstâncias e este parágrafo não poderá ser utilizado para sanar defeitos materiais ou processuais em dissídios que poderiam de outra forma ser devidamente promovidos por um empregado individualmente ou grupo de empregados. O dissídio do Sindicato poderá ser apresentado para arbitragem utilizando-se o mesmo procedimento, acima detalhado, para os dissídios de Empregadores.

Parágrafo 6º. Uma matéria de fato relativa à circunstância de ter ou não um empregado infringido o presente Contrato por ter promovido qualquer greve ou interferência no trabalho, ou ter participado desses eventos, conforme previsto na Cláusula VIGÉSIMA NONA, Parágrafo 1º supra, será arbitrável desde que a única matéria a ser apreciada pelo Árbitro seja o fato de ter ele participado ou não da aludida atividade. Caso o Árbitro se convença da participação do empregado, o Árbitro não terá poder ou competência para questionar, derrubar ou de outra forma considerar a espécie ou severidade da ação punitiva tomada contra o empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PRINCIPAIS DELITOS

Parágrafo 1º: Embora tanto o empregador como o Sindicato concordem com um padrão de justa causa para a punição do empregado, em reconhecimento de determinadas condutas, prejudiciais a um local de trabalho seguro, saudável e produtivo, as partes identificaram e proibiram tais comportamentos, relacionados sob o título Principais Delitos. O empregado culpado por um Principal Delito será submetido a dispensa imediata sem direito a recorrer à Cláusula TRIGÉSIMA SEXTA - PROCESSO DE DISSÍDIO, exceto quanto à questão de ter ele realmente cometido o Delito. Se, em seguida à rescisão do contrato de trabalho, for determinado que o empregado não cometeu o delito alegado, as partes (Empregador e Sindicato ou o Árbitro) providenciarão a devida medida reparadora e indenizatória. Esta Cláusula não se aplica a empregados em período de experiência (Cláusula TRIGÉSIMA OITAVA – PERÍODO DE EXPERIÊNCIA), que poderão ter seu contrato rescindido a critério do Empregador, sem recurso ao Processo de Dissídio, e não se trata de lista exaustiva dos delitos que poderão ser objeto de dispensa imediata do empregado.

Os Principais Delitos São os Seguintes:

- a. Furto, apropriação indébita ou uso ou posse não autorizada de propriedade do Empregador, de propriedade de um colega empregado ou supervisor, um locatário, cliente ou visitante do local de trabalho ou pessoa do público em geral.
- b. Condenação ou confissão de qualquer crime doloso enquanto funcionário do Empregador.
- c. Condenação ou confissão de delitos sexuais na forma definida por e relacionada nas Leis Gerais de Massachusetts (Massachusetts General Laws) ou em outra lei aplicável.
- d. Informação ou declaração falsa, ou fraudulenta, verbal ou escrita.

- e. Falsificação de qualquer/quaisquer documento(s) efetuada pelo empregado no desempenho de seus deveres para com o Empregador.
- f. Uso ou posse de álcool e/ou substâncias entorpecentes [estupefacientes] ilegais enquanto no desempenho de suas atividades ou apresentar-se para as atividades na posse ou sob influência de álcool e/ou substâncias entorpecentes [estupefacientes] ilegais.
- g. Uso de substâncias entorpecentes [estupefacientes] ou medicamentos que prejudiquem o adequado desempenho das atividades no trabalho. Substâncias entorpecentes [estupefacientes] ou medicamentos objeto de prescrição médica estão excluídos caso a administração tenha sido advertida pelo empregado de que este se encontra em tratamento.
- h. Atos graves de insubordinação ou violência física (real ou ameaçada) dirigidos a outros empregados ou supervisores, locatários, clientes, visitantes do local de trabalho, ou pessoas do público.
- i. Posse de armas de fogo, explosivos ou mercadoria contrabandeada no imóvel do Empregador.

Parágrafo 2º: O Empregador tomará medidas para punir o empregado nos termos do Parágrafo 1º desta Cláusula dentro de 10 (dez) dias úteis seguintes à ciência do delito por parte do Departamento de Relações Trabalhistas do Empregador, do Departamento de Recursos Humanos ou do Executivo-Chefe do Empregador, ou quem por ele designado.

Parágrafo 3º: Reprimendas por escrito e notificações de medidas punitivas serão retiradas dos arquivos do empregado após 21 (vinte e um) meses e não poderão ser usadas depois disso como parte de procedimento punitivo, desde que o referido empregado não tenha recebido nenhuma outra medida punitiva pela mesma infração, ou infração semelhante, durante esses 21 (vinte e um) meses.

Parágrafo 4º: Todos os empregados terão o direito a solicitar a presença de um Administrador do Sindicato durante qualquer reunião investigatória que o empregado acredite que poderá resultar em punição.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

Parágrafo 1º: O Empregador terá 60 (sessenta) dias corridos a contar do início da contratação de um empregado e 60 (sessenta) dias corridos a contar da data de sua promoção ou transferência permanente, conforme o caso, para avaliar a capacidade do empregado no desempenho de seus deveres. Este será considerado um período de experiência, e as disposições deste Contrato, previstas na Cláusula TRIGÉSIMA SEXTA – PROCESSO DE DISSÍDIO, não se aplicarão ao empregado durante este período.

Parágrafo 2º: O Empregador poderá punir ou dispensar empregados recém-contratados que não tenham completado o período de experiência acima estabelecido por qualquer motivo, sem que por isso possa o empregado ou o Sindicato recorrer à Cláusula TRIGÉSIMA SEXTA – PROCESSO DE DISSÍDIO.

Parágrafo 3º: O Empregador poderá punir ou rebaixar o cargo de empregados recém-promovidos que não tenham completado o período de experiência estabelecido no Parágrafo 1º supra por qualquer motivo, sem que por isso possa o empregado ou o Sindicato recorrer à Cláusula TRIGÉSIMA SEXTA – PROCESSO DE DISSÍDIO.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA
FUNDO DE CONTRIBUIÇÕES PARA O SINDICATO

A Empresa se obriga a honrar e a transmitir ao Sindicato as deduções de contribuições ao *Service Employees' International Union, Local 254 Fundo COPE* de empregados membros do Sindicato e que assinam cartões de autorização de dedução. As deduções serão nos valores e com a frequência especificada nos cartões de autorização de contribuições políticas.

“Eu por meio desta autorizo a Empresa a deduzir de meu pagamento o valor de _____ todo mês e a encaminhar referida quantia a cada 6 (seis) meses ao S.E.I.U., Local 254 Fundo COPE. Esta autorização é voluntária e efetuada no entendimento específico de que a assinatura desta autorização e a realização do pagamento à Comissão do S.E.I.U. Fundo COPE não são condições de filiação ao Sindicato ou de emprego na Empresa e que a Comissão do S.E.I.U., Local 254 Fundo COPE fará uso do dinheiro que receber para efetuar contribuições e despesas políticas em relação a eleições federais, estaduais e municipais.”

Data

Assinatura

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA IMIGRAÇÃO

Reconhecendo que questões envolvendo a imigração/condição de trabalho ou informações pessoais de um empregado possam surgir durante o curso de seu emprego, e que erros na documentação de um empregado podem ser resultantes de equívocos ou de circunstâncias alheias ao seu controle, o Empregador concorda com o seguinte procedimento:

1. Caso surja uma questão ou investigação envolvendo a condição de imigrante ou a qualificação para o emprego de um empregado que não esteja no período de experiência, o Empregador notificará prontamente o empregado por escrito e enviará uma cópia desta notificação ao Sindicato. A carta deverá conter uma declaração concisa da questão e mencionar os direitos do empregado nos termos desta Cláusula.
2. Caso seja admitido pelo direito e/ou normas aplicáveis, ao empregado filiado prejudicado será oferecida adequada oportunidade para remediar o problema identificado ou apresentar documentação aceitável demonstrando que o problema identificado está em processo de revisão ou correção antes que uma medida adversa seja tomada. Quaisquer alterações legítimas na documentação do empregado ou correções legítimas em seu número de seguro social não configurarão nova contratação do emprego, a menos que haja uma interrupção no serviço. Caso o empregado filiado não providencie a devida correção do problema ou não forneça documentação válida, conforme mencionado acima dentro de 14 (catorze) dias corridos, **ele** poderá ser demitido e o Empregador não terá obrigações futuras de manter o cargo para o empregado filiado [afiliado].
3. Se o empregado filiado [afiliado] obtiver documentação válida na forma do parágrafo 2 supra, quando necessário, a ele será permitido um período de licença não-remunerada [sem vencimento] para cumprir procedimentos relevantes ou visitar órgãos pertinentes, com vistas a sanar o problema identificado, desde que notifique devidamente o Empregador das ausências programadas e que a ele seja possível a comprovação dos encontros, audiências ou outros procedimentos para os quais o período de licença é requerido.

Mediante solicitação, o Empregador se obriga a reunir-se com o Sindicato e a discutir o problema/a questão concernente ao empregado. Quando possível e admissível nos termos da lei ou dos regulamentos aplicáveis, esta reunião realizar-se-á antes que o Empregador dê início a qualquer medida contrária à relação de emprego.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA ABRANGÊNCIA DO CONTRATO

Parágrafo 1º. O presente instrumento constitui Contrato integral entre o Empregador e o Sindicato, cujo conteúdo é resultado de negociações de acordo coletivo de trabalho. Exceto pelo previsto na Cláusula VIGÉSIMA OITAVA – PROIBIÇÃO DE REBAIXAMENTO DE PADRÕES, todos os contemporâneos acordos, entendimentos, ou

ou práticas adotadas no passado, verbais ou escritos, conhecidos ou desconhecidos, asseverados ou não, entre o Empregador e o Sindicato ou os empregados, estarão rescindidos com a assinatura deste Contrato.

Parágrafo 2º: As partes reconhecem que, durante as negociações que resultaram no presente Contrato, cada uma delas teve o direito irrestrito e a oportunidade de questionar todo objeto ou matéria não excluída por lei da área de acordo coletivo de trabalho, e que os entendimentos e acordos a que as partes chegaram após essa oportunidade e após o exercício desse direito estão estabelecidos neste Contrato. Portanto, por todo o período de vigência deste Contrato, o Empregador e o Sindicato voluntária e irrestritamente renunciam a esse direito, e cada um deles concorda com o fato de que a outra parte não será obrigada a efetuar acordo coletivamente com respeito a qualquer objeto ou matéria não especificamente referida ou abrangida pelo presente Contrato, mesmo que tais objetos e matérias possam não ter sido do conhecimento ou da consideração de nenhuma ou de ambas as partes quando da assinatura deste Contrato.

Parágrafo 3º: Nenhuma alteração ou modificação efetuada no presente Contrato será válida a menos que assim pactuem por escrito o Executivo-Chefe do Empregador ou quem por ele designado e o Sindicato.

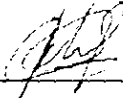
Parágrafo 4º: Não se considerará que o Empregador tenha aceito qualquer termo ou condição de emprego não especificamente estabelecidos neste Contrato.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA
PRAZO DO CONTRATO

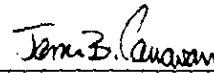
A vigência do presente Contrato terá início no dia 1º de setembro de 2002 e permanecerá em vigor até o dia 31 de agosto de 2007, e a partir de então de ano para ano, a menos que seja alterado ou rescindido, por escrito, por uma das partes, que deverá fazê-lo à outra no mínimo 60 (sessenta) dias antes do término deste Contrato ou em qualquer ano seguinte ao início de sua vigência.

EM TESTEMUNHO DO QU , assinamos e apusemos respectivamente nossas assinaturas e selos neste dia 15 de Novembro de 2002.

SERVICE EMPLOYEES' INTERNATIONAL UNION, LOCAL 254, AFL-CIO

POR  _____
Rocio Saenz, Deputada Trustee

MAINTENANCE CONTRACTORS OF NEW ENGLAND

POR  _____
James B. Canavan, Principal Negociador

ANEXO A – REMUNERAÇÕES

	<u>Cat. A</u>	<u>Cat. B e C</u>	<u>Cat. D</u>	Empregados contratados há mais de 5 (cinco) anos
1. Região Metropolitana de Boston*				
1/set/02	10,20	9,95	9,80	10,10
1/jan/03	10,45	10,15	9,90	10,30
1/jul/03	10,70	10,40	10,05	10,55
1/jan/04	10,95	10,75	10,20	10,90
1/jul/04	11,10	11,05	10,35	11,20
1/jan/05	11,35	11,35	10,50	11,50
1/jan/05	11,60	11,60	10,65	11,75
1/jan/06	11,85	11,85	10,80	12,00
1/jul/06	12,15	12,15	10,95	12,30
1/jan/07	12,50	12,50	11,25	12,65
1/jul/07	12,95	12,95	11,55	13,10
	<u>Cat. A</u>	<u>Cat. B e C</u>	<u>Cat. D</u>	Empregados contratados há mais de 5 (cinco) anos
2. Região da Periferia*				
1/set/02	8,54	8,29	8,29	8,44
1/jan/03	8,84	8,59	8,49	8,74
1/jan/04	9,14	8,89	8,69	9,04
1/jan/05	9,44	9,19	8,94	9,34
1/jan/06	9,79	9,54	9,29	9,69
1/jan/07	10,09	9,84	9,59	9,99

Categoria A Categorias B e C Categoria D **Empregados
contratados há mais de 5 (cinco) anos
Centros Comerciais/Shoppings e Varejo [Venda a Retalho]***

1/set/02	7,30	7,30	7,30	7,30
1/jan/03	7,75	7,75	7,75	7,75
1/jan/04	8,10	8,10	8,10	8,10
1/jan/05	8,50	8,50	8,50	8,50
1/jan/06	9,00	9,00	9,00	9,00
1/jan/07	9,50	9,50	9,50	9,50

Empregados com 5 (cinco) anos de trabalho contínuo terão uma taxa mínima, conforme especificado. Caso um Empregador perca um Contrato, o Empregador que o suceder reconhecerá o número de anos de trabalho contínuo de um empregado com o Empregador anterior com respeito à taxa de cinco anos.

4. New Bedford* – Empregados em New Bedford que recebem a taxa da Região da Periferia continuarão a receber pelo menos a mesma taxa.

Faxineiros
[Empregados de Limpeza]

1/jan/03	7,51
1/jan/04	7,81
1/jan/05	8,21
1/jan/06	8,61
1/jan/07	9,06

5. Springfield*

	<u>Faxineiros [Empregados de Limpeza] em Período Integral</u>	<u>Faxineiros [Empregados de Limpeza] em Meio-Período</u>
1/jan/03	8,94	8,13
1/jan/04	9,24	8,43
1/jan/05	9,54	8,73
1/jan/06	9,84	9,08
1/jan/07	10,19	9,38

Westborough*

	<u>Faxineiros [Empregados de Limpeza]</u>
1/jan/03	7,95
1/jan/04	8,25
1/jan/05	8,55
1/jan/06	8,90
1/jan/07	9,20

REMUNERAÇÕES DE PROVIDENCE, RI

	<u>Categoria A</u>	<u>Categorias B e C</u>
Providence*		
1/set/02	7,00	6,50
1/jan/03	7,40	6,90
1/jan/04	7,80	7,30
1/jan/05	8,20	7,70
1/jan/06	8,60	8,10
1/jan/07	9,00	8,50

*Conforme esta região é definida na **Cláusula SEXTA – REMUNERAÇÃO**.



60 Canal Street
Boston, MA 02114
Phone: 617-523-6150, Fax:617-742-4896