
EL ACUERDO

ENTRE

SEIU

LOCAL 105

**EL SINDICATO INTERNACIONAL
DE EMPLEADOS DE SERVICIOS
LOCAL NO. 105**

Y

**COMMERCIAL CLEANING SYSTEMS
EN CLÍNICAS DE KAISER PERMANENTE
LOCALIZADAS EN DENVER-BOULDER, Y
EL NORTE DE COLORADO**

EFFECTIVO:

Marzo 1, 2021 - Febrero 28, 2025

ÍNDICE

<u>ARTÍCULO UNO</u> - Reconocimiento De Sindicato	1
<u>ARTÍCULO DOS</u> - Deducción De Cuotas	3
<u>ARTÍCULO TRES</u> - Antidiscriminación /Inmigración	7
<u>ARTÍCULO CUATRO</u> - Contrataciones Y Empleo	9
<u>ARTÍCULO CINCO</u> - Trabajo Adicional	12
<u>ARTÍCULO SEIS</u> - Representantes Sindicales	13
<u>ARTÍCULO SIETE</u> - Mantenimiento De Las Condiciones Laborales Actuales	17
<u>ARTÍCULO OCHO</u> - Horas Y Tiempo Extra	21
<u>ARTÍCULO NUEVE</u> - Condiciones Y Gastos Laborales	23
<u>ARTÍCULO DIEZ</u> - Pago De Nómina	28
<u>ARTÍCULO ONCE</u> - Días Festivos	30
<u>ARTÍCULO DOCE</u> - Vacaciones	31
<u>ARTÍCULO TRECE</u> - Seguro Médico Y De Vida	35
<u>ARTÍCULO CATORCE</u> - Antigüedad	37
<u>ARTÍCULO QUINCE</u> - Disciplina Y Despido	40
<u>ARTÍCULO DIECISÉIS</u> - Permiso Por Luto	41
<u>ARTÍCULO DIECISIETE</u> - Permiso Por Enfermedad	42
<u>ARTÍCULO DIECIOCHO</u> - Permiso Justificado	43
<u>ARTÍCULO DIECINUEVE</u> - Servicio De Jurado	45
<u>ARTÍCULO VEINTE</u> - Trámite De Esclarecimiento De Agravios Y Arbitraje	46
<u>ARTÍCULO VEINTIUNO</u> - Derechos De La Administración	49
<u>ARTÍCULO VEINTIDÓS</u> - Cláusula De Salvaguarda	50
<u>ARTÍCULO VEINTITRÉS</u> - Sin Huelgas – Ni Cierres De Puertas	50
<u>ARTÍCULO VEINTICUATRO</u> - Fondo Educacional	51
<u>ARTÍCULO VEINTICINCO</u> - Términos Del Acuerdo	52
<u>APÉNDICE A</u> - Índice Salarial	52
<u>APÉNDICE B</u> - Alcohol Y Substancias Reguladas	56
<u>APÉNDICE C</u> - Acoso Sexual	59

EL ACUERDO

ESTE ACUERDO entre COMMERCIAL CLEANING SYSTEMS (de aquí en adelante aludido como el “Empleador” o la Compañía) y el SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS LOCAL NO. 105 con el propósito de manejar las relaciones de negocios al establecer salarios, horarios y condiciones de trabajo que afecten a los miembros del Sindicato que son empleados por el Empleador en todas las clínicas y edificios de Kaiser Permanente en el área metropolitana de Denver-Boulder en las cuales el Empleador tiene un contrato para prestar servicios. Las partes acuerdan lo siguiente:

ARTÍCULO UNO RECONOCIMIENTO DE SINDICATO

El Empleador reconoce que el Sindicato es representante exclusivo del convenio colectivo de trabajo para todos sus empleados de servicio (conserjes) que trabajan en todas las clínicas y edificios del área metropolitana de Denver-Boulder y el Norte de Colorado por el cual, el Empleador tiene contrato para prestar servicios. Las partes se encuentran en conformidad con lo las siguientes clínicas y edificios estén específicamente cubiertos por el Contrato (ya sea que estén o no, localizadas en la área metropolitana de Denver-Boulder y el Norte de Colorado):

1. Arapahoe
3. Aurora CenterPoint
4. Baseline
5. Brighton
6. Castle Rock
7. Central Support Services
8. East Denver

9. Englewood
10. Franklin
11. Greeley
12. Hidden Lake
13. Highlands Ranch
14. Ken Caryl
15. Lakewood
16. Lone Tree
17. Longmont
18. Loveland
19. Northfield
20. Parker
21. Parkside
22. Regional
23. Rock Creek
24. Skyline
25. Smokey Hill
26. SouthWest
27. Waterpark 1
28. Westminster
29. Wheat Ridge

Las partes acuerdan que el Teatro Educativo será cubierto por este contrato si es que, o cuando, el empleador reanuda la limpieza del edificio para Kaiser.

Las partes acuerdan lo siguiente:

Los supervisores no deberán realizar negociaciones de la unidad laboral excepto en situaciones de emergencia o donde existen otras condiciones que superan el control del Empleador. En edificios de menos de 200,000 pies cuadrados, no más de un (1) supervisor puede realizar el trabajo de la unidad de negociaciones. Los supervisores que con regularidad realizan negociaciones con la unidad de trabajo

deberán ser asignados como líderes de trabajo y deberán formar parte de la unidad de negociaciones. Los Líderes de Trabajo no tendrán ningún derecho ni autoridad para disciplinar a un empleado. Los líderes de trabajo pueden facilitarle documentación al empleador que sustente la disciplina por el acto. De no contar con un supervisor, un líder de trabajo podría enviarle a casa al empleado que haya cometido un acto grave (presentarse ebrio, violento, por robo, etc.). Al momento de celebrar este acuerdo, para todas las instalaciones previas del Sindicato de Kaiser, no existirán ni cambios en las operaciones ni reducción de las horas de la unidad de negociación por motivo de esta cláusula.

El Empleador deberá entregar a el Sindicato una lista de las cuentas amparadas por este Acuerdo. La lista que entregue el Empleador tendrá que ser provista a el Sindicato para el último día de cada trimestre (diciembre 31, marzo 31, y junio 30 y septiembre 30). Toda locación nueva que se agregue a este acuerdo se deberá añadir a la lista. Las locaciones que se pierdan tendrán que eliminarse de la lista.

ARTÍCULO DOS DEDUCCIÓN DE CUOTAS

- A. El Empleador acuerda deducir las cuotas para el Sindicato, las cuotas de iniciación y no más de un fondo para las campañas de participación cívica o política y deducir dichos pagos de los salarios de los empleados y entregarlos estos mismos a el Sindicato de acuerdo a los términos de la autorización firmada de dichos empleados, y de acuerdo a los métodos indicados más adelante, y el Empleador será la gente que reciba dichas cantidades y la deducción de dichas primas por el

Empleador constituirán el pago de las primas por parte de los empleados. En caso que el Sindicato recolecte de manera directa las autorizaciones firmadas, el Empleador está de acuerdo en aceptar los documentos en formato PDF de dicha autorización para realizar las deducciones en conformidad con este artículo.

- B. Las cuotas regulares del Sindicato para los empleados regulares serán deducidas de cada cheque de pago. Para los empleados regulares recién contratados, la mitad de la cuota completa de iniciación y el primer pago de cuotas regulares será deducido del primer cheque regular del empleado en el primer mes de calendario después de cumplirse 30 días de empleo. (Por ejemplo, a un empleado contratado en junio se le aplicarán estas deducciones en su primer pago salarial regular en el mes de agosto.) El saldo de la cuota de iniciación será deducido del primer pago de salario del empleado del mes inmediato que sigue.
- C. Toda suma deducida en conformidad con este Artículo será enviado a el Sindicato a no más tardar el día 25 del mes después que dichas deducciones se realizaron junto con una (1) lista presentada de manera electrónica en un formato de banco de datos acordado de manera mutua, especificando para cada empleado gobernado por este Acuerdo lo siguiente:
 - 1. Por edificio o instalación: el nombre del empleado, su domicilio, número de teléfono, fecha de antigüedad, fecha que fueron contratados, la razón fiscal del Empleador (en caso que el Empleador utilice números de seguridad social como razón fiscal, entonces se utilizarán únicamente los últimos cuatro dígitos

de su número de seguridad social), índice salarial y horas de trabajo.

2. La cantidad y tipo de la deducción para cada empleado, al igual que su pago en bruto regular por el periodo de pago.
3. La cantidad de prestaciones extraoficiales pagadas, de existir. (Ya sea por el empleado solamente, empleado y cónyuge, etc. O al designar el monto a pagar.)
4. Una solicitud firmada para las membresías de todos los empleados cuyos nombres estén indicados en la deducción de cuotas por primera vez durante ese mes para que sea enviada de manera electrónica, por fax, o por correo postal. La solicitud sindical incluirá la notificación para los empleados de la cantidad de las cuotas de iniciación y las cuotas regulares.

Si el Empleador fallara en entregar a) la lista mensual requerida, o b) la información correcta/completa, el Sindicato le notificará al Empleador en cuyo caso el Empleador tendrá cinco (5) días laborales para corregir su falla y presentar una explicación legítima del porqué cree que esta lista que facilitó es correcta y completa. Si el Empleador dejará de corregir su falla en un plazo de cinco (5) días laborales o que presente un fundamento legítimo del porqué cree que esta lista está correcta y completa, el Empleador será multado con \$50.00 que serán entregados al fondo de educación por cada día que pase hasta que la falla sea corregida. Si el Empleador dejara de remitir los montos correctos de primas y cuotas en un plazo de cinco (5) días laborales, el Empleador será responsable por los montos adeudados de deudas regulares.

- D. Nuevos Edificios: Si al Empleador se le otorga otro edificio que no pertenecía al contrato de limpieza y dicho edificio se encuentra bajo la jurisdicción de este acuerdo, el Empleador le informará por escrito a el Sindicato antes de cinco días laborales después de tomar el nuevo edificio.
- E. El Sindicato tendrá el derecho de conducir investigaciones, incluyendo la inspección y revisión de nómina y tarjetas de entrada de todos los empleados, de hasta un (1) año previo a la fecha de solicitud, incluyendo supervisores de instalaciones, de cualquier edificio que es limpiado por el Empleador dentro de la jurisdicción del Sindicato, para así poder determinar si es que las provisiones de este Acuerdo están siendo acatadas. Si por medio de la investigación se descubriera algún incumplimiento durante dicho periodo de un (1) año, entonces el Empleador deberá compensar a cualquier empleado de la unidad de negociaciones por cualquier pérdida sufrida como resultado de las faltas del Empleador, incluyendo intereses, (a la tasa NLRB actual) y compensar a el Sindicato por las cuotas o recargos que no fueron entregados a el Sindicato. Si las pérdidas incluyen pago retroactivo, entonces las cuotas y recargos que no fueron entregadas a el Sindicato de manera apropiada en cuanto a los pagos retroactivos deben ser deducidas de cualquier monto de pagos retroactivos que se deben al empleado. Si la pérdida no incluye pagos retroactivos y existe pérdida de cuotas del Sindicato, entonces el Empleador tendrá que compensar a el Sindicato por dichas pérdidas.
- F. Todos los reembolsos de cuotas de membresía serán atendidos por el Sindicato.

- G. El Sindicato está de acuerdo en liberar e indemnizar al Empleador, lo cual incluye costos y honorarios de representación razonables, por cualquier acción o demanda que se suscite por la retención de deducciones en conformidad con este artículo.

ARTÍCULO TRES

ANTIDISCRIMINACIÓN /INMIGRACIÓN

- A. Ningún empleado o solicitante de empleo amparado por este Acuerdo será discriminado por formar parte del Sindicato o parte de las actividades del Sindicato.
- B. Ni el Empleador, ni el Sindicato podrán discriminar en contra de algún solicitante de empleo protegido por este Acuerdo por motivo de raza, color, religión, credo, edad, género, orientación sexual, discapacidad, origen nacional, genealogía, o ciudadanía. Adicionalmente, el Empleador y el Sindicato están de acuerdo en acatar las leyes federales migratorias.
- C. Es la normativa del Empleador y del Sindicato que las provisiones de este Acuerdo deben ser aplicadas a todos los empleados sin importar la raza, color, religión, credo, edad, género, orientación sexual, origen nacional, genealogía, o ciudadanía.
- D. La Traducción -- Todas las juntas y comunicados por escrito donde existan reglas de trabajo e instrucciones similares entregadas a los trabajadores serán traducidas al español. De ser factible, todas las juntas y comunicados escritos donde existan reglas de trabajo e instrucciones similares serán entregadas a los trabajadores

traducidas en el idioma que entienden para los trabajadores amparados por este Acuerdo. El Sindicato cooperará con el Empleador para coordinar la traducción de dichos documentos.

- E. El Empleador no deberá formular ninguna regla de trabajo que requiere el dominio del idioma inglés como una condición laboral. El Empleador puede requerir habilidades del idioma inglés como habilidades necesarias específicamente para el desempeño de un trabajo asignado al empleado donde no se pueda hacer una concesión razonable.
- F. El Empleador notificará a el Sindicato si existe alguna investigación por parte del Departamento de Seguridad Nacional o cualquier asunto relacionado a sus agencias y/o el Departamento de Trabajo. Los empleados no deberán ser disciplinados, perder su antigüedad o de otro modo ser afectados por un cambio legal de nombre o número de seguridad social. El Empleador está de acuerdo en obrar de acuerdo con las leyes correspondientes y relacionadas con migración, y extender la cooperación y ayuda razonable para los empleados y el Sindicato en conexión con dichos asuntos.

El Empleador está de acuerdo en cooperar con todos los migrantes legales y prestar la oportunidad de obtener ya sea extensiones, aplazamientos u otras condiciones exigidas por el Departamento de Seguridad Nacional sin que tengan que tomarse un plazo de ausencia. Si un permiso de ausencia es necesaria, el Empleador acuerda conceder a los empleados, en conformidad con el Artículo 18, un permiso justificado por un período máximo de treinta (30) días y sin pérdida de antigüedad al

regresar a su trabajo provisto por el Empleador aun este en el Edificio o Instalación. Todo lo anterior deberá obrar en conformidad con las leyes correspondientes. El empleado va a presentar documentación al Empleador en caso de necesitar el permiso de ausencia.

- G. En caso de que el empleado reciba una carta de la Administración de Seguridad Social indicando que 'no coincide', el Empleador tendrá que notificar al representante del Sindicato.
- H. El Empleador va a tomar las medidas razonables para crear un ambiente de trabajo en el que los empleados sean tratados con respeto y dignidad.

ARTÍCULO CUATRO **CONTRATACIONES Y EMPLEO**

- A. En conformidad con el Acta para la Paz Laboral en Colorado, todo empleado miembro del Sindicato en la fecha que se encuentre en vigor este Acuerdo, deberá permanecer como miembro en regla del Sindicato como una condición laboral.
- B. En conformidad con el Acta para la Paz Laboral en Colorado, todo empleado que no sea miembro del Sindicato o que haya sido contratado después de este Acuerdo debe, durante la duración de este Acuerdo, volverse y permanecer como miembro en regla en el Sindicato o realizar su contribución justa como una condición laboral en o después del día treinta y uno (31) después de la fecha de validez de este acuerdo o de la fecha de contratación, lo que sea que suceda después.

- C. Todo empleado que, dentro del periodo aquí especificado, no se convierta en miembro del Sindicato al no pagar las cuotas de iniciación o que, después de convertirse en miembro, pierda su membresía debido a la falla del pago de cuotas, deberá, tan pronto el Sindicato entregue una solicitud por escrito, ser dado de baja de inmediato por parte del Empleador. El Sindicato está de acuerdo en hacer reparaciones al Empleador en contra de cualquier responsabilidad que resultara de este Artículo Cuatro, C.
- D. En caso que el Empleador utilice una agencia de empleos como fuente para nuevos empleados, cualquier cobro por la agencia lo pagará el Empleador.
- E. El Empleador al momento de la contratación le informará a cada empleado al cual este Acuerdo aplique, de la existencia de este y realizará un esfuerzo lógico para ofrecer a cada nuevo empleado una copia de este Acuerdo en el idioma correspondiente.
- F. El Empleador le entregará a todo empleado nuevo al momento de su contratación la solicitud de membresía del Sindicato y la autorización para las deducciones de cuotas del Sindicato. Dichas solicitudes deberán ser enviadas al Sindicato en acuerdo con las provisiones de deducción de cuotas de este Acuerdo. El Sindicato acuerda facilitarle la documentación indicada anteriormente al Empleador. En caso de que el nuevo empleado se reúse a firmar la solicitud, el Empleador deberá referir al nuevo empleado a el Sindicato y notificarle a el Sindicato de manera inmediata. El empleador mantendrá postura neutral sobre el tema de la representación y membresía sindical.

- G. Contrataciones. El Empleador, si corresponde, le notificará a el Sindicato de los puestos laborales vacantes que tenga conocimiento o que se planifiquen. El Empleador les dará la primera consideración a los solicitantes calificados recomendados por el Sindicato. El Empleador le proveerá a el Sindicato y la membresía una copia del puesto de trabajo vacante.
- H. Periodo Condicional. Todo empleado nuevo cumplirá con un periodo condicional de treinta (30) días en los cuales puede ser dado de baja por el Empleador sin justificación expresa. El empleado no tendrá recurso para entablar un agravio o usar el proceso de arbitraje.
- I. Conforme se contraten nuevos empleados, el Empleador deberá agregarlos a la lista de deducción de cuotas según el Artículo Dos – Deducción de Cuotas.
- J. Para propósitos de nómina, al contratar un empleado nuevo el Empleador podría ofrecer al empleado hasta seis (6) meses de crédito de servicio si el empleado tiene al menos ese monto de experiencia verificable en cuanto el desempeño de las labores necesarias en el empleo ofrecido por el Empleador.
- K. A ningún empleado se asignará a trabajar en el mismo edificio que uno de sus familiares si es que ese familiar es líder o supervisor. Los empleados de la unidad de negociaciones pueden trabajar en el mismo lugar de trabajo que sus familiares mientras que se les asignen diferentes turnos y no sean supervisores o líderes.

ARTÍCULO CINCO

TRABAJO ADICIONAL

- A. Los suplentes [flotadores] contratados por el Empleador, ya sea que estén amparados por este Acuerdo con Kaiser o por el Acuerdo Principal, podrían ser enviados a cubrir turnos de trabajo temporal en las Instalaciones de Kaiser que sean necesarias debido a ausencias o vacantes como lo son por vacaciones, enfermedad, faltas justificadas y puestos vacantes hasta que estos sean cubiertos según el Artículo 14, Sección C. Dichos suplentes no pueden ser empleados para reemplazar posiciones permanentes. A los suplentes cubiertos por el Acuerdo Principal que son mandados a las instalaciones de Kaiser se les va a pagar la cantidad más alta indicada en el Apéndice A de salario inicial o la tasa salarial normal bajo el Acuerdo Principal, incluyendo todas las primas. Además, no van a acumular antigüedad bajo este contrato por la duración del empleo como suplente en las instalaciones de Kaiser.
- B. Volumen laboral- No se le dará a un empleado, amparado bajo este contrato, cargas excesivas de trabajo ni se le pondrá presión en un intento de acelerar su ritmo de trabajo. El Empleador también acuerda no incrementar el volumen laboral del empleado a menos que haya un incremento en las horas de trabajo de este último. Del mismo modo, no habrá reducciones de horas, sin también disminuir el volumen laboral; No obstante, el Empleador mantiene sus derechos para reducir las horas de acuerdo con el Artículo 7(B) y como de más sea permitido por este Acuerdo.

El Empleador y el Sindicato están de acuerdo que las partes formen un Comité de Revisión de Volumen de Trabajo/Manejo Laboral que se reunirá una vez al mes y no más de una vez por semana (a menos que ambas partes lleguen a otro acuerdo) para discutir los problemas relacionados al volumen laboral y otros asuntos de cada individuo. De igual manera, si alguna de las partes en este contrato solicita por escrito una junta especial del comité, las partes deberán reunirse dentro de los primeros veintiocho (28) días de haberse hecho la solicitud. Sin embargo, ninguna de las partes podrá exceder más de una junta en un periodo de 2 meses a menos de que de antemano haya un acuerdo diferente. Las reuniones del Comité de Manejo Laboral cumplirán los requisitos de reuniones del Artículo 20(C).

- C. Cuando un empleado sea disciplinado por cargos de no cumplir con el volumen laboral y/o con las metas de productividad, el empleado será permitido a presentar el asunto en la próxima reunión del Comité de Manejo Laboral, después de dar aviso por escrito al empleador dentro de siete (7) días hábiles (5 días en caso de despedida), de acuerdo con el Artículo 5(B), y las fechas límites para poner un agravio sobre la disciplina deben estar suspendidas hasta que el Comité tenga tal reunión.

ARTÍCULO SEIS

REPRESENTANTES SINDICALES

- A. Delegados – El Sindicato podrá nombrar o elegir delegados en base a un delegado por edificio al menos que el edificio tenga más de ocho (8) empleados del Empleador, en este caso podrían

existir dos delegados. Los delegados no podrán ser acosados y/o disciplinados por el cumplimiento con sus deberes sindicales. El delegado contará con su pago regular por el tiempo que invierta en atender reuniones de investigación, disciplinarias, o por quejas que solicite el Empleador durante las horas laborales del delegado. Al delegado se le permitirá horas extras de trabajo si es necesario para que realice sus deberes laborales para que cumpla con sus deberes sindicales cuando estos obren con el permiso del Empleador.

- B. A los delegados se les otorgará un (1) día cada seis (6) meses para que asistan a los programas de capacitación patrocinados por el Sindicato. Cada Edificio o Instalación permitirá a al menos un delegado asistir a las capacitaciones, con la excepción que el edificio cuente con ocho (8) o más empleados entonces se le permitirá asistir a dos (2) delegados.
- C. Visitas de representantes (organizadores) del Sindicato - Con el propósito de saber si se está respetando este contrato, un representante del Sindicato podrá visitar el edificio del Empleador siempre y cuando el representante haya hecho llegar al Empleador una notificación por escrito indicando su nombre y pidiendo una cita con el gerente de la compañía o algún representante del gerente. Este derecho deberá ejercerse de forma razonable. Antes de reunirse con los trabajadores, ya sea en el edificio del empleador o en el estacionamiento privado del edificio, el representante del Sindicato ya habría hecho llegar la notificación al Empleador y tendría que haber terminado su reunión con el Empleador o su debido representante, y el Empleador hará

esfuerzos razonables para asegurar que haya un lugar apropiado para la reunión.

El Empleador está de acuerdo que en un plazo que no exceda de 48 horas después de recibir la notificación por escrito del Sindicato, el Empleador le responderá al representante que solicite la visita por correo electrónico o por fax indicando que si le concede la reunión dentro del Edificio o Estacionamiento privado del Empleador. Si el Empleador rechaza la hora solicitada y/o la ubicación, éste deberá indicar el motivo y ofrecer una hora o ubicación alternativa razonable para la cita.

El representante del Sindicato le informará al representante del Empleador antes de que proceda en el Edificio o Instalación y deberá portar una identificación con fotografía que lo identifique como el representante sindical. El representante sindical no deberá interferir de manera indebida con el curso normal de labores en el Edificio o Instalación. Las partes acuerdan que un empleado laborando por otro Empleador en el Edificio o Instalación de la industria de mantenimiento, no se le va a permitir entrar al Edificio o Instalación del Empleador a excepción de que se le apruebe de manera específica por el Empleador de antemano.

- D. Ausencias Sindicales- Con la autorización del Sindicato, los empleados podrán ausentarse de su trabajo sin perder derechos de antigüedad, incluyendo su actual puesto de trabajo; la ausencia no podrá exceder un total de treinta (30) días, sin embargo, dicha ausencia se puede renovar por un periodo adicional de treinta (30) días con la aprobación del Empleador. El empleado debe dar

cinco (5) días hábiles (días laborales) para notificar al Empleador de su futura ausencia y esperar la autorización de este último. No se permite negarle a un empleado un permiso de ausencia por motivos infundados. Si el empleador no responde dentro de cinco (5) días, el Sindicato puede mandar un segundo aviso usando correo certificado. Si aún no hay respuesta a ese segundo pedido dentro de cinco (5) días, la ausencia será aprobada. Además, un (1) miembro de la mesa ejecutiva del Sindicato será permitido hasta doce (12) días para asistir a juntas de la mesa ejecutiva y partícipes de las negociaciones para acordar cambios a este acuerdo serán permitidos días de ausencia el día anterior y el día de las sesiones de negociaciones. El Sindicato tendrá un máximo de cinco (5) miembros del Sindicato participando en negociaciones. El trabajador debe notificar al Empleador, con 24 horas de anticipación, de su retorno al sitio de trabajo. La fecha de retorno al trabajo deberá ser dada por el empleado cuando este solicite el permiso de ausencia.

- E. Donde sea permitido por la administración del edificio y cuando sea viable, el Empleador facilitará un espacio razonable en un tablero de comunicados en cada Edificio o Instalación para que lo utilice el Sindicato. Dicho espacio se ubicará en un área adyacente a las otras notificaciones de los empleados. Los comunicados del Sindicato se limitarán a los siguientes tipos:
1. Notificaciones apolíticas del Sindicato con fines sociales o de esparcimiento;
 2. Notificaciones de las elecciones sindicales, nombramientos y resultados de las elecciones del Sindicato;

3. Notificaciones de oportunidades de educación;
y
 4. Notificaciones de las reuniones sindicales.
- E. Al menos que se especifique de otra manera, durante cualquier reunión en el área de trabajo, se le deberá permitir al representante del Sindicato hablar con los miembros de SEIU sin la necesidad de que un representante de la Empresa se encuentre presente.

ARTÍCULO SIETE

MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES ACTUALES

- A. Ningún índice salarial que se encuentre en efecto al momento de la celebración de este Acuerdo podrá ser reducido o restringido a causa de este acuerdo.
- B. Recortes de personal permitidos, reducciones en horas y/o reducción en condiciones podrían incluir situaciones que resulten de:
1. La reorganización de un grupo laboral, sección, piso, o del personal del edificio o Instalación;
 2. Cambios tecnológicos;
 3. Cambios en métodos;
 4. Cambios en las especificaciones de limpieza;
y/o
 5. La infrautilización de la fuerza laboral existente.

- C. Todo recorte de personal a resultado de las condiciones 1-5 anteriores serán realizadas a través de un índice de disminución o por el recorte de los empleados con menor antigüedad del edificio que podría al momento ejercer antigüedad por unida amplia con la intención de reasignar al empleado con menor antigüedad a un puesto comparable en algún otro lugar de ser posible.
- D. La subcontratación laboral por parte del Empleador está prohibida. El empleador puede, a discreción propia, subcontratar limpiadores de alfombras, limpiadores de ventanas y limpieza por arriba de nueve (9) pies de altura, o servicios de labores de emergencia.
- E. El Empleador no debe participar en ningún acuerdo con ningún cliente el cual de alguna manera limiten el derecho del cliente de contratar a los empleados del empleador o el derecho de los empleados en aceptar dichos empleos después de que cesen los servicios para el cliente por parte del empleador. Si el cliente solicita eliminar a un empleado sin motivo justificable, el Empleador mantiene la responsabilidad de ofrecer un puesto al trabajador que sea comparable en otro edificio dentro de la jurisdicción de este Acuerdo sin pérdida de sueldo, prestaciones, ni antigüedad para dicho empleado. El empleador tiene la obligación de transferir al empleado a la siguiente plaza disponible por los siguientes sesenta (60) días y el empleado seguirá acumulando antigüedad. Si un empleado en otro edificio está dispuesto a intercambiar puestos con el empleado eliminado, el empleador considerará dicho intercambio.

El empleador acuerda que, si un empleado es destituido de un edificio, el Empleador deberá proveer a el Sindicato cualquier comunicado por escrito del cliente que indique las razones de la destitución. Si el cliente no ofrece alguna comunicación escrita, entonces el Empleador está de acuerdo en ofrecer a el Sindicato por escrito, las razones, como las entiende, del cliente para destituir al empleado. El Empleador está de acuerdo en presentar todas las pruebas admitidas del Sindicato al cliente defendiendo las alegaciones y ofrecer a el Sindicato cualquier respuesta del cliente.

Para cumplir con esta cláusula, el Empleador puede desplazar al empleado con menor antigüedad a una posición comparable para que trabaje en otro lugar si es necesario. En caso de turnos del día, el Empleador no necesitará desplazar al empleado si el cliente entrega su objeción por escrito. Si un empleado es el de menor antigüedad y no existe una posición disponible para transferirlo, el empleado podrá recibir la próxima posición disponible y el Empleador no será obligado a compensar al empleado por pérdida de salarios mientras dicho empleado está esperando ser transferido a la próxima posición disponible.

- F. Los empleados de tiempo completo que se encuentran dados de baja y empleados de medio tiempo regulares deben recibir prioridad sobre cualquier contratación nueva en caso de que el Empleador necesite contratar nuevos empleados.

- G. Como parte del esclarecimiento de agravios el Sindicato tendrá el derecho a realizar una investigación que incluye la inspección y auditoría de las fichas de nómina y los registros de entrada y salida de los edificios cubiertos por el Empleador para determinar si se ha dejado de cumplir con alguna de las cláusulas de este artículo.
- H. En caso que los servicios del Empleador sean destituidos por parte de un cliente, el Empleador ofrecerá a el Sindicato la fecha de destitución de servicios, el nombre de dicha cuenta, dirección, y número de empleados que se encontraban trabajando en la locación, juntos con sus nombres, índice salarial, fechas de antigüedad, y las horas que cada uno de los empleados trabajaba en dicha locación antes de la destitución. Después, el Empleador va a ofrecerle a el Sindicato una lista de la acumulación de vacaciones de cada empleado, días festivos y días de enfermedad que se deben antes de la destitución. Este aviso debe entregarse a el Sindicato al menos dos (2) semanas antes de que se lleve a cabo la destitución o lo más pronto posible. El Empleador no será responsable de pagar los días de enfermedad acumulados después de la destitución por parte del cliente. Los días de enfermedad acumulados serán transferidos al nuevo Empleador que el cliente contrate para recibir servicios.
- I. El Empleador formulará un proceso para las llamadas de emergencia para que los empleados puedan ser notificados lo más pronto posible en caso de recibir una llamada de urgencia en el trabajo.

- J. Al personal de limpieza no se le puede exigir que trabajen por encima de cinco (5) peldaños de una escalera y se les va a prohibir que limpien ventanas, con la excepción de divisiones de vidrio, puertas y ventanas laterales de cristal.
- K. El Empleador deberá realizar asignaciones de trabajo normal para todos los empleados con más de sesenta (60) días de antigüedad y no reasignará a dichos empleados por razones arbitrarias o caprichosas.

ARTÍCULO OCHO

HORAS Y TIEMPO EXTRA

- A. Todos los trabajadores cubiertos por este acuerdo deberán trabajar un mínimo de (4) horas por día y veinte (20) horas por semana con la excepción de que se llegue a un acuerdo mutuo entre el empleado y el Empleador. El Empleador deberá notificar al Sindicato de cualquier arreglo. Ningún trabajador que esté cubierto por este acuerdo deberá ser contratado por menos de cuatro (4) horas al día o veinte (20) horas por semana sin que se llegue a un acuerdo mutuo entre el empleado, el Empleador y el Sindicato.
- B. Cualquier monto de horas que se trabajen en exceso de cuarenta (40) horas en una semana laborar constituirán tiempo extra y deberán ser pagadas a tiempo y medio (1 ½) del índice salarial básico por hora del empleado. A ningún empleado se le deberá negar la oportunidad de trabajar sus horas regulares para evitar el pago de tiempo extra.
- C. No se le pedirá a ningún empleado que trabaje turnos quebrados a menos que exista un acuerdo entre el Empleador, el empleado y el Sindicato.

- D. El Empleador distribuirá el tiempo extra que sea requerido lo cual incluye trabajar en días festivos, para los empleados calificados por edificio o instalación dentro de la clasificación con fundamento voluntario por antigüedad y de ser necesario asignará labores en orden invertido de antigüedad. Una lista de los empleados que soliciten tiempo extra deberá realizarse y se asignará con fundamento la antigüedad. Los empleados que soliciten horas adicionales se les aumentará conforme las horas adicionales estén disponibles y cuando sea viable para el Empleador realizar la concesión cuando los empleados terminan sus labores.
- E. Se prohíben las horas extras en forma de pirámide u otros suplementos de salario bajo este acuerdo.
- F. Cuando un empleado deja su trabajo en el edificio de manera permanente por cualquier razón, el Empleador va a ofrecer, de acuerdo al nivel de antigüedad, las horas de ese empleado a otros empleados interesados dentro del edificio. Si ningún empleado dentro del edificio está interesado en tomar esas horas disponibles, el Empleador podría ofrecer esas horas a los empleados de la unidad de negociaciones que desean transferirse a dicho edificio. Si no existe ningún empleado de la unidad interesado en las horas, el Empleador puede entonces asignar las horas a un nuevo empleado.
- G. Todos los empleados que trabajan menos de seis (6) horas tienen derecho cada cuatro (4) horas a un periodo de descanso sin interrupción de quince (15) minutos; los empleados que trabajan seis (6) horas o más, pero menos de ocho (8) deberán

recibir un (1) periodo de descanso sin interrupción de veinte (20) minutos; los empleados que trabajan ocho (8) horas deberán recibir dos (2) periodos de descanso sin interrupción de quince (15) minutos. Los empleados que trabajan más de seis (6) horas deberán recibir un periodo para el almuerzo de treinta (30) minutos sin derecho a paga. El periodo de almuerzo sin derecho a paga se debe ofrecer durante las primeras cinco (5) horas después de empezar el turno.

H. Cuando un empleado trabaja durante los periodos de descanso, a petición del Empleador, el empleado deberá recibir pago adicional por dicho tiempo o se les deberá ofrecer un periodo de descanso después.

ARTÍCULO NUEVE

CONDICIONES Y GASTOS LABORALES

- A. El Empleador acepta acatar y cumplir con todos los reglamentos de OSHA que conciernen la salud y la seguridad laboral.
- B. El Empleador tendrá seguro de compensación laboral para cada empleado que esté amparado bajo los términos y condiciones de este Acuerdo. En caso de que un integrante de la unidad de negociación sufra alguna lesión, el Empleador le proporcionará al empleado una copia del informe de la lesión dentro de un plazo de siete (7) días de calendario desde la fecha de la lesión. Nada en la presente ha de impedir que un empleado le dé a el Sindicato una copia del informe de la lesión.

- C. Los empleados no serán obligados a desempeñar obras arriesgadas o peligrosas para su seguridad. El Empleador tratará de mantener equipos de primeros auxilios en las Instalaciones para cualquier lesión leve o superficial. En caso de que sea necesario recibir atención médica para alguna lesión, se le dará permiso al empleado para que busque tratamiento en un centro médico aprobado por el Empleador. Los empleados que dejen de usar los implementos de protección contra accidentes o que no usen equipamiento de seguridad se atenderán a una acción disciplinaria.
- D. A todo empleado se le proveerá capacitación con regularidad y suministros como herramientas, maquinarias, y los equipos necesarios para que el empleado pueda desempeñar el trabajo, estos serán sin costo alguno para el empleado.
- E. No se tomará acción disciplinaria contra ningún empleado que se niegue a hacer trabajos arriesgados o peligrosos. Cuando un empleado tenga base para creer que se le está pidiendo que haga un trabajo arriesgado o peligroso, él o ella deberá consultar con el supervisor quien investigará si es que el empleado tiene base razonable para rechazar el trabajo. Cuando el Supervisor le indique al empleado que tiene que realizar el trabajo, el empleado realizara el trabajo inmediatamente. Si el empleado no está de acuerdo, deberá realizar el trabajo y después consultar con un delegado para levantar una queja de acuerdo a las provisiones de este Acuerdo. Si el Supervisor está de acuerdo con el empleado de que el trabajo es peligroso, se le asignará entonces trabajo alternativo.

- F. Una lista de los materiales químicos que se utilizan en el trabajo será publicada en plena vista en un lugar donde concurren los empleados.
- G. Todos los vehículos que se empleen para transportar herramientas y equipo necesarios para realizar los trabajos bajo este acuerdo deben ser provistos por el Empleador.
- H. Todos los nuevos empleados van a recibir hasta tres (3) días de capacitación por parte de un Supervisor, líder o empleado asignado de la unidad. Se les deberá ofrecer capacitación periódica a todos los empleados. Cualquier empleado que es designado específicamente por el Empleador para capacitar un empleado nuevo o temporal, deberá recibir un suplemento de treinta centavos (30¢) por hora durante el periodo de capacitación. Aun con esto, a los Supervisores y líderes no se les pagará los treinta centavos (30¢), solamente los empleados de la unidad de negociaciones que realicen las capacitaciones recibirán este suplemento.
- I. El Empleador deberá proporcionar la ropa especial si requiere que sus empleados usen uniformes u overoles especiales o calzado especial. El Empleador no pedirá un depósito por los uniformes.
- J. Si lo permite el administrador del edificio y de las instalaciones, el Empleador deberá mantener una zona segura además de jabón y toallas para sus empleados. Se tiene entendido y se reconoce que el Empleador no tiene la responsabilidad de reemplazar cualquier pertenencia de los empleados que sea robada o extraviada.

- K. Los empleados no serán responsables por una rotura accidental, siempre y cuando la rotura se reporte lo más antes posible, pero a más tardar a fines del turno durante el cual sucedió la rotura, si es posible.
- L. Cualquier empleado que tenga que movilizarse de un trabajo a otro en el transcurso de sus deberes durante un solo turno se le pagará por el tiempo de traslado además de gastos de viaje, a menos que sea indicado al contrario en escrito por ambos partidos.
- M. Cualquier empleado que trabaje en una categoría superior con más pago recibirá tal pago por todas las horas que trabaje en la categoría.
- N. El Empleador acepta suministrar, mantener, y reemplazar todas las herramientas, los equipos, materiales de limpieza, pulidores, trapos, escobillas, escobas, cera, etc., que sean necesarios para que los empleados puedan hacer su trabajo. El Empleador ha de proporcionar guantes de goma cuando se soliciten.
- O. Cuando sea posible, el Empleador proporcionará equipamiento y/o ayuda por parte del equipo de supervisores para el traslado de botes pesados, incluyendo los que se usan para materiales de reciclaje, si fuese necesario.
- P. No se permitirán pruebas involuntarias para la detección de bebidas embriagantes o estupefacientes a los trabajadores a excepción que el Empleador cuente con razón suficiente para creer que el empleado se encuentra inhabilitado en el trabajo debido al consumo de alcohol o drogas. El Empleador podría realizar un examen de drogas

y evaluación de seguridad como condición de empleo. No se permitirán las pruebas involuntarias de polígrafo. El Sindicato y el Empleador están de acuerdo con la normativa contra el consumo de bebidas y sustancias reguladas en el Apéndice B.

- Q. El Empleador hará su mejor esfuerzo por obtener el privilegio de espacios de estacionamiento en cualquier edificio que cuente con un anexo de estacionamiento.

- R. Un Comité Conjunto de Jornaleros-Administración se formará en los primeros treinta (30) días después de la fecha de este Acuerdo. Este comité va a investigar e informar sobre cualquier y todas las situaciones de piquetes de aguja y riegos biológicos que vayan contra la seguridad en el lugar laboral. El comité unido va a trabajar de manera agresiva con Kaiser para eliminar estos riesgos y de ser necesario se reunirán una vez al mes para atender este problema.

- S. Las herramientas que necesitan reparación deben ser reportadas al Supervisor a la brevedad posible. El Empleador deberá remplazar las herramientas rotas y desgastadas según sea necesario. Aun con esto, si un empleado, de manera voluntaria e intencional destruye, herramientas y equipo, estas herramientas serán remplazadas a costo del empleado.

ARTÍCULO DIEZ PAGO DE NÓMINA

- A. El Apéndice A, anexo a la presente, es el índice de salario mínimo.
- B. Toda remuneración salarial se llevará a cabo de manera quincenalmente en el 5° día después del cierre del periodo de paga, por medio de un cheque que deberá mostrar el número total de horas trabajadas y una lista desglosada de las deducciones realizadas en el mismo. Los empleados que se registraron para depósito directo obtendrán los fondos en su cuenta de banco a las 12:01 am. El Empleador va a verificar el índice salarial de cada empleado individual cuando así se lo pida el empleado.

En caso que al empleado se le pague vía depósito directo, el Empleador deberá, si se le solicita, ofrecer al empleado un estado de cuenta desglosado de pago, como lo requiere la Ley de Colorado 8-4-103.

Si el Empleador comete un error en el cheque del empleado, el Empleador realizará un esfuerzo razonable por entregar un cheque de remplazo dentro de los siguientes dos (2) días laborales después de que el error lo detecte el Empleador. Aun con esto, en ningún caso se permitirá que el Empleador no entregue el cheque de remplazo dentro de los primeros cinco (5) días laborales. Si el Empleador no corrigiera el error para el próximo periodo de paga, el Empleador deberá pagar una multa de diez dólares (\$10.00) por cada día en el que no se realice la corrección necesaria.

- C. Si es necesario como parte del esclarecimiento de agravios, el Empleador deberá tener a la disposición de los representantes del Sindicato

tarjetas de entrada y salida actualizadas, fichas de nómina y hojas de registraci3n que no tengan antigüedad mayor a seis (6) meses, al ser solicitadas en un plazo razonable.

- D. A un empleado que se reporta al trabajo según está programado, se le debe permitir trabajar un mínimo de cuatro (4) horas, o se le deberá pagar un mínimo de cuatro (4) horas al menos que el empleado se retire por decisi3n propia.
- E. La limpieza de construcci3n deberá ser determinada como el incremento a las labores debido a actividades substanciales de construcci3n (remodelaci3n o extensi3n) en el área de trabajo. La limpieza de construcci3n va a ser pagada a un índice de al menos veinte centavos (20¢) más por hora que el índice regular del empleado, tomando en cuenta que el cliente esté de acuerdo en rembolsar al empleador por los costos adicionales o al menos que se provean empleados extras para desempeñar el trabajo necesario en las áreas asignadas.
- F. Crédito por Experiencia –Los empleados que han trabajado por lo menos seis (6) meses con el Empleador en edificios de Kaiser y que son re-contratados en menos de 180 días, se les tendrá que pagar al menos el salario antiguo.
- G. Si Kaiser cierra uno de sus edificios debido a las inclemencias del clima para que los empleados no se presenten a trabajar o si se les envía a casa temprano, el empleado deberá recibir el salario por las horas que no se trabajaron usando tiempo acumulado de vacaciones y tiempo personal.

ARTÍCULO ONCE

DÍAS FESTIVOS

- A. Los días festivos a continuación serán observados como días festivos con paga para todos los empleados que trabajen tiempo completo o medio tiempo:
- El Año Nuevo
 - El Día del Trabajo (Estados Unidos)
 - El Día de los Caídos,
 - El Día de Acción de Gracias
 - El 4 de Julio
 - El Día de Navidad.
 - ½ Turno en Noche Buena
 - ½ Turno el 31 de Diciembre
- B. El pago por los días festivos que no se han trabajado se le pagará al empleado como salario regular. Para aquellos empleados que sí trabajen en los días festivos se les pagará tiempo y medio (1-1/2) por todas las horas trabajadas en el día festivo además de su pago regular. Únicamente los empleados que ya cumplieron con su período a prueba podrán recibir paga por días festivos o pago suplementario.
- C. Todos los días festivos serán celebrados en los días oficiales tal como lo indiquen las regulaciones del gobierno federal.
- D. Si un día festivo cae en un día libre regular para el empleado, a éste se le añadirá un día adicional libre con pago antes o después del día libre regular del empleado. El Empleador podría, aún con esto y a criterio propio, pagarle un día adicional de salario por ese día festivo en vez de concederle un día adicional libre con paga.

- E. Los días festivos ya sea que se laboren o no, se contarán como tiempo trabajado para los fines de las horas extras.
- F. El empleado deberá trabajar tanto su turno regular antes y después de dicho día festivo, a excepción que se encuentra ausente debido a una enfermedad verificada, emergencia documentada, día festivo personal aprobado, o una ausencia aprobada.

ARTÍCULO DOCE

VACACIONES

- A. El Empleador le concederá el periodo de vacaciones a continuación con goce de sueldo a todos los empleados que hayan servido de manera continua con el Empleador, o con un contratista anterior, y de haber sido un empleado regular de tiempo completo o regular de medio tiempo durante dicho requisito de años de servicio:

Después de cumplir un (1) año

- Una (2) semanas

Después de cumplir cuatro (4) años

- Dos (3) semanas

Después de cumplir nueve (9) años

- Cuatro (4) semanas

Por ejemplo, un empleado que fue contratado el 11 de mayo del 2013, tiene derecho a dos (2) semanas de vacaciones para el 11 de mayo del 2014. Tres (3) semanas para el 11 de mayo del 2017, y cuatro (4) semanas para el 11 de mayo del 2022.

- B. El monto de vacaciones pagadas que los empleados de medio turno y turno completo deben recibir debe pagarse al índice de salario actual por el número de horas promedio que se trabajan por semana en los tres (3) meses antes de que se tomen las vacaciones.
- C. A los empleados se les dará preferencia de acuerdo a su antigüedad, de ser posible, en la opción del periodo vacacional. Todas las solicitudes para vacaciones de presentar por escrito y el Empleador debe responder dentro de los siguientes tres (3) días laborales. Todas las solicitudes de vacaciones deben ser aprobadas por el Empleador y no deben ser negadas sin razón. Las vacaciones de un empleado no deben ser negadas debido a la ausencia o escasez de trabajadores que no son parte del Sindicato. En el plazo de la notificación por escrito de dos (2) semanas por parte del empleado, el periodo vacacional con paga lo tendrá a su disposición en el periodo de paga previo al inicio de sus vacaciones; o, a criterio del empleado, estará disponible en el día de pago inmediato subsecuente a la fecha de aniversario de empleo. El itinerario vacacional será la semana de trabajo regular del empleado con los días libres correspondientes. Al concluir el periodo vacacional, el empleado regresará a su horario y cumplimiento de deberes semanales regulares. Un empleado podría programar vacaciones en intervalos menores a una (1) semana siempre y cuando el empleado el empleado programe por lo menos dos (2) días de vacaciones y si le facilita al Empleador una notificación previa con dos (2) semanas de antelación. Toda solicitud de vacaciones deberá ser aprobada por escrito por parte del Empleador. Sin embargo, un empleado al que se le han aprobado sus vacaciones no se le

podrán negar en los próximos sesenta (60) días si es que otro empleado con mayor antigüedad solicita tiempo de vacaciones en una fecha más tarde.

- D. La última fecha de contratación del empleado en particular con el Empleador, o en el lugar de empleo, el que resulte con más tiempo, determinará la elegibilidad para el periodo vacacional, excepto para los empleados en nuevos edificios que no tuvieran cobertura previa por el Acuerdo de negociación colectivo con el SEIU. El Empleador está de acuerdo en reunirse con el Sindicato para hablar sobre las fechas de elegibilidad vacacional para dichos empleados. En ningún caso la fecha de elegibilidad vacacional de esos empleados será superior a un (1) año de la fecha de empleo con el Empleador. El periodo vacacional será tomado en cualquier oportunidad después del aniversario de la fecha de contratación del empleado, pero antes de su próximo aniversario de su fecha de contratación. El periodo vacacional no será acumulativo.
- E. En caso de que al empleado se le conceda un permiso para ausentarse, su fecha de aniversario, para fines de determinar su elegibilidad vacacional, será cambiado por medio de añadirle el periodo de permiso para ausentarse. A un empleado que sufra un descanso de trabajo por recorte de personal por reducción laboral y que se le pida su reintegración laboral sin exceder de treinta (30) días después, se le considerará haber trabajado continuamente para referencia de sus derechos vacacionales.
- F. El empleado candidato al periodo vacacional, que no haya tomado sus vacaciones y que haya

renunciado, aun así, se le pagará su periodo vacacional acumulado. El empleado que voluntariamente renuncie después de un año o más de servicio, que preste dos semanas de notificación de su intento de renuncia, y que complete dos semanas laborales se le pagarán sus vacaciones proporcionalmente.

- G. Cuando un día festivo cae durante el periodo vacacional de un empleado y dicho día festivo se le sería pagado al empleado si éste no se encontrara de vacaciones en ese momento, al empleado se le concederá un día de pago adicional o un día adicional de vacaciones con paga a su criterio.
- H. Los talones de cheque de nómina designarán por separado el salario pagado por vacaciones a los empleados.
- I. Cuando el Empleador toma una cuenta de un contratista del Sindicato, éste está de acuerdo en reconocer la antigüedad (como se define en el Artículo Catorce A), servicios previos y acumulación de vacaciones. El contratista saliente debe pagar el monto de vacaciones acumuladas a la fecha que se debe con el último cheque de salario. El Empleador sucesor debe pagar el saldo al momento que se acumulen y tomen las vacaciones y deberá permitir el tiempo libre según lo programado. No existirá la acumulación de vacaciones para los empleados que tienen trabajando menos de un (1) año completo.
- J. El Empleador deberá facilitar personal de ayuda en vacaciones cuando el empleado que solicita las vacaciones lo hace con al menos una (1) semana de anticipación.

ARTÍCULO TRECE SEGURO MÉDICO Y DE VIDA

Seguro Médico:

- A. El Empleador está de acuerdo en ofrecer a todos los empleados que se encuentran programados a trabajar veinte (20) horas o más por semana cobertura sencilla de seguro médico a doce dólares (\$12.00) de prima por periodo de paga (basado en programación de paga quincenal). Si el costo del seguro médico individual del empleado excediera el índice a continuación, el empleado será responsable de pagar el costo adicional de la prima de seguro.

	Individual	Aumento sobre el Año pasado
4/1/2021	\$606.61	2.27%
4/1/2022	\$633.91	4.5%
4/1/2023	\$662.44	4.5%
4/1/2024	\$692.25	4.5%

- B. El Empleador deberá ofrecer seguro médico para el empleado e hijos, empleado y cónyuge o familiar a los ciento veinticinco (125) empleados con mayor antigüedad que trabajan veinte (20) horas o más por semana que quieran contar con seguro médico.
- C. Pagos del empleado: Los empleados elegibles con seguro médico de empleado y cónyuge o empleado e hijos deberán hacer un pago de veinticinco dólares (\$25.00) de prima por periodo de paga (basado en programación de paga quincenal).

Los empleados elegibles con seguro médico familiar deberán hacer un pago de cincuenta dólares (\$50.00) de prima por periodo de paga (basado en programación de paga bimensual). Si el costo del seguro médico familiar, para cónyuge o para los hijos del empleado excediera el índice a continuación, el empleado será responsable de pagar el costo adicional de la prima de seguro.

	Empleado y Los Niños	Empleado y Cónyuge	Familia	Aumento sobre Año pasado
4/1/2021	\$1152.57	\$1273.98	\$1941.25	2.27%
4/1/2022	\$1204.44	\$1331.31	\$2028.61	4.5%
4/1/2023	\$1258.64	\$1391.22	\$2,119.89	4.5%
4/1/2024	\$1315.28	\$1453.82	\$2,215.29	4.5%

- D. El Empleador no cortará las horas laborales para evitar el pago de seguro médico.
- E. El Empleador debe ofrecer notificaciones por escrito a todos los empleados una vez que sean elegibles para el seguro médico. Los empleados pueden suscribirse al seguro médico dentro de los primeros treinta (30) días de ser elegibles y de acuerdo a las reglas del Plan. Los nuevos empleados serán elegibles después del periodo a prueba de 30 días.

- F. La Compañía está de acuerdo en notificar de manera inmediata y de negociar con el Sindicato cualquier cambio en los costos de seguro médico, nivel de prestaciones, o de prestador de servicios de seguro.

Seguro de Vida:

El Empleador proveerá una póliza de seguro de vida de diez mil (\$10,000) dólares para todos los empleados.

ARTÍCULO CATORCE
ANTIGÜEDAD

- A. La antigüedad se define como el tiempo total de servicio con el Empleador después de la fecha de contratación o el tiempo total de servicio en el mismo lugar de empleo, lo que sea de mayor duración.
- B. Cuando más de un (1) empleado es, según el empleador, actualmente calificado para algún puesto, basado en el desempeño laboral individual y habilidades laborales y si el empleado no ha recibido ningún aviso disciplinario en los doce (12) meses previos, el factor principal para cubrir plazas abiertas será la antigüedad.
- C. Toda vacante y/u oportunidad de ascenso en un puesto de la unidad de negociaciones, el empleador publicará los avisos de vacantes en las instalaciones donde ésta vacante exista, y al momento de publicar el aviso también le entregará una copia al Sindicato (vía correo electrónico al organizador sindical). El Sindicato tendrá el derecho de publicar estos avisos en otras instalaciones. Sin embargo, cuando el Empleador

añade una nueva instalación cubierta por la misma unidad de negociación colectiva, las nuevas plazas disponibles deberán ser consideradas como vacantes y deberán ser publicadas en otros edificios para la consideración de otras personas donde se lleva acabo negociaciones colectivas. Aun con esto, cuando el Empleador añade una instalación nueva amparada por la unidad de negociaciones, las nuevas plazas de trabajo disponibles serán consideradas como vacantes y serán publicadas para el mejor postor en todas las instalaciones donde las unidades de negociación laboral se realicen y una copia se le entregará al Sindicato (vía correo electrónico al organizador sindical).

El Empleador le concederá las vacantes y los ascensos de empleo al solicitante calificado con mayor antigüedad, a excepción que sea esto rechazado por la gerencia en el edificio ya que le expresaron al Empleador su disposición para que se le considere para la vacante y/o ascenso. Dicha disposición expresada y por tal se considera para las vacantes de la siguiente manera: El 15 de enero y el 15 de agosto de cada año, a todo empleado en cada una de las instalaciones se le entregará un documento que indique las instalaciones y/o los ascensos de existir, a los que quisiese éste que se le considere, y al final del día de labores, el supervisor recogerá estos documentos y se los entregará al departamento de personal del Empleador.

El Empleador cubrirá las vacantes y/o ascensos a la brevedad viable con las personas que hayan expresado interés en la plaza sin excederse de tres días hábiles. Si nadie expresa interés en la vacante ni en el ascenso, el Empleador podrá contratar del exterior.

Un suplente (flotador) podría solicitar la plaza amparada por este acuerdo y será contratado antes que a alguien del exterior si cumple con los siguientes requisitos: Además de cumplir con los requisitos normales para los empleados que soliciten una transferencia de un edificio de Kaiser por fuera del contrato con Kaiser, tendrán que haber trabajado para el Empleador en una instalación designada de Kaiser por lo menos seis (6) meses, y tendrán que haber sido enviados por lo menos a cinco (5) asignaciones en el sistema de Kaiser sin importar que tanto eso tome.

Los empleados que soliciten que se les transfiera de un empleo amparado por el Acuerdo Principal a un trabajo cubierto por el Acuerdo con Kaiser se atenderá a ciertas condiciones si tiene éxito en su solicitud. Entre estas condiciones están: 1) que su antigüedad en Kaiser cuenta a partir del día que comenzó con Kaiser. Esto significa que para fines de la antigüedad serán tratados como nuevos empleados. También esto significa que, si se le contrata en las instalaciones de Kaiser, ya no contará con ninguna antigüedad amparada por el Contrato Principal (el contrato que cubre los edificios comerciales del centro y de los suburbios). 2) Que su salario de entrada será en que establece este contrato para cualquier otro empleado nuevo amparado por este contrato. Aun con esto, ya no se tendrán que atener a un periodo a prueba bajo este contrato. 3) antes de ser contratados por Kaiser, se les exigirá que tomen y aprueben un examen antidrogas y un examen para la detección de la tuberculosis [abreviado en inglés como TB test].

- D. En caso de perderse puestos de trabajo debido a empleados que no son parte del Sindicato, los trabajadores despedidos por recortes de personal, según la antigüedad, serán llamados a tomar los puestos vacantes cubiertos por este Acuerdo y se les pagará de acuerdo al índice salarial basado en la antigüedad en su lugar de trabajo.
- E. En caso de que sea necesario el despedir empleados con la menor señoría en algún edificio o instalación, dichos empleados que han sido despedidos pueden en ese momento ejercer su antigüedad a nivel del Sindicato para así poder remplazar a el empleado con menor señoría en alguna otra instalación cubierta por este Acuerdo. Cualquier empleado que sea despedido debe ser colocado en la lista para contrataciones preferenciales.

ARTÍCULO QUINCE DISCIPLINA Y DESPIDO

- A. Las acciones disciplinarias y despidos se realizarán solo con justificación. El Empleador debe notificar al delegado del Sindicato de cualquier despido y las razones de este en el momento en que se notifica al empleado o tan pronto como sea posible. La disciplina progresiva va a ser empleada cuando sea apropiado para las acciones correctivas (incluyendo llamados de atención verbal y por escrito); aun con esto, las partes reconocen que pueden existir ocasiones en las que los pasos normales de la disciplina progresiva pueden ser saltados debido a la gravedad de la infracción.

Un aviso de acciones disciplinarias se ofrecerá por escrito al empleado y deberá incluir una declaración del problema y las expectativas de desempeño. Todas las notificaciones y suspensiones verbales o escritas se tienen que colocar en el archivo del empleado. Los avisos disciplinarios no van a ser empleados como prueba para casos de disciplina y despido después de un (1) año, si es que no existe otro hecho similar durante este tiempo. Todos los empleados tienen el derecho a revisar sus archivos personales.

- B. Un empleado debe tener el derecho de tener a un delegado del Sindicato del establecimiento u otro empleado que escoja de la Unidad de Negociaciones y/o otro representante del Sindicato en cualquier reunión de investigación la cual el empleado crea que pueda llevar a una acción disciplinaria. El supervisor le deberá informar a los empleados de este derecho.
- C. Si existen inclemencias del clima y la transportación pública no se encuentra disponible una (1) hora antes de entrar al turno, el Empleador no podrá interponer acciones disciplinarias si alguno de los empleados no puede llegar a trabajar.

ARTÍCULO DIECISÉIS **PERMISO POR LUTO**

De suscitarse la muerte de un familiar inmediato de algún empleado, éste tendrá el derecho de ausencias de hasta dos (2) días con goce salarial. La familia inmediata se define como: el cónyuge, hermana, hermano, hijos, madre, padre, abuelos y nietos. El Empleador podría exigirle al empleado pruebas fehacientes de la muerte de un familiar inmediato. El empleado podrá solicitar un máximo de cinco

(5) días adicionales de permiso por luto, utilizando días de vacaciones o días de ausencia sin derecho a paga y el Empleador deberá aprobar tal solicitud. Para la muerte de cuñados y suegros el empleado podrá solicitar hasta siete (7) días de permiso por luto empleando días de vacaciones o días de ausencia sin derecho a paga y el Empleador deberá aprobar dicha solicitud.

ARTÍCULO DIECISIETE **PERMISO POR ENFERMEDAD**

- A. El Empleador va a ofrecer a los empleados permiso para faltar por enfermedad con derecho a paga por doce (12) días al año por días que se pierden debido a la enfermedad. Cualquier monto de tiempo que no se emplee se pasará al siguiente año para un máximo de treinta y nueve (39) días. Tres de estos días se pueden emplear como días personales. Los días de enfermedad se van a acumular un (1) día por mes. Todos los empleados deberán ser elegibles para tener permisos por enfermedad pagados comenzando el día de enfermedad. Estos días serán pagados conforme a las horas laborales regulares. Los permisos por enfermedad serán calculados conforme a la antigüedad de los empleados en todas las instalaciones laborales. El Empleador facilitará el número actual de horas de enfermedad disponibles si el empleado se lo pide.
- B. El Empleador podría requerir una verificación del doctor por ausencias de tres (3) días o más. Si el empleado establece un patrón de abuso entonces el Empleador tiene el derecho de pedir una verificación inmediata del doctor. El Empleador debe mostrar discreción al pedir las verificaciones del doctor y debe notificar al empleado si dicho patrón se ha establecido. La verificación del

doctor no tiene que especificar los detalles de la enfermedad. No deben existir consecuencias disciplinarias por faltas verificadas con constancias del médico.

ARTÍCULO DIECIOCHO PERMISO JUSTIFICADO

- A. Un permiso justificado se otorgará por razones legítimas únicamente, y dichos permisos o los aplazamientos que se otorguen no se negarán de manera irracional.
- B. Las solicitudes para faltar al trabajo deben ser entregadas por escrito con diez (10) días de anticipación con excepción de una emergencia verificable. Cualquier Permiso Justificado, si es aceptada la solicitud, debe ser aprobada por escrito y con las fechas de dicha falta. Las faltas autorizadas no deben afectar el tiempo acumulado de vacaciones ni la antigüedad. La acumulación de antigüedad debe continuar por treinta (30) días de cualquier ausencia autorizada. Los empleados que hayan laborado con el Empleador por al menos seis (6) meses pueden solicitar un permiso para un permiso justificado.
- C. Un permiso personal para faltar al trabajo sin goce de sueldo se podría conceder por un periodo que no exceda de ciento veinte (120) días; a excepción de que el Empleador amplíe el permiso. A los empleados se les va a permitir un máximo de ciento veinte (120) días de permiso justificado como permiso para faltar por motivo del nacimiento de un hijo, una adopción, o para atender a un familiar enfermo. (La intención de la última cláusula es de ofrecer el Acta para los Permisos Médicos y Familiares de 1993 a

los empleados que no podrían ser candidatos a causa de que no trabajen suficientes horas.) Los empleados que soliciten el permiso justificado que se describe en las partes B y C de este artículo y han sido empleados por el Empleador por al menos seis (6) meses pueden solicitar un permiso justificado. Durante dicha ausencia, el empleado continuará acumulando la antigüedad por la duración de la ausencia y lo hará durante los primeros treinta (30) días. El empleado debe proveer documentación de una emergencia verificable al regresar al trabajo. Los empleados que soliciten permisos “personales” deben haber sido empleados del Empleador por al menos un (1) año y deberán continuar acumulando antigüedad por los primeros treinta (30) días de la falta autorizada. Un permiso “personal” podría ser algún tipo no descrito en la sección B ó C, por ejemplo, alguien que quiere hacer un viaje de placer.

- D. A los empleados regulares se les va a conceder un permiso para faltar a trabajar sin goce de sueldo de manera indefinida en situaciones de lesiones en el lugar de trabajo o enfermedades o hasta un (1) año por lesiones fuera de lugar de trabajo, enfermedades, embarazo, abortos naturales, partos, o emergencias personales, con la presentación de un certificado médico en caso de una emergencia personal con debida documentación de la emergencia. De no entablarse una fecha específica para el regreso después del permiso para faltar, el empleado le va a notificar al Empleador por escrito con un mínimo de una vez cada treinta (30) días sobre su condición, a excepción que de manera mutua entre el empleado y el empleador hayan acordado lo contrario. Si el empleado dejará de notificar al Empleador tal como se especifica anteriormente en la presente

sobre la necesidad continua del permiso para faltar o que dejara de regresar a trabajar en la fecha especificada, el Empleador podría cesar las labores del empleado. Para que el empleado regrese después de un permiso justificado a causa de una discapacidad médica, el Empleador requiere de una constancia médica que verifique que el empleado puede cumplir con todos sus deberes laborales normales.

- E. Los empleados regresarán a trabajar en el mismo puesto o uno similar sin una reducción de horas ni compensación a la brevedad oportuna después de notificar al empleador; sin embargo no debe excederse de cinco (5) días hábiles después de la fecha especificada en el permiso para faltar a trabajar.
- F. Un empleado que participa en el programa de seguro médico debe ser aprobado para continuar con el seguro médico pagado por el Empleador por hasta dos (2) meses de un permiso justificado a causa de una discapacidad médica. Después, el empleado puede elegir continuar la cobertura bajo su propio costo por medio de COBRA.

ARTÍCULO DIECINUEVE SERVICIO DE JURADO

A los empleados que se les pida que presten sus servicios de jurado serán compensados por el Empleador por la diferencia entre el monto que paga el jurado y el monto que recibirían si no hubiesen tenido que servir en un jurado. Se entiende que se espera que los empleados que trabajan un turno que no interfiere con el servicio de jurado se presenten a trabajar. El empleado deberá entregar prueba del servicio de jurado.

ARTÍCULO VEINTE

TRÁMITE DE ESCLARECIMIENTO DE AGRAVIOS Y ARBITRAJE

- A. Todo agravio o disputa sobre la interpretación o aplicación de cualquiera de los artículos numerados específicos de este Acuerdo, Apéndice A, Apéndice B, o Apéndice C podrían ser presentados como un agravio ya sea por el Sindicato o el Empleador. Los agravios iniciados ya sea por el Sindicato o el Empleador deberán ser presentadas por escrito a la parte contraria en un plazo que no exceda de siete (7) días hábiles de que sucedan o se descubran, lo que ocurra al último, pero sin exceder cinco (5) días hábiles de la fecha del suceso en caso de un despido. En caso de despido, de no presentarse una reclamación en un plazo de cinco (5) días hábiles, el Sindicato podría contar con quince (15) días hábiles para entablar un reclamo, pero en dicho caso toda compensación retroactiva de salario u otro remedio no aplicará a ningún periodo de tiempo antes de que el reclamo sea entablado.
- B. El Sindicato hará todo el esfuerzo posible en cualquier agravio escrito puesto bajo esta sección para incluir suficiente información para que la Compañía pueda investigar y responder al agravio. Cuando se sepa, el agravio debe incluir el o los nombres de los empleados agraviados o el nombre de por lo menos un representante de la clase de empleado agraviado (que debe ser un empleado agraviado). Si el Sindicato no sabe el nombre de un empleado agraviado o del representante de la categoría de empleados, el Sindicato debe incluir una explicación del porqué esta información no está disponible. El Empleador no debe discriminar

o tomar represalias en contra de ningún empleado nombrado en un agravio.

- C. Cuando la notificación por escrito ha sido entregada a la otra parte, se deberá observar los siguientes pasos:

Paso 1. El Supervisor del Sitio o gerente del Área (Area manager) del Empleador o su debido representante deberá reunirse con el representante del Sindicato para resolver la disputa después de los primeros siete (7) días laborables de haber recibido el reporte. El supervisor estará presente en las reuniones donde él/ella ordenó disciplina o está de otra manera involucrado en los hechos (a menos que las partes acuerden algo diferente). La parte recibiendo el agravio por escrito dará a la otra parte una respuesta por escrito dentro de siete (7) días laborables de tal reunión. Si la parte que entabló el agravio no está satisfecha con la respuesta, puede apelar al Paso 2 dando aviso por escrito de su intento de hacerlo dentro de cinco (5) días hábiles.

Paso 2. El representante de Operaciones y Relaciones Laborales del Empleador o su superior deberá reunirse con el representante del Sindicato dentro de un plazo de siete (7) días laborables desde la fecha de haber recibido la notificación para resolver la disputa. La parte que recibe el reporte de agravio deberá darle a la otra parte una respuesta por escrito dentro de siete (7) días laborables después de dicha reunión; y si se niega el agravio, la respuesta habrá de especificar las razones de su decisión. Si esta parte no está conforme con los

resultados, puede invocar al Paso 3, Arbitraje, dando aviso por escrito de su intento de pasar a Arbitraje dentro de quince (15) días laborables.

Paso 3. El asunto será enviado a un árbitro imparcial para una decisión. En caso que las partes no puedan acordar la selección de un árbitro en cuestión de cinco (5) días, se le solicitará al Servicio de Conciliación y Mediaciones Federales que le presente a las partes una lista de cinco (5) árbitros. Las partes eliminarán nombres de modo alternativo de la lista hasta que se seleccione un árbitro en un plazo que no exceda de quince (15) días hábiles a partir del acuso de recibo de la lista de arbitraje.

La decisión del árbitro por lo tanto será final y vinculante para ambas partes. El árbitro no contará con la facultad de añadir, eliminar ni modificar los términos de este acuerdo.

Ambas partes llevarán una misma responsabilidad con respecto a los pagos de cuotas y otros gastos necesarios que haga la persona encargada de hacer el arbitraje. Los honorarios del arbitraje y todos los gastos fortuitos del arbitraje serán girados a ambas partes por igual.

La falla por la parte solicitante de obrar de acuerdo con los límites de tiempo indicados en el Artículo presente tendrá la función de declarar: (1) que el reclamo se retira para todo fin al momento que no se cumpla con la entrega de reclamos en el plazo de tiempo inicial; o 2) que el reclamo fue conciliado en conformidad

con la última respuesta de la parte solicitada. Aun con esto, los plazos de tiempo indicados anteriormente en la presente podrían aplazarse por acuerdo mutuo explícito de las partes por escrito.

D. El Comité de Administración Laboral. – El Empleador y el Sindicato acuerdan que sus intereses mutuos se encuentran mejor realizados dentro de un clima de respeto, con comunicación abierta y mutua. Por tal motivo, las partes por medio de la presente están de acuerdo en establecer un Comité de Administración Laboral. La intención de este Comité será encontrarse por lo menos una vez cada tres (3) meses para discutir temas de inquietud. Ambas partes están de acuerdo en participar en el programa de Servicio de Conciliación y Mediación Federal (FMCS por sus siglas en inglés) o capacitación de supervisores/delegados a las que los delegados del Sindicato, supervisores y administradores de la Compañía tendrán que asistir.

ARTÍCULO VEINTIUNO **DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN**

Ateniéndose a las cláusulas de este Acuerdo, el Empleador tendrá el derecho exclusivo de dirigir a sus empleados amparados por este Acuerdo. Entre los derechos exclusivos de la administración, sin intención de que esto sea una lista completa, se encuentran el derecho a planificar, dirigir, adoptar o cambiar métodos de desempeño laboral, formular reglas y regulaciones razonables y controlar todas las operaciones realizadas en los varios lugares empresariales atendidos por los empleados amparados por este Acuerdo sindical; al igual que

el derecho de dirigir las fuerzas laborales a que transfieran, contraten, rebajar de categoría, ascender de puesto, disciplinar, suspender o dar de baja por motivo justificable, y eximir de deberes o hacer recortes de personal debido a la escasez de trabajo o por otras razones legítimas.

El Empleador va a ser el único juez en cuanto a los niveles de empleados necesarios para el servicio de un edificio sujeto a las provisiones de este Acuerdo.

ARTÍCULO VEINTIDÓS **CLÁUSULA DE SALVAGUARDA**

Si alguna cláusula de este contrato o la aplicación de tales cláusulas para alguna persona o circunstancia se juzgue como una “práctica laboral injusta”, o que de algún otro modo sea contraria a la ley, conforme a un juzgado Estatal o Federal u otra agencia debidamente autorizada, el saldo de este contrato o la aplicación de dicha cláusula para otras personas o circunstancias no serán afectadas y las partes entrarán en negociaciones para reemplazar tal cláusula.

ARTÍCULO VEINTITRÉS **SIN HUELGAS – NI CIERRES DE PUERTAS**

Por la duración de este acuerdo, el Sindicato está de acuerdo en no autorizar, auxiliar ni participar en ninguna huelga o cese laboral. No constituye un incumplimiento a este Acuerdo y no será fundamento de despido o de acción disciplinaria para ningún empleado amparado por este Acuerdo que se niegue a atravesar o a laborar detrás de las filas de demostración de una tercera organización laboral por una huelga autorizada por La Federación Laboral del Área de Denver, el Consejo de Construcción y Oficios,

el Colorado AFL-CIO, o cualquier otra organización afiliada. Además, ningún empleado cubierto por este acuerdo debe de ser obligado a pasar en filas de demostración establecidas por el Sindicato de Empleados de Servicio de ningún Local en una huelga autorizada.

ARTÍCULO VEINTICUATRO **FONDO EDUCACIONAL**

- A. El Empleador va a contribuir seis dólares (\$6.00) por año por empleado para un fondo administrado por el Sindicato para enseñar inglés a los trabajadores o para que sean calificados para obtener la ciudadanía. Las contribuciones se van a realizar según el número de empleados en la nómina para el 10 de marzo de cada año y debe ser enviada a el Sindicato antes del 1° de mayo.

- B. El Empleador no deberá ser obligado a realizar las contribuciones bajo la sección A sino hasta que los fondos del Fondo Educativo/Ciudadanía recaigan a menos de \$25,000 para el 1 de junio de dicho año. Cuando los fondos recaigan por debajo de \$25,000 para el 1 de junio de un año, entonces las contribuciones de julio serán necesarias.

ARTÍCULO VEINTICINCO TÉRMINOS DEL ACUERDO

Este Acuerdo estará en efecto desde el 1 de marzo 2021 hasta el 28 de febrero 2025, y continuará en vigencia completa y en efecto de año a año a menos que el Acuerdo sea terminado o cambiado de acuerdo a las siguientes condiciones:

Si una de las partes elige enmendar o terminar este Acuerdo, esa parte deberá, en una fecha de menos de sesenta (60) días no más de setenta y cinco (75) días antes del 28 de febrero 2025, dar aviso por escrito a la otra parte de su intento de enmendar o terminar, y por tal acción, el Acuerdo en todos sus propósitos terminará a partir del vencimiento de este Acuerdo.

APÉNDICE A ÍNDICE SALARIAL

Todos los empleados recibirán los siguientes aumentos. La siguiente tasa de salarios mínimos por hora estará en efecto en las fechas indicadas abajo. Aquellos empleados con por lo menos dieciocho (18) meses de antigüedad que ya ganan más de estas cantidades deberán recibir el aumento indicado (\$).

DENVER

	CBA	Aumento de salario mínimo		3/1/2021*		3/1/2022		3/1/2023		3/1/2024	
		Salario	Aumento (\$)	Salario	Aumento (\$)	Salario	Aumento (\$)	Salario	Aumento (\$)	Salario	Aumento (\$)
	3/1/2020										
		Salario	Aumento (\$)	Salario	Aumento (\$)	Salario	Aumento (\$)	Salario	Aumento (\$)	Salario	Aumento (\$)
Comienzo**		\$12.25	\$2.52	\$14.97	\$0.20	\$15.87	\$0.90	\$16.19	\$0.32	\$16.51	\$0.32
1 Año		\$13.15	\$1.62	\$15.02	\$0.25	\$16.15	\$1.13	\$16.47	\$0.32	\$16.79	\$0.32
18 Meses		\$15.10	\$0.00	\$15.60	\$0.50	\$16.40	\$0.80	\$16.90	\$0.50	\$17.40	\$0.50
8+ Años		\$15.10	\$0.00	\$16.20	\$1.10	\$17.00	\$0.80	\$18.20	\$1.20	\$19.25	\$1.05

FUERA DE DENVER

CBA	Aumento de salario mínimo		3/1/2021*		3/1/2022		3/1/2023		3/1/2024	
	3/1/2020	1/1/2021	Salario	Aumento (\$)	Salario	Aumento (\$)	Salario	Aumento (\$)	Salario	Aumento (\$)
Comienzo**	\$12.25	\$12.32	\$12.62	\$0.30	\$12.92	\$0.30	\$13.22	\$0.30	\$13.52	\$0.30
1 Año	\$13.15	\$13.15	\$13.45	\$0.30	\$13.75	\$0.30	\$14.05	\$0.30	\$14.35	\$0.30
18 Meses	\$15.10	\$15.10	\$15.50	\$0.40	\$15.95	\$0.45	\$16.50	\$0.55	\$17.15	\$0.65
8+ Años	\$15.10	\$15.10	\$15.80	\$0.70	\$16.40	\$0.60	\$17.50	\$1.10	\$18.60	\$1.10
*\$100 bono de ratificación para todos los empleados con un mínimo de 1 año de senioría (a partir del 8 de mayo, 2021, la fecha de ratificación)										
**O la tasa de salario mínimo que aplique, la cual sea mas grande.										

Empleados de Servicio 40¢
Empleados de día 45¢
Empleados líderes 60¢
Trabajo de Sábado/Domingo 35¢

La administración puede contratar a empleados con experiencia (verificada) a un sueldo más alto del pago para comenzar indicado arriba. Por favor revise el Artículo Cuatro (4), Sección J.

APÉNDICE B

ALCOHOL Y SUBSTANCIAS REGULADAS

Cuando el Empleador tenga una sospecha racional que un empleado se encuentra bajo el efecto de una sustancia regulada sin receta o de una bebida embriagante durante horas laborales, en las Instalaciones del Empleador o los lugares laborales o mientras que se encuentre utilizando equipo del empleador, el Empleador tendrá el derecho de exigirle al empleado que se someta a un análisis de sangre, orina, o cualquier otro tipo de análisis aceptable a través de un médico o laboratorio de la preferencia del empleador. El negarse a someterse a este requisito en cumplimiento con esta cláusula o que se da un resultado positivo de una sustancia regulada sin receta, con un resultado positivo de una bebida embriagante de 0.10 de concentración etílica en la sangre será fundamento para despido inmediato. Un resultado etílico positivo de por lo menos 0.05 pero inferior a una concentración etílica en la sangre de 0.10 es motivo para un acto disciplinario que podría resultar en un despido.

Los análisis de laboratorio realizados por sustancias reguladas sin receta que se realicen a razón de la presente cláusula deberán realizarse en un laboratorio certificado por el Instituto Nacional para el Consumo Excesivo de Estupefacientes y Fármacos (conocido por sus siglas en inglés NIDA). El análisis demuestra que se tome será dividido con una porción custodiada para un análisis futuro en caso que se impugnen los resultados del análisis. Un análisis con resultado positivo inicial en alguna muestra deberá ser confirmado por otro análisis diferente, con preferencia a un análisis de gases cromato-gráfico/ espectrometría de masa.

Al empleado que se le solicite someterse a una valoración para el análisis de estupefacientes o bebidas embriagantes en consistencia con esta cláusula se le podría suspender en la espera de los resultados del análisis. De ser los resultados negativos, el empleado será reintegrado a la fuerza laboral de inmediato con pago íntegro salarial y sin pérdida de prestaciones.

Si el resultado del análisis es positivo, un representante del Empleador le notificará de manera confidencial al empleado. En un plazo de treinta (30) días de la notificación de los resultados del análisis positivo, dicho empleado tendrá el derecho a que la otra muestra dividida sea analizada independientemente por un laboratorio certificado de NIDA de su selección con el costo corriendo por su propia cuenta. Aún con esto si el resultado del análisis dependiente indica que es negativo, el empleado será reintegrado a la fuerza laboral de inmediato con goce de sueldo y sin pérdida de prestaciones y el Empleador pagará los costos de dicho análisis independiente.

Si un empleado, antes de ser sorprendido bajo el efecto de una bebida embriagante o sustancia regulada, o por consumo, venta o posesión, se comunica con el Empleador y declara que tiene un problema con la bebida o las drogas, el Empleador le ofrecerá al empleado un franqueo de ausentismo sin goce de sueldo que no exceda de 60 días con la intención de que éste se inscriba y participe en un programa de rehabilitación anti drogas o la bebida que se reconocido con el gasto sufragado por el empleado. El dejar de cumplir debidamente con el programa tendrá como resultado su despido. El Empleador podría entablar condiciones para el

regreso al trabajo de cualquier empleado que tome un franqueo de ausencia hasta que se le entregue el informe final de la agencia de rehabilitación y con la prueba de resultados negativos de análisis para la detección de estupefacientes o bebidas embriagantes realizadas en fechas subsecuentes a la fecha inicial de análisis y en cualquier momento subsecuente.

Los empleados que consuman fármacos recetados que les afecte su habilidad para realizar sus labores de manera segura se les exige que le adviertan al Empleador de esa situación.

La venta, consumo, fabricación, distribución, repartición, o posesión de una bebida embriagante o una sustancia regulada recetada, o encontrarse bajo el efecto de una bebida embriagante, o una sustancia regulada sin receta durante las horas laborales, en la propiedad del Empleador, o en el lugar laboral, o mientras que se esté utilizando el equipo del Empleador será fundamento para despido inmediato. Nada de lo aquí presente deberá ser interpretado como un requisito para el Empleador de que le debe exigir un análisis al empleado para la detección de consumo de bebidas embriagantes o sustancias reguladas sin receta. El Empleador podría establecer que sí existe el consumo, o que se encuentra bajo los efectos, etcétera a través de otros medios razonables.

APÉNDICE C

ACOSO SEXUAL

No se tolera el acoso sexual por parte del Empleador o del sindicato. El acoso sexual se define e incluye:

Avances sexuales inoportunos, solicitud de favores sexuales y otra conducta física o verbal de índole sexual cuando dicha conducta se realiza de manera explícita o implícita como término o condición laboral, si se utiliza como fundamento para las decisiones empleo, o tiene la intención o efecto de interferir con el desempeño laboral o que de alguna manera forme un entorno laboral obsceno.

Si usted tiene conocimiento de algún incumplimiento con esta normativa, usted deberá delatar las circunstancias ante el director de personal o el CEO. Si los resultados de nuestra investigación confirman la infracción, se tomará acción disciplinaria inmediata que podría incluir el darle de baja a la persona que quebrantó esta normativa. Nada de lo que se encuentra la presente debe ser interpretada como una prevención ante el Empleador por mantener una normativa de acoso sexual la cual le pueda añadir o expandir a lo presente siempre y cuando no sea inconsistente con esta normativa.

CONTRACT

BETWEEN



**SERVICE EMPLOYEES
INTERNATIONAL UNION
LOCAL 105**

AND

**COMMERCIAL CLEANING SYSTEMS
AT KAISER PERMANENTE CLINICS
DENVER-BOULDER,
COLORADO LOCATIONS**

EFFECTIVE:

March 1, 2021 through February 28, 2025

AGREEMENT

BETWEEN

**COMMERCIAL CLEANING SYSTEMS
AT KAISER PERMANENTE CLINICS
DENVER-BOULDER, COLORADO
LOCATIONS**

AND

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

**EFFECTIVE: March 1, 2021
EXPIRING: February 28, 2025**

TABLE OF CONTENTS

<u>ARTICLE ONE</u> - Union Recognition	1
<u>ARTICLE TWO</u> - Check-Off	3
<u>ARTICLE THREE</u> - Non-Discrimination/Immigration	6
<u>ARTICLE FOUR</u> - Hiring And Employment	9
<u>ARTICLE FIVE</u> - Extra Work	11
<u>ARTICLE SIX</u> - Union Representatives	13
<u>ARTICLE SEVEN</u> - Maintenance Of Present Working Conditions	16
<u>ARTICLE EIGHT</u> - Hours And Overtime	19
<u>ARTICLE NINE</u> - Working Conditions And Job Expense	21
<u>ARTICLE TEN</u> - Pay Practices	25
<u>ARTICLE ELEVEN</u> - Holidays	27
<u>ARTICLE TWELVE</u> - Vacation	28
<u>ARTICLE THIRTEEN</u> - Health & Life Insurance	32
<u>ARTICLE FOURTEEN</u> - Seniority	34
<u>ARTICLE FIFTEEN</u> - Discipline And Discharge	37
<u>ARTICLE SIXTEEN</u> - Bereavement Leave	38
<u>ARTICLE SEVENTEEN</u> - Sick Leave	38
<u>ARTICLE EIGHTEEN</u> - Leave Of Absence	39
<u>ARTICLE NINETEEN</u> - Jury Duty	41
<u>ARTICLE TWENTY</u> - Grievance And Arbitration Procedure	42
<u>ARTICLE TWENTY-ONE</u> - Management Rights	45
<u>ARTICLE TWENTY-TWO</u> - Savings Clause	45
<u>ARTICLE TWENTY-THREE</u> - No Strike - No Lockout	46
<u>ARTICLE TWENTY-FOUR</u> - Education Fund	46
<u>ARTICLE TWENTY-FIVE</u> - Term Of Agreement	47
<u>APPENDIX "A"</u> - Wage Rates	47
<u>APPENDIX "B"</u> - Alcohol And Controlled Substance	51
<u>APPENDIX "C"</u> - Sexual Harassment	54

AGREEMENT

THIS AGREEMENT is by and between COMMERCIAL CLEANING SYSTEMS (hereinafter referred to as the “Employer” or the “Company”) and SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION (SEIU), LOCAL 105 (hereinafter referred to as the “Union”), for the purpose of governing their mutual business relations by establishing the wages, hours and working conditions affecting the members of the Union employed by the Employer at all of the Kaiser Permanente clinics and buildings in the Metropolitan Denver-Boulder area for which the Employer has a contract to provide services. The parties agree as follows:

ARTICLE ONE

UNION RECOGNITION

The Employer recognizes the Union as the sole collective bargaining agent for all of the environmental service workers (custodians) working at all of the Kaiser Permanente clinics and buildings in the Metropolitan Denver-Boulder area for which the Employer has a contract to provide services. The parties agree that the following clinics and buildings are specifically covered by the Agreement (whether located in the Denver-Boulder metropolitan area or not):

1. Arapahoe
2. Aurora CenterPoint
3. Baseline
4. Brighton
5. Castle Rock
6. Central Support Services
7. East Denver

8. Englewood
9. Franklin
10. Greeley
11. Hidden Lake
12. Highlands Ranch
13. Ken Caryl
14. Lakewood
15. Lone Tree
16. Longmont
17. Loveland
18. Northfield
19. Parker
20. Parkside
21. Regional
22. Rock Creek
23. Skyline
24. Smokey Hill
25. SouthWest
26. Waterpark 1
27. Westminster
28. Wheat Ridge

The parties agree that the Educational Theater will be covered by this Agreement if and when the Employer resumes cleaning the building for Kaiser.

The parties agree as follows:

Supervisors shall not perform bargaining unit work except in emergencies or where other conditions exist which are beyond the control of the Employer. In buildings under 200,000 square feet, not more than one (1) supervisor may perform any bargaining unit work. Supervisors who regularly perform bargaining unit work shall be designated as Working Leads and shall become part of the bargaining unit. Working leads shall not have any right or authority to discipline

employees. Working leads can provide documentation to the Employer addressing the conduct underlying the discipline. When a supervisor is unavailable, a working lead may send an employee home who is engaged in serious misconduct (drunk, violent, theft, etc.). For all former Union Kaiser facilities at the time of execution of this Agreement, there shall be neither changes in operations nor reduction in bargaining unit hours as a result of this provision.

A list of all Employer accounts within the jurisdiction of this Agreement shall be furnished to the Union on a quarterly basis. Such a list shall be provided to the Union as of the last day of each calendar quarter (which are December 31, March 31, June 30, and September 30). Any new locations coming under the jurisdiction of this Agreement shall be added to the list. Locations lost will be dropped from the list.

ARTICLE TWO

CHECK-OFF

- A. The Employer agrees to a check-off for the payment of Union dues, initiation fees, and not more than one political or civic engagement campaign fund and to deduct such payments from the wages of all employees and remit same to the Union in accordance with the terms of signed authorization of such employees, and according to the method set forth below, and the Employer shall be the Agent for receiving such monies and the deduction of said dues by the Employer shall constitute payment of said dues by the employees. In the event the Union directly collects any signed authorization, the Employer agrees to accept a scanned PDF document of said authorization to make deductions pursuant to this Article.

- B. The regular dues for regular employees shall be deducted from each paycheck. For newly hired regular employees, half of the full initiation fee and the first dues payment shall be deducted from the employee's first full paycheck in the second month of employment. (For example, an employee hired in June would have these deductions made from the first regular paycheck paid in August.) The balance of the initiation fee shall be deducted from the employee's first paycheck in the immediately following month.
- C. All sums deducted in accordance with this Article shall be remitted to the Union not later than the 25th day of the month after which such deductions are made together with one (1) list, submitted electronically in a mutually agreeable data base format, specifying the following for each employee for whom the Agreement applies:
1. By building address: the employee's name, address, phone number, seniority date, hire date, the Employer's unique identification number (in the event the Employer uses social security numbers as the unique employee identifier, then just the last four digits of the social security number will be used), wage rate and hours of work.
 2. The amount and type of deduction for each employee, as well as their gross, regular pay for the pay period.
 3. The insurance benefit level paid, if any. (Either by designating employee only, employee plus spouse, etc. or by designating the amount paid.)

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

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

- D. New Buildings: If the Employer is awarded a building it had not previously had a contract to clean and such building is within the jurisdiction of this Agreement, the Employer shall inform the Union in writing no later than the fifth (5th) working day of its operation at such building.
- E. The Union shall have the right to conduct an investigation, including the inspection and review of payroll records and time cards for up to one (1) year previous to the request date for

all employees, including building supervisors, in any building cleaned by the Employer within the Union's jurisdiction, in order to determine whether any provisions of this Article have been violated. Should this investigation discover any violations during this one (1) year period, then the Employer shall make any bargaining unit employee whole for any loss of wages suffered as a result of the Employer's violations, including interest on the amount owed (at the current NLRB rate) for such losses and make the Union whole for dues and fees not properly remitted. If the losses include back pay, then union dues and fees not properly remitted to the union on this back pay shall be deducted from any amount of back pay owed to the employee. If the loss does not include backpay and there is a loss of Union dues and fees not properly remitted, then the Employer shall make the Union whole for such losses.

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

ARTICLE THREE

NON-DISCRIMINATION/IMMIGRATION

- A. No employee or applicant for employment covered by this Agreement shall be discriminated against because of membership in the Union or activities on behalf of the Union.

- B. Neither the Employer nor the Union shall discriminate for, or against, any employee or applicant for employment covered by this Agreement on account of race, color, religion, creed, age, sex, sexual orientation, disability, national origin, ancestry or citizenship. Additionally, the Employer and the Union agree to comply with federal laws concerning immigration.
- C. It is the continuing policy of the Employer and the Union that the provisions of this Agreement shall be applied to all employees without regard to race, color, religion, creed, age, sex, sexual orientation, national origin, ancestry or citizenship.
- D. Translation -- All meetings and written communications wherein work rules and similar instructions are being given to workers will be presented in English and translated into Spanish. Whenever practicable, all meetings and written communications wherein work rules and similar instructions are being given to workers will be translated into other languages understood by the workers covered by this Agreement. The Union will cooperate with the Employer to arrange for translation of such documents.
- E. The Employer will not make any work rule that requires English language proficiency as a condition of employment. The Employer may require English language skills which are specifically necessary for the performance of an employee's work assignment and where reasonable accommodation cannot be made.

F. The Employer will notify the Union of any investigation conducted by the Department of Homeland Security or any of its related or successor agencies and/or Department of Labor. Employees shall not be disciplined, suffer loss of seniority or be otherwise adversely affected by a lawful change of name or social security number. The Employer agrees to comply with applicable immigration and related laws, and to extend its reasonable cooperation and assistance to employees and the Union in connection with such matters.

The Employer agrees to work with all legal immigrants to provide the opportunity to gain either extensions, continuations or other status required by the Immigration and Naturalization Service without having to take a leave of absence. If a leave of absence is necessary, the Employer agrees to give the employee, pursuant to Article 18, a leave of absence for a period of up to thirty (30) days and return the employee with no loss of seniority provided the Employer is still in the building. All of the above shall be in compliance with existing laws. The employee will provide documentation to the Employer for the need of a leave of absence.

G. In the event an employee receives a Social Security No Match Letter, the Employer will notify the Union representative.

H. The Employer will take reasonable steps to create a workplace where all employees are treated with respect and dignity.

ARTICLE FOUR
HIRING AND EMPLOYMENT

- A. Subject to the terms of the Colorado Labor Peace Act, all present employees who are members of the Union on the effective date of this Agreement shall remain members of the Union in good standing as a condition of employment.
- B. Subject to the terms of the Colorado Labor Peace Act, all present employees who are not members of the Union and all employees who are hired hereafter shall become and remain members in good standing of the Union or contribute their fair share as a condition of employment on and after the thirty-first (31st) day following the effective date of this Agreement or the date of hire, whichever is later.
- C. Any employees who, within the period herein specified, fails to become a member of the Union by failing to pay the initiation fees or who, after becoming a member, loses his or her membership by failing to pay the regular membership dues shall, upon receipt of written request from the Union, be immediately discharged by the Employer. The Union agrees to indemnify the Employer against any legal action resulting from Article Four, C.
- D. In the event the Employer uses an employment agency as a source of new employees, the Employer will pay any fee charged by the Agency.

- E. The Employer shall, at time of hire, inform each new employee who comes under the scope of this Agreement of the existence and make an good faith effort to provide each new employee a copy of this Agreement in applicable language.
- F. The Employer shall have each new employee fill out the Union application for membership card and payroll deduction authorization form for withholding of Union dues at the time of hire. Said forms shall be sent to the Union in accordance with the check-off provisions of this Agreement. The Union agrees to provide the aforementioned forms. In the event the new hire refuses to sign, the Employer will refer the new hire to the Union and notify the Union immediately. The Employer will maintain its neutrality on the issue of Union representation and/or membership.
- G. Hiring. The Employer shall notify the Union of known or planned job vacancies whenever practicable. The Employer will give first consideration to qualified applicants referred by the Union. The Employer will provide the Union with a copy of the job posting.
- H. Probationary Period. Each new employee shall serve a probationary period of thirty (30) days during which time the Employer may without assignment of cause discharge him or her. The employee shall not have recourse to the grievance or arbitration procedure.
- I. As new employees are hired, the Employer shall list them on the next check-off list per Article Two - Check-Off.

- J. For pay purposes, when hiring a new employee, the Employer may offer the employee up to six (6) months of service credit if the employee has at least that much verifiable experience in performing the duties of the job offered by the Employer.

- K. No employee shall be assigned to work at the same work location as a member of his or her family if that family member is a supervisor or Lead. Bargaining unit employees may work in the same work location as family members so long as they are assigned to different shifts and are not a supervisor or Lead.

ARTICLE FIVE
EXTRA WORK

- A. Floaters employed by the Employer, whether covered by this Kaiser agreement or the Master Agreement, may be dispatched to cover temporary work on a shift at Kaiser Facilities which needs to be covered due to absences or vacancies such as vacation, sickness, leaves of absence and job vacancies until filled pursuant to Article 14, Section C. Such floaters cannot be used to replace permanent positions. Floaters who are covered by the Master Agreement and are sent to Kaiser Facilities will be paid the greater of the start rate contained in Appendix A or their normal pay rate under the Master Agreement, including all premiums. In addition, they will not accrue seniority under this contract for the time they work in Kaiser Facilities as a floater.

- B. Workload – There shall be no speedups, or increase in the workload so as to impose an undue burden upon any employee covered by the contract. The Employer further agrees there shall be no unreasonable workload increase without a corresponding increase in hours. Similarly, there shall be no reduction in hours without a corresponding decrease in workload; notwithstanding, the Employer maintains its rights to reduce hours pursuant to Article 7(B) and as otherwise authorized by this Agreement.

The Employer and the Union agree that the parties will form a Workload Review/Labor Management Committee to discuss the workload and other issues facing the parties and shall meet at least once per month and no more than once per week (unless the parties agree otherwise) and also if such a meeting is requested in writing by either party at other times the parties shall meet within 28 days of such request. Labor Management meetings held under this provision shall satisfy the meeting requirements of Article 20(D).

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

ARTICLE SIX
UNION REPRESENTATIVES

- A. Stewards. The Union may appoint or elect stewards on the basis of up to one steward per building unless the building has more than eight (8) employees of the employer in which case there can be two stewards. Such stewards will not be harassed for performance of their Union responsibilities. Stewards will be paid at the regular straight-time for reasonable and prudent time spent attending investigatory, disciplinary, or grievance meetings scheduled by the Employer during the stewards' work time. Stewards will be allowed, when practicable, extra time if necessary to complete their work due to the performance of their Union duties when such Union duties are with the permission of the Employer.
- B. Stewards will be given one (1) day paid every six (6) months to attend a Union sponsored training. Each building will release at least one (1) steward to attend the trainings, except that buildings with eight (8) or more employees will release two (2) stewards.
- C. Visits by Union Representatives -- The Union representative shall be allowed to visit the Employer's building, upon reasonable written notice indicating the name of the Union representative and requesting an appointment with the Employer's manager or designee, for the purpose of ascertaining whether or not this Agreement is being observed. This right shall be exercised reasonably. Such notice and appointment must be completed prior to meeting with represented workers in the Employer's

building or private property parking lot, and the Employer will make reasonable efforts to ensure that there is an appropriate place for the requested meeting to take place.

The Employer agrees that within 48 hours of receipt of such written notice from the Union, the Employer shall respond to the Union representative who requested the visit by e-mail or fax indicating whether the requested appointment in the Employer's building or private property parking lot is granted. If the Employer rejects the requested time, it shall provide a reason and offer a reasonable alternative time for the appointment.

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

- D. Union Leave. Employees designated by the Union will be allowed to take a leave of absence without any loss of seniority rights, including their current work assignment, not to exceed thirty (30) days. Such leave may be renewed for additional thirty (30) day periods upon approval of Employer. Notice of such leave must be made at least five (5) working days in advance and approved by management. Such approval will

not unreasonably be denied. If the Employer fails to respond within five (5) days period, the Union may send a second request via certified mail. If there is no response to that request within a five (5) day period, the requested leave will be granted. Additionally, one (1) Union Executive Board member shall be granted leave up to twelve (12) days to attend Executive Board meetings and participants in collective bargaining sessions to negotiate changes to this Agreement shall be granted leave the day before and the day of the bargaining sessions. The Union will be limited to a maximum of five (5) bargaining unit members to participate in bargaining. The employee will notify the Employer at least twenty-four (24) hours prior to their return to their regular job. The return to work date must be specified at the time the employee requests such leave.

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

- F. Unless otherwise stated by the Union, during any worksite meeting, Union Representatives shall be allowed to speak to the SEIU membership without the presence of a Company representative.

ARTICLE SEVEN

MAINTENANCE OF PRESENT WORKING CONDITIONS

- A. No rates of pay in effect as of the date of the execution of this Agreement shall be diminished or curtailed because of this Agreement.
- B. Permissible layoffs, reductions in hours and/or reductions in conditions by the Employer may include situations resulting from:
1. Reorganization of a work group, section, floor or building staff;
 2. Technological changes;
 3. Change in method(s);
 4. Change in cleaning specification(s); and/or
 5. Underutilization of existing work force.
- C. Any layoff resulting from 1-5 above shall be handled through attrition or by reducing the least senior employee(s) from the facility who may at the time exercise unit-wide seniority for the purpose of displacing the least senior employee in a comparable position working elsewhere whenever possible.

- D. Subcontracting of work traditionally performed by the Employer is prohibited. The Employer may, at its discretion, subcontract carpet cleaning, window washing and high dusting over nine (9) feet, or emergency service work.
- E. The Employer shall not enter into any Agreement with any customer which will in any way limit the right of the customer to hire the employees of the Employer or the right of the employees to accept such employment following termination of the Employer's services by the customer. If the customer requests removal of an employee without just cause, the Employer retains the responsibility to offer employment to the employee to a comparable position at another building within the jurisdiction of this Agreement without loss of wages, benefits or seniority for such employees. The Employer's obligation to transfer the employee to a comparable next available position shall continue for sixty (60) days and the employee shall continue to accrue seniority. If an employee in another building is willing to swap positions with the removed employee, the Employer will consider such swap.

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

To comply with this provision, the Employer may displace the least senior employee(s) in a comparable position working elsewhere if necessary. In the case of a day position, the Employer need not displace an employee if the customer objects in writing. If an employee is the least senior employee and there is no position available to transfer the employee, the employee shall be awarded the next available position and the Employer shall not be obligated to make such employee whole for lost wages while such employee is awaiting a transfer to the next available position.

- F. Full-time employees on layoff and regular part-time employees shall receive preference over all new hires in the event the Employer hires employees.
- G. As part of a grievance, the Union shall have the right to conduct an investigation, including the inspection and auditing of payroll records, time cards for covered locations of the Employer, in order to determine whether any provisions of this Agreement have been violated.
- H. In the event the Employer's services are terminated by a customer, the Employer will then furnish the Union the date of termination, the name of said account, its address, the number of employees employed, the names, wage rates, seniority dates, and the hours such employees worked on said account prior to termination. Further, the Employer will provide the Union a list of all employees' vacation accruals, unused holidays and sick leave accruals prior to the date service is terminated. This notice shall be

forwarded to the Union at least two (2) weeks prior to the date service will be terminated or as soon as practicable. Employer will not be responsible to pay accrued "sick leave" upon the termination of services by the customer. Accrued "sick leave" will be transferred to the incoming employer that customer contracts for services.

- I. The Employer will develop an emergency call procedure so that employees shall be notified as soon as possible in the event they receive an emergency call at work.
- J. Employees shall not be required to work above five (5) steps of a ladder and shall be prohibited from window cleaning, with the exception of partition glass, door side window glass.
- K. The Employer shall make normal work assignments to all employees with more than sixty (60) days of seniority and will not reassign such employees from their normal assignment for arbitrary or capricious reasons.

ARTICLE EIGHT

HOURS AND OVERTIME

- A. All workers covered by this Agreement shall work a minimum of four (4) hours per day and twenty (20) hours per week except as mutually agreed upon between the employee and the Employer. The Employer shall notify the Union of any such arrangements. No worker covered by this Agreement shall be hired for less than four (4) hours per day or twenty (20) hours per week without mutual agreement among the employee, the Employer and the Union.

- B. Any time worked in excess of forty (40) hours in the work week shall constitute overtime and shall be paid for at the rate of time and one-half (1-1/2) the employee's basic straight time hourly rate of pay. No employee shall be denied the opportunity to work his/her regular hours in order to prevent payment of overtime.
- C. No employee will be required to work a split shift unless otherwise agreed by the Employer, the employee and the Union.
- D. The Employer will distribute required overtime or extra time, including working on holidays, to qualified employees by building within the classification on a voluntary basis by seniority and, if necessary, assign the work in reverse order of seniority. A list of employees requesting overtime or extra time will be maintained and assigned on the basis of seniority. Employees who request additional hours will be increased as additional time becomes available and when practicable for the Employer to make the accommodation when workers terminate employment.
- E. There shall be no pyramiding of overtime or other premium rates under this Agreement.
- F. When an employee permanently leaves a facility for any reason, the Employer will offer his/her hours to other employees within the building, according to seniority. If no other employee in the building is interested in the hours, the Employer may offer the hours to a bargaining unit employee who wishes to transfer into the building. If no other current bargaining unit employee is interested in the hours, the Employer may assign the hours to a new employee.

- G. All employees working less than six (6) hours shall be entitled each four (4) hour shift to a fifteen (15) minute uninterrupted rest period; employees working six (6) hours or more, but less than eight (8) hours, shall receive one (1) twenty (20) minute uninterrupted rest period; and all employees working eight (8) hours shall receive two (2) fifteen (15) minute uninterrupted rest periods. Employees working more than six (6) hours shall receive a thirty (30) minute unpaid lunch period. The unpaid lunch period should be given no later than five (5) hours after the shift has begun.
- H. When an employee works during a rest period, at the request of the Employer, the employee shall receive additional pay for such time or be provided a rest period at a later time.

ARTICLE NINE

WORKING CONDITIONS AND JOB EXPENSE

- A. The Employer agrees to observe and comply with all Federal OSHA laws pertaining to occupational health and safety.
- B. The Employer shall carry workers' compensation insurance for each employee coming under the terms and conditions of this Agreement. In the event of an injury to a bargaining unit member, the Employer shall provide the employee upon request with a copy of the injury report within seven (7) days of the injury. Nothing herein shall prevent an employee from providing a copy of the injury report to the Union.

- C. Employees will not be required to perform work that is unsafe or dangerous to their safety. The Employer will keep first aid equipment on the premises for any superficial or minor injuries. In the event an injury requires medical attention, the employee will be released to seek treatment at a medical facility approved by the Employer. Employees who fail to wear protective safety devices or use safety equipment shall be subject to discipline.
- D. All employees shall be provided with periodic training and such supplies, tools, machinery, and equipment, without cost to the employee, which are necessary for the employee to perform the job.
- E. No employee will be disciplined for reasonably refusing to perform unsafe or dangerous work. When an employee is concerned that he/she is being asked to perform unsafe or dangerous work, he/she will consult with the Supervisor who will determine whether the employee has a reasonable right to refuse to do the work. When the Supervisor directs the employee to do the work, the employee will do the work forthwith. If the employee disagrees, he/she shall perform the work and thereafter consult with the steward and file a grievance in accordance with the provisions of this Agreement. If the Supervisor agrees with the employee that the work is unsafe or dangerous, the employee will be assigned to alternate work.
- F. A list of chemicals in use at the workplace shall be posted in a place which is easily seen and often frequented by the employees.

- G. All vehicles used for the purpose of carrying tools and equipment necessary to perform the work under this Agreement shall be furnished by the Employer.
- H. All new employees will receive up to three (3) days of on-the-job training by a supervisor, Lead or assigned bargaining unit employee. All employees shall be offered periodic training. Any employee specifically designated and assigned by the Employer to train a new employee or a temporary employee shall be paid a premium of thirty cents (30¢) per hour during that period of training. However, Supervisors and Leads will not be paid the thirty cents (30¢), only the actual bargaining unit employee doing the training will receive the premium.
- I. If the Employer requires uniforms or special overalls or special work shoes for its employees, the Employer shall furnish such clothing. The Employer will not require deposits for uniforms.
- J. If the facilities and the building owner/manager permit, the Employer shall maintain a secure area and soap and towels for employees. It is understood and agreed that the Employer is not responsible for the replacement of stolen or misplaced property of employees.
- K. Employees shall not be liable for accidental breakage provided such breakage is reported as soon as possible but not later than the end of the shift on which the breakage occurs.

- L. Any employee required to move from job to job in the course of his/her duties shall be paid for such time spent traveling plus transportation cost, unless otherwise provided for by both parties in writing.
- M. Any employee who works in a higher classification and rate of pay will receive such pay for all hours worked in the classification.
- N. The Employer agrees to supply, maintain, and replace all tools, equipment, cleaners, polishes, rags, brushes, brooms, floor finish, etc. necessary for the employees to perform their duties. The Employer shall furnish rubber gloves upon request.
- O. Whenever practicable, the Employer will provide reasonable equipment and/or assistance from supervisory personnel for the removal of heavy containers, including those used for recycle material, if necessary.
- P. No involuntary drug, alcohol or similar testing of workers will be allowed unless the Employer has reasonable grounds to believe that an employee is impaired at work due to alcohol and/or drug use. The Employer may have a drug test and security clearance as a condition of employment. There shall be no involuntary polygraph examinations. The Union and the Employer agree to the alcohol and controlled substance policy in Appendix B.
- Q. The Employer will utilize its best efforts to secure parking privileges for workers in any building which has attached parking areas.

- R. A Joint Labor-Management Committee will be formed within thirty (30) days from the date of signing this Agreement. This committee will investigate and report any and all needle stick and biohazard exposure risks/safety in the workplace. The Joint Committee will aggressively work with Kaiser to eliminate these risks and meet once a month to address this issue if necessary.
- S. Tools in need of repair shall be reported to the employee's supervisor as soon as practicable. The Employer shall replace broken or worn out tools as needed. However, if an employee willfully and intentionally destroys tools and equipment, the tools will be replaced at the employee's expense.

ARTICLE TEN
PAY PRACTICES

- A. The wage scales in Appendix A attached to this document are minimum wage scales.
- B. All disbursements for wages shall be made bi-monthly on the fifth (5th) work day following the close of the pay period by check which shall show the total number of hours worked and an itemized list of all deductions made therefrom. Employees who sign up for direct deposit will have funds transferred to their bank on pay days at 12:01am. The Employer will verify the wage rate of any individual employee when such is requested by that employee.

In the case of an employee being paid by direct deposit, the Employer shall, upon request, provide to the Employee an itemized pay statement, as required under Colorado law 8-4-103.

If the Employer makes an error on an employee's paycheck, the Employer will make a good faith effort to issue a replacement check within two (2) working days from the date that the error is brought to the attention of the Employer. However, in no event shall the Employer not issue a replacement check within five (5) working days. If the Employer fails to correct the error by the next check, the Employer shall pay the employee a ten dollar (\$10.00) penalty for every day the correction is not made.

- C. If required as part of the grievance, the Employer shall make the current time cards, payroll records and sign-in sheets not older than six (6) months available to the Union representative upon reasonable request.
- D. An employee who reports to work as scheduled shall be allowed to work a minimum of four (4) hours, or shall be paid a minimum of four (4) hours unless the employee leaves early pursuant to his/her own request.
- E. Construction clean-up shall be defined as any work load increase resulting from substantial construction activity (remodel or build-out) in the immediate work area. Construction clean-up will be paid at a rate of at least twenty cents (\$.20) per hour higher than the employee's regular rate of pay, provided the customer agrees to reimburse the employer for the additional cost unless extra employees are provided in order to complete the tasks in assigned areas.

- F. Experience Credit – Employees who worked at least six (6) months with the Employer at a Kaiser building and who are rehired within 180 days shall be paid at least at their former rate.
- G. If Kaiser closes any buildings due to inclement weather so that employees cannot come into work or are sent home early, the employees shall be paid out of accrued vacation or personal time for the hours they were unable to work.

ARTICLE ELEVEN
HOLIDAYS

- A. The following holidays shall be observed as holidays with pay for all regular full-time and regular part-time employees:
 - New Year's Day
 - Thanksgiving Day
 - Memorial Day
 - Christmas Day
 - Fourth of July
 - Labor Day
 - ½ shift Christmas Eve
 - ½ shift New Year's Eve
- B. Pay for holidays not worked shall be at the employee's regular rate of pay. Those working the stated holidays shall be paid at the rate of time and one-half (1½) for all hours worked on the holiday in addition to their holiday pay. Only employees who have completed their probationary period shall be eligible for holiday pay or premium.
- C. All holidays shall be observed on the official days as set by the government.

- D. If a holiday falls on the employee's regular day off, an additional day off with pay shall be granted with the day before or the day after the employee's regularly scheduled day off. The Employer may, however, at his option, pay an additional day's pay for said holiday in lieu of granting an additional day off with pay.
- E. Holidays, whether worked or not, shall be counted as time worked for overtime purposes.
- F. The employee must have worked both the regularly scheduled shift immediately preceding and following such holiday, unless absent because of proven illness, documented emergency or approved personal day(s).

ARTICLE TWELVE
VACATION

- A. The Employer will grant the following vacation schedule with pay to all employees who have been in the continuous service of the Employer, or a predecessor contractor, and have been a regular full-time or regular part-time employee during such year period:

After the completion of one (1) year
Two (2) Weeks

After the completion of four (4) years
Three (3) Weeks

After the completion of nine (9) years
Four (4) Weeks

For example, an employee who was hired on May 11, 2013 shall be entitled to two (2) weeks' vacation on May 11, 2014, three (3) weeks' vacation on May 11, 2017, and four (4) weeks' vacation on May 11, 2022.

- B. The amount of vacation pay which regular full-time and regular part-time employees shall receive shall be at the employee's current rate of pay for the average number of hours worked per week for the three (3) months' preceding the time when the vacation is taken.

- C. Employees shall be given preference on the basis of seniority, whenever possible, in the choice of vacation period. All vacation requests must be in writing, and the Employer will respond in writing within three (3) working days. All vacation requests must be approved by the Employer and shall not be unreasonably denied. An employee shall not be denied vacation due to absences or labor shortages of employees outside of this bargaining unit. Upon two (2) weeks' written notice from the employee, vacation pay shall be made available to him/her at the pay period prior to commencement of vacation; or, at the employee's discretion, it shall be available on the payday immediately subsequent to the anniversary date of employment. Vacation schedules shall be the employee's normal work week with appropriate off days. At the conclusion of the vacation period, the employee will return to his/her normal weekly schedule and assignment. An employee may schedule vacation in less than one (1) week intervals provided the employee schedules at least two (2) days of vacation and provides the Employer with two (2) weeks' advance notice. All vacation requests

must be approved by the Employer. However, an employee whose vacation has been approved shall not have his/her vacation denied within sixty (60) days of the requested vacation because of a later request by a more senior employee.

- D. The last hiring date of the individual employee with the Employer or at the location of employment, whichever is longer, shall determine his/her eligibility for vacation, except for employees at new buildings not previously covered by a collective bargaining agreement with SEIU. The Employer agrees to meet with the Union to discuss vacation eligibility dates for such employees. In no event shall those employees' vacation eligibility dates be later than one (1) year from the date of employment with the Employer. Vacations shall be taken at any time after the employee's anniversary hiring date, but prior to his/her next anniversary hiring date. Vacations shall not be cumulative.

- E. In case of leave of absence granted an employee, his/her anniversary date, for the purpose of determining eligibility for vacation, shall be changed by adding to it the period of his/her leave of absence. An employee who is laid off through reduction of forces and recalled within thirty (30) days shall be considered as having been continuously employed as to vacation rights.

- F. An employee who is eligible for a vacation, but has not taken a vacation and who resigns, shall nevertheless be paid for his/her vacation. An employee who terminates his/her employment with one (1) year or more of service shall also be paid pro-rated vacation pay.

- G. Whenever a holiday falls during an employee's vacation period and such holiday would be paid to the employee in the event he/she was not on vacation at the time it occurred, the employee will be given an extra day's pay or an additional day of vacation with pay at his/her option.
- H. Vacation pay will be a separate itemized category on regular pay check prior to or after vacation is taken.
- I. When the Employer takes over a Union contractor's account, he agrees to recognize seniority (as defined in Article Fourteen A), past service and vacation accrual. The outgoing contractor shall pay the prorated vacation pay that is due with the last payroll check. The successor Employer shall pay the balance due at the time the vacation is accrued and taken and shall further recognize and grant the full time off that is due as scheduled above. There shall be no pro-ration of vacation for an employee who has been employed less than one (1) full year.
- J. The Employer shall provide vacation relief personnel where the employee requesting vacation gives at least one (1) weeks' notice.

ARTICLE THIRTEEN
HEALTH & LIFE INSURANCE

Health Insurance:

- A. The Employer agrees to provide all employees who are scheduled to work twenty (20) hours or more per week with single coverage health insurance at twelve dollars (\$12.00) per pay period for the premium cost (based on bi-monthly pay schedule). Should the cost of individual employee health insurance exceed the rates set below, the employee will be responsible for the additional cost of premiums.

	Individual	Increase over Previous Year
4/1/2021	\$606.61	2.27%
4/1/2022	\$633.91	4.5%
4/1/2023	\$662.44	4.5%
4/1/2024	\$692.25	4.5%

- B. The Employer shall provide employee plus children, employee plus spouse or family health insurance to the one hundred twenty-five (125) most senior employees who are scheduled to work twenty (20) or more hours per week who want health insurance.
- C. Employee Co-Pays: Eligible employees with employee and spouse (or designated beneficiary) or employee and children health insurance shall pay a co-pay of twenty-five dollars (\$25.00) per pay period for the premium cost (based on bi-monthly pay schedule). Eligible employees with family health insurance shall pay a co-pay of fifty

dollars (\$50.00) per pay period for the premium cost (based on bi-monthly pay schedule). Should the cost of employee plus children, employee plus spouse (or designated beneficiary) or family health insurance exceed the rates set below, the employee will be responsible for the additional cost of premiums.

	Employee Plus Children	Employee Plus Spouse	Family	Increase Over Previous Year
4/1/2021	\$1,152.57	\$1,273.98	\$1,941.25	2.27%
4/1/2022	\$1,204.44	\$1,331.31	\$2,028.61	4.5%
4/1/2023	\$1,258.64	\$1,391.22	\$2,119.89	4.5%
4/1/2024	\$1,315.28	\$1,453.82	\$2,215.29	4.5%

- D. The Employer will not reduce hours to avoid paying for health insurance.
- E. The Employer must provide written notification to all employees once they become eligible for health insurance. Employees may enroll for health insurance within thirty (30) days of becoming eligible and in accordance of the rules of the Plan. New employees become eligible after their 30-day probation period.
- F. The Company agrees to immediately notify and negotiate with the Union regarding any change in health care costs, level of benefits or insurance carrier.

Life Insurance:

The Employer will provide a ten-thousand-dollar (\$10,000) life insurance policy for all employees.

ARTICLE FOURTEEN

SENIORITY

- A. Seniority is defined as the total length of service with the Employer from date of hire or total length of service at the location of employment, whichever is longer.
- B. Where more than one (1) employee is, in the judgment of the Employer, presently qualified, based on an individual's job performance and job skills and provided that he/she has not received any disciplinary warnings in the past twelve (12) months, the primary factor to fill open positions and normal work assignments shall be seniority.
- C. Any vacancy and/or promotion in a bargaining unit position will be posted by the Employer by posting the vacancy notice in the facility where the vacancy exists and at the same time that it posts the notice in that facility it will provide a copy to the Union (via e-mail to union organizer). Additionally, the Company will post those notices to the Company's eHub system (or through an alternative online employee portal). The Union shall have the right to post such notice of this vacancy at other facilities. However, when the Employer adds a new facility covered by the bargaining unit, the new jobs available shall be considered vacancies and shall be posted for bidding at all facilities where bargaining unit work is performed and a copy will be provided to the Union (via e-mail to union organizer).

The Employer will award vacancies and promotions to the senior qualified applicant, unless rejected by building management, who has expressed his/her willingness to be considered

for such vacancies and/or promotions known to the Employer. Such willingness is expressed and therefore considered for vacancies as follows: on January 15 and August 15 of each year each employee at each facility will be provided a form in which he/she will indicate the facilities and/or promotions, if any that he/she wishes to be considered for and at the end of that work day the supervisor will collect the forms and turn into the Employer's HR department. Once the employee fills out the form he/she is not required to fill out another form at any time unless he/she wants to change the facilities that they wish to be considered for. At any time other than January 15 or August 15 of each year, the employee can fill out the form or change his/her preferences by going to the Employer's main office during regular business hours.

The Employer will fill vacancies and/or promotions as quickly as is practical from the people who have expressed an interest in the opening, but no longer than three work days later. If there is no one who has expressed an interest in the vacancy and/or promotion, the Employer may hire from the outside.

A floater may apply for a position covered by this agreement and will be hired before anyone else from the outside if he/she has met the following requirements. In addition to the normal requirements for employees seeking to transfer into the Kaiser buildings from outside the Kaiser contract. They must have worked for the Employer at a designated Kaiser facility for at least six (6) months and have been sent out on at least five (5) assignments in the Kaiser system, regardless of how long that takes.

Employees requesting a transfer from a job covered by the Master Agreement to a job covered by the Kaiser Agreement will be subject to certain conditions if successful in their request. Among those conditions are: 1) their seniority date at Kaiser will be the day they start at Kaiser. This means that they will be treated for seniority purposes as a new employee. This also means that if hired at the Kaiser facilities, they will no longer have any seniority under the Master contract (the contract that covers the commercial buildings downtown and in the suburbs). 2) They will be brought in at the entry rate of pay under this contract like any other new employee covered by this contract. However, they will not be subject to the probationary period under the contract. 3) Before being hired at Kaiser they will be required to take and pass a drug test and a TB test.

- D. In the event a job is lost to a non-union Employer, the laid off workers, on the basis of seniority, will be recalled to vacancies at locations covered by this Agreement and paid their seniority pay rate, based on seniority, for that job site.
- E. In the event it is necessary to lay off the least senior employee(s), such employee(s) who has been displaced may at that time exercise unit-wide seniority for the purpose of displacing the least senior employee working at other locations covered by this Agreement. Any laid off employee shall be placed on preferential re-hire list.

ARTICLE FIFTEEN
DISCIPLINE AND DISCHARGE

- A. Discipline or discharge shall be for just cause only. The Employer will notify the Union steward of all terminations and the reasons therefore at the time of the notification to the employee, or as soon thereafter as practicable. Progressive discipline will be used where appropriate for corrective action (including verbal and written warnings and suspension); however, the parties recognize that there may be situations in which normal steps in progressive discipline may be skipped due to the severity of the infraction.

A notice of disciplinary action will be given in writing to the employee and will include a statement of the problem and clear performance expectations. Any verbal and written warnings and suspension will be filed in employee's personnel file. Disciplinary notices will not be used as evidence in discipline and discharge cases after one (1) year, provided there is no occurrence of a similar nature during this time. All employees shall have the right to review their personnel files.

- B. An employee shall have the right to have a shop steward or other bargaining unit employee of the employee's choice and/or Union representative present at any meeting where disciplinary action might be imposed or at any investigatory meeting which may lead to discipline. The supervisor will advise the employees of this right.
- C. If there is inclement weather which causes public transportation to be unavailable one (1) hour before the start of their shift, the Employer shall not discipline employees for failure to report to work.

ARTICLE SIXTEEN
BEREAVEMENT LEAVE

When a death occurs in the immediate family of an employee, he/she shall be entitled to a leave of absence up to two (2) days with pay. Immediate family is defined as: spouse, sister, brother, children, mother, father, grandparents, and grandchildren. The Employer may require the employee to produce reasonable evidence of an immediate family member's death. The employee may request up to five (5) additional days of bereavement leave, utilizing unused vacation or unpaid leave and the Employer shall grant such request. For the death of employee's mother-in-law, father-in-law, brother-in-law, and sister-in-law, an employee may request up to seven (7) days of bereavement leave, utilizing unused vacation or unpaid leave and the Employer shall grant such request.

ARTICLE SEVENTEEN
SICK LEAVE

- A. The Employer shall provide employees with paid sick leave of twelve (12) days per year for time lost from regularly scheduled work due to illness. Any unused sick leave will roll over into the next year up to a maximum of thirty-nine (39) days. Three (3) days can be used as personal floating days. Sick leave shall accrue at the rate of one (1) day per month. An employee shall be eligible for paid sick leave beginning on the first scheduled workday of an illness. Such sick days will be paid on the basis of normal hours worked. Sick leave shall be calculated according to employee seniority date at all work locations. The Employer shall provide the current number of sick leave hours to the employee upon request.

- B. The Employer may require a doctor's slip for absences of three (3) days or more. If the employee has established a pattern of abuse then the employer has the right to immediately request of doctors slip. The employer shall show discretion when requesting a doctor slip and shall notify the employee when a pattern has been established. The doctor's slip need not specify details of the employee's illness. There shall be no discipline issued for absences verified by a doctor's slip.

ARTICLE EIGHTEEN

LEAVE OF ABSENCE

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

a sick family member. (The intent of the latter provision is to extend the Family and Medical Leave Act of 1993 to employees who would not be eligible because they do not work sufficient hours.) Employees who request the type of leave described in Section B or C of this Article and have been in the employ of the Employer for at least six (6) months may request a leave of absence. During such leave, the employee will continue to accrue seniority for the duration of the leave and will accrue longevity for the first thirty (30) days. Employee must provide documentation of a verifiable emergency on his/her return to work. Employees who request a “personal” leave must have been in the employ of the Employer for at least one (1) year and shall continue to accrue seniority for the first thirty (30) days of the authorized leave of absence. A “personal” leave shall be of the type not described in Section B or C, e.g. an employee who wants to take a pleasure trip.

- D. Regular employees shall be granted a leave of absence without pay indefinitely in cases of on the job injury or illness or for up to one (1) year for an off the job injury or illness, pregnancy, miscarriage, childbirth or personal emergency, upon presentation of medical certification or in the case of personal emergency upon documentation of the emergency. If there is not a specific date of return for the leave of absence, the employee will notify the Employer at least once every thirty (30) days regarding his/her status, unless mutually agreed otherwise between the employee and the Employer. If the employee fails to notify the Employer as specified above of the continued need for leave of absence or return from leave on the date specified, the Employer may terminate

the employee. For the employee to return from a medical disability leave, the Employer may require a medical certificate verifying that the employee is able to fulfill his or her normal duties.

- E. An employee will be returned to work at the same or similar position without a reduction in hours or compensation as soon as practicable following notification to the Employer, however, no later than five (5) working days after the date specified in the notification to the Employer.
- F. An employee who is participating in the health insurance program shall be eligible to continue his/her Employer paid health insurance for up to two (2) months of a medical disability leave. Thereafter, the employee may elect to continue coverage at his/her own expense under COBRA.

ARTICLE NINETEEN

JURY DUTY

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

ARTICLE TWENTY

GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE

- A. Any grievance or dispute concerning the interpretation or application of any specific numbered Article of this Agreement, Appendix A, Appendix B or Appendix C may be submitted as a grievance by either the Union or the Employer. Grievances initiated by either the Union or the Employer shall be submitted in writing to the other party within seven (7) working days of their occurrence or discovery, whichever is later, but no more than five (5) working days from the date of occurrence in the case of discharge. In the case of discharge, if a grievance is not filed within said five (5) working days, the Union shall have an additional fifteen (15) working days to file a grievance, but in such case any award of back pay or other remedy shall not apply for any period of time prior to the date the grievance is actually filed.
- B. The Union will make its best efforts in any written grievance filed under this section to include sufficient information so that the Company may investigate and respond to the grievance. Where known, the grievance shall include the name(s) of the aggrieved employee(s) or the name of at least one aggrieved employee class representative(s) (who must be an aggrieved employee). If the Union does not know the name of an aggrieved employee or class representative, the Union must include a statement explaining why this information is not available. The Employer shall not discriminate or otherwise retaliate against any employee named in a grievance.

C. When such notification in writing is served upon the other party as provided above, the following procedure shall be observed:

Step 1. The Employer's Site Supervisor or Area Manager or his/her representative shall meet with a representative of the Union within seven (7) working days of receipt of the written grievance and attempt to resolve the dispute. The Supervisor will be present in meetings where he/she issued discipline or is otherwise involved in the underlying facts (unless the parties agree otherwise). The party receiving the written grievance shall give the moving party a written response within seven (7) working days of such meeting. If the moving party is not satisfied with the response, it may appeal to Step 2 by giving written notice of its intent to do so within five (5) working days.

Step 2. The Employer's Labor Relations and/or Operations representative or his/her superior shall meet with a representative of the Union within seven (7) working days of receipt of the written appeal and attempt to resolve the dispute. The party receiving the written grievance shall give the moving party a written response within seven (7) working days of such meeting and if the response denies the grievance, the response shall specify the reasons. If the moving party is not satisfied with the results, it may appeal to Step 3, Arbitration by giving written notice of its intent to do so within fifteen (15) working days.

Step 3. Be referred to an impartial arbitrator for decision. In the event the parties are unable to agree upon the selection of an arbitrator within five (5) days, the Federal Mediation and

Conciliation Service shall be requested to submit a list of five (5) arbitrators to the parties. The parties will alternately strike names from the list until the arbitrator is chosen within fifteen (15) working days of the receipt of the arbitrator list.

The arbitrator's decision shall be final and binding on both parties hereto. The arbitrator shall not have the power to add to, subtract from, or modify the terms of this Agreement.

The arbitrator's fee and all incidental expenses of the arbitration shall be borne equally by the parties hereto. In contract interpretation grievances, either party shall be entitled to request a court reporter for purposes of producing a transcript of the arbitration hearing, and the parties shall equally share in the associated cost.

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

D. Labor Management Committee. The Employer and the Union agree that mutual interests are best advanced in a climate of respect, mutuality and open communication. Therefore, the parties hereto agree to establish a Labor Management Committee. The purpose of the Committee shall be to meet at least once every three (3) months to discuss issues of concern. The parties agree to participate in a Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) program on supervisor/steward

training where union stewards, lead supervisors and company managers and supervisors will be required to attend.

ARTICLE TWENTY-ONE **MANAGEMENT RIGHTS**

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

The Employer shall be the sole judge as to the staffing levels needed to service the building subject to the provisions of this agreement.

ARTICLE TWENTY-TWO **SAVINGS CLAUSE**

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

ARTICLE TWENTY-THREE
NO STRIKE - NO LOCKOUT

There will be no strike or sympathy strike by the Union and no lockout by the Employer during the term of this Agreement. It shall not be a violation of this Agreement and it shall not be cause for discharge or disciplinary action for any employee covered by this Agreement to refuse to go through or work behind any picket lines established because of a strike authorized by the Denver Area Labor Federation, the Colorado Building and Construction Trades Council, Colorado AFL-CIO, or any of their affiliated organizations. In addition, no employee covered by this Agreement shall be required to pass through picket lines established by any Local of the Service Employees International Union in an authorized strike.

ARTICLE TWENTY-FOUR
EDUCATION FUND

- A. The Employer will contribute six dollars (\$6.00) per year per employee to a Union-Management administered Educational/Citizenship Fund to teach English to workers and otherwise qualify them for citizenship. The contributions will be made on the number of employees on the payroll as of March 10th of each year and will be sent to the Union no later than May 1st.
- B. The Employer shall not be obligated to make the contributions required above under Section A until such time as the funds in the Education/Citizenship Fund fall below \$25,000 as of June 1st of a given year. When the funds fall below \$25,000 on June 1st of a given year, the July contributions for that year will be required.

ARTICLE TWENTY-FIVE
TERM OF AGREEMENT

This Agreement shall be in effect from March 1, 2021 through February 28, 2025, and shall continue in full force and effect from year to year unless the Agreement is terminated or changed pursuant to the following conditions:

If either party elects to amend or terminate this Agreement, such party shall, on a date less than sixty (60) days no more than seventy-five (75) days prior to February 28, 2025, shall give written notice to the other party of intention to amend or terminate and by such action the Agreement shall for all purposes terminate as of the expiration date of Agreement.

APPENDIX "A"
WAGE RATES

The following minimum hourly rates of pay shall be in effect on the date set forth below. Employees with at least eighteen (18) months of seniority who are paid above scale shall receive the increase (\$).

DENVER

	CBA	Minimum Wage Increase		3/1/2021*		3/1/2022		3/1/2023		3/1/2024	
		Rate	Increase (\$)	Rate	Increase (\$)	Rate	Increase (\$)	Rate	Increase (\$)	Rate	Increase (\$)
	3/1/2020										
Start**		\$12.25	\$2.52	\$14.97	\$0.20	\$15.87	\$0.90	\$16.19	\$0.32	\$16.51	\$0.32
1 Year		\$13.15	\$1.62	\$15.02	\$0.25	\$16.15	\$1.13	\$16.47	\$0.32	\$16.79	\$0.32
18 Months		\$15.10	\$0.00	\$15.60	\$0.50	\$16.40	\$0.80	\$16.90	\$0.50	\$17.40	\$0.50
8+ Years		\$15.10	\$0.00	\$16.20	\$1.10	\$17.00	\$0.80	\$18.20	\$1.20	\$19.25	\$1.05

NON-DENVER

CBA	Minimum Wage Increase		3/1/2021*		3/1/2022		3/1/2023		3/1/2024	
	3/1/2020	1/1/2021	Rate	Increase (\$)	Rate	Increase (\$)	Rate	Increase (\$)	Rate	Increase (\$)
Start**	\$12.25	\$12.32	\$12.62	\$0.30	\$12.92	\$0.30	\$13.22	\$0.30	\$13.52	\$0.30
1 Year	\$13.15	\$13.15	\$13.45	\$0.30	\$13.75	\$0.30	\$14.05	\$0.30	\$14.35	\$0.30
18 Months	\$15.10	\$15.10	\$15.50	\$0.40	\$15.95	\$0.45	\$16.50	\$0.55	\$17.15	\$0.65
8+ Years	\$15.10	\$15.10	\$15.80	\$0.70	\$16.40	\$0.60	\$17.50	\$1.10	\$18.60	\$1.10
*\$100 ratification bonus for all employees with minimum 1 year seniority (as of May 8, 2021 ratification date)										
**Or the applicable minimum wage rate, whichever is greater										

Utility Workers	40¢
Day Employees	45¢
Lead Employees	60¢
Saturday/Sunday Work	35¢

Management may hire employees with experience (verified) at a higher rate of pay than the start rate above. Please see Article Four, Section J.

APPENDIX "B"

ALCOHOL AND CONTROLLED SUBSTANCE

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

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

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

If the test results are positive, an Employer representative will confidentially notify the employee.

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

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

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

The sale, use, manufacture, distribution, dispensation or possession of alcohol or a non-prescribed controlled substance or being under the influence of alcohol or a non-prescribed controlled substance during working hours, on the Employer's property or job site or while using Employer equipment shall be cause for immediate discharge. Nothing herein

should be interpreted as requiring the Employer to test an employee for alcohol or non-prescribed controlled substances. The Employer may establish use, being under the influence, etcetera, by other reasonable means.

APPENDIX “C”
SEXUAL HARASSMENT

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

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

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