

ACUERDO

ENTRE

SEIU

LOCAL 105

EL SINDICATO INTERNACIONAL DE
EMPLEADOS DE SERVICIO.
LOCAL NO. 105

Y

FlagShip™

SERVICIOS A INSTALACIONES FLAGSHIP

VÁLIDO:

del 27 de noviembre de 2024 hasta
el 12 de marzo de 2028

ACUERDO

entre

SERVICIOS A
INSTALACIONES FLAGSHIP

y

EL SINDICATO
INTERNACIONAL DE
EMPLEADOS DE SERVICIO.

LOCAL NO. 105

Válido: del 27 de noviembre
de 2024 hasta el 12 de marzo
de 2028.

TABLE OF CONTENTS

<u>EL ACUERDO</u>	1
<u>ARTÍCULO 1</u> - ANTIDISCRIMINACIÓN	1
<u>ARTÍCULO 2</u> - RECONOCIMIENTO DE SINDICATO	3
<u>ARTÍCULO 3</u> - CONTRATACIONES Y EMPLEO	5
<u>ARTÍCULO 4</u> - CLASIFICACIÓN DE EMPLEADOS	6
<u>ARTÍCULO 5</u> - REPRESENTACIÓN SINDICAL	8
<u>ARTÍCULO 6</u> - VERIFICACIÓN	11
<u>ARTÍCULO 7</u> - MANTENIMIENTO DE LA MEMBRESÍA	13
<u>ARTÍCULO 8</u> - PAGO DE NÓMINA	13
<u>ARTÍCULO 9</u> - HORARIO Y HORAS EXTRAS	15
<u>ARTÍCULO 10</u> - CONDICIONES LABORALES Y GASTOS DE EMPLEO	16
<u>ARTÍCULO 11</u> - MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES ACTUALES	19
<u>ARTÍCULO 12</u> - DÍAS FESTIVOS/CUMPLEAÑOS/ANIVERSARIOS	23
<u>ARTÍCULO 13</u> - VACACIONES	25
<u>ARTÍCULO 14</u> - ANTIGÜEDAD	28
<u>ARTÍCULO 15</u> - DISCIPLINA/DESPIDOS	31
<u>ARTÍCULO 16</u> - SALUD Y BIENESTAR	32
<u>ARTÍCULO 17</u> - PERMISO PARA AUSENTARSE	34
<u>ARTÍCULO 18</u> - CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	40
<u>ARTÍCULO 19</u> - CLÁUSULA CONTRA LA HUELGA	45
<u>ARTÍCULO 20</u> - DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN	45
<u>ARTÍCULO 21</u> - AUSENCIA POR ENFERMEDAD	46

<u>ARTÍCULO 22</u> - PENSIÓN	48
<u>ARTÍCULO 23</u> - PERMISO POR LUTO	48
<u>ARTÍCULO 24</u> - SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	49
<u>ARTÍCULO 25</u> - PERMISO PARA SERVICIO DE JURADO	51
<u>ARTÍCULO 26</u> - RESPONSABILIDADES	51
<u>ARTÍCULO 27</u> - CLÁUSULA DE SALVAGUARDA	52
<u>ARTÍCULO 28</u> - TÉRMINO DEL ACUERDO	53
<u>APÉNDICE “A”</u> - TABLA DE SALARIOS	54
<u>APÉNDICE “B”</u> - FLOTADORES	55

EL ACUERDO

Este Acuerdo entra en vigor y se celebra este 27 de noviembre, 2024, entre Servicios a Instalaciones *Flagship* (conocido en inglés como *Flagship Facility Services*), aludido en la presente como “la Compañía” y el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios Local Núm. 105, de aquí en adelante aludido como el “Sindicato”.

Considerando, la Compañía le reconoce al Sindicato como el agente universal para las negociaciones colectivas para sus empleados dentro de la industria.

Considerando que las partes aquí presentes desean establecer los términos y condiciones con las cuales los empleados deberán trabajar con la Compañía.

Por consiguiente, las partes por medio de la presente están de acuerdo con lo siguiente:

ARTÍCULO 1 - ANTIDISCRIMINACIÓN

A. Ningún empleado o solicitante de empleo amparado por este Acuerdo será discriminado a causa de que forme parte del Sindicato o parte de las actividades del Sindicato. Tanto la Compañía como el Sindicato no podrán discriminar en contra de algún solicitante de empleo protegido por este Acuerdo por motivo de su raza, color, religión, credo, edad, género, estatuto migratorio legal, competencia de lenguaje, preferencia sexual, variación de género, ni por origen nacional. Será normativa en vigor tanto de la Compañía como del Sindicato que las cláusulas de este Acuerdo serán aplicadas para todos los empleados sin importar su raza, color, religión, credo, edad, género, preferencia sexual, variación de género, estatuto migratorio legal, ni por origen nacional.

El Empleador también acuerda en considerar debidamente toda concesión razonable para aquellos que tengan una discapacidad física o mental.

Por lo menos una vez cada tres (3) meses, el Empleador deberá, de solicitársele, facilitarle al Sindicato con una lista de todas las quejas por discriminación entabladas contra el Empleador en las agencias locales, estatales, o federales.

- B. El Empleador está de acuerdo en tratar a todo empleado con respeto y dignidad.
- C. Todos los empleados de las unidades de negociaciones y los supervisores del Empleador mantendrán un entorno laboral que no contemple ninguna clase de acosos. Además, el Empleador está de acuerdo en formular y publicar normativas contra el acoso, y capacitar a todos los empleados y supervisores sobre dicha normativa.
- D. De ser factible y en caso de que un número substancial de empleados sean afectados, todas las juntas y comunicados escritos y capacitaciones serán traducidas al idioma que entienden los trabajadores amparados por este Acuerdo.
- E. El Empleador le notificará al Sindicato si existe alguna indagación realizada por la Secretaría de Aduanas y Migración y/o la Secretaría de Trabajo, y la índole de dicha indagación en un plazo que no exceda de tres (3) días a partir de la indagación.
- F. El Empleador y el Sindicato acuerdan realizar reuniones mensuales entre la fuerza laboral y la administración. Estas reuniones serán atendidas por los Gerentes de Operaciones de la Compañía, los gerentes de turno, el coordinador designado de empleados y/o el Director del Proyecto. Los representantes sindicales incluirán al organizador interno del Sindicato, y a un delegado sindical, o a un sustituto designado por el Sindicato para los delegados sindicales para cada turno y en cada ala o explanada. Dichas reuniones se programarán por mutuo acuerdo. La meta de las reuniones es resolver conflictos de importancia, fomentar las aportaciones de los empleados en las operaciones y hablar sobre temas de interés para una o ambas partes. Las partes se podrían reunir con mayor frecuencia por mutuo acuerdo.

- G. El Director de Relaciones Laborales y el Organizador Sindical asignado acuerdan encontrarse semanalmente para tratar temas contractuales. La meta de estas reuniones es resolver conflictos actuales, y hablar de temas de interés para una o ambas partes. Las partes se reunirán a una hora regular programada cada semana la cual podría cambiar por mutuo acuerdo.
- H. El empleador seguirá autorizando la ayuda con las traducciones por parte del supervisor o un compañero de trabajo para tramitar los gafetes de seguridad en zonas restringidas (conocido en inglés como *SIDA badging*) incluyendo de un conserje de otro contratista si es necesario mientras que sea permitido por el aeropuerto.

ARTÍCULO 2 - RECONOCIMIENTO DE SINDICATO

- A. La Compañía por medio de la presente reconoce que el Sindicato es el agente exclusivo del convenio colectivo de trabajo para todos sus empleados amparados por la jurisdicción del Sindicato. La Compañía acuerda que todo empleado que actualmente, o que a partir de este momento podrían ser empleados en cualquier clasificación indicada más adelante en la presente o que la clasificación se relaciones como condición de empleo deberán convertirse o permanecer como miembros y atenerse a la jurisdicción del Sindicato como lo establece el Artículo 3 en la presente.
- B. Se sobreentiende que el reconocimiento al Párrafo A anterior, les cubre únicamente a los empleados del Aeropuerto Internacional de Denver.
- C. Nada de lo establecido en la presente le prevendrá a los supervisores que no pertenecen a las unidades de negociaciones a que realicen labores que normalmente las realizan empleados amparados por este Acuerdo lo cual incluye proyectos especiales, para fines de instruir, experimentar, cuando no se cuente con una

cantidad numerosa de empleados de las unidades de negociaciones para que laboren, o en emergencias, siempre y cuando el Empleador haya presentado un esfuerzo de buena fe en ofrecer los deberes laborales a los empleados de la unidad de negociaciones.

- D. Cuentas Nuevas – En caso de que al Empleador se le conceda una cuenta en el Aeropuerto Internacional de Denver que no forme parte de los requisitos obligatorios de las órdenes establecidas de salarios de la Ciudad, el Empleador acuerda en reconocer al Sindicato como el agente de negociaciones de dichos empleados al momento que el Sindicato demuestre que representa a la mayoría de los empleados de dicha cuenta. El Empleador le notificará al Sindicato en un plazo que no exceda de una semana al momento que se le conceda otra cuenta, o en el plazo práctico más abreviado, para permitirle al Sindicato acceso a dichos empleados en conformidad con este Acuerdo, y se mantendrá neutro en los temas de representación sindical.

El Empleador acuerda que, seguido de dicho reconocimiento, a los empleados se les acreditará en esta unidad de negociación y que todos los términos ajenos a lo económico y condiciones de empleo en este Acuerdo aplicarán, con la excepción que dichos empleados no tendrán de derechos de empleo de reemplazo en la actual unidad de negociaciones de la Compañía la cual realice trabajos para la Ciudad en consistencia con este Acuerdo. Las partes negociaran condiciones económicas para esa nueva cuenta para que surta efecto el próximo año después de su reconocimiento, pero las partes acuerdan que las cláusulas del Artículo 19 entran en efecto en todo momento durante el término de este Acuerdo.

La Compañía reconoce y acuerda que publicará dicho trabajo ajeno a la Ciudad conforme se tenga disponible, para que los empleados que ya laboren sus 40 horas puedan solicitarlo en conformidad con este Acuerdo, de acuerdo a su antigüedad, como trabajo extra que se pueda realizar después terminen sus 40 horas laborales para la Ciudad. Cuando un puesto ajeno a la Ciudad

se publique, la Compañía publicará (a) una breve descripción del trabajo ajeno a la Ciudad por realizar, (b) un cálculo del periodo por trabajar, (c) un cálculo del horario por trabajar, y (d) la fecha límite para solicitarlo. Si el puesto de trabajo ajeno a la Ciudad no se cubre por este proceso de publicación/antigüedad, la Compañía de ahí que podría publicarlo y cubrirlo conforme sea necesario. Las partes también acuerdan que no habrá transferencias involuntarias o asignación de empleados entre las cuentas de la Ciudad y las ajenas a la Ciudad.

ARTÍCULO 3 - CONTRATACIONES Y EMPLEO

- A. Será condición laboral que todo empleado de la Compañía amparado por este Acuerdo que sean miembros en regla del Sindicato, en la fecha que entró en vigor este Acuerdo, seguirán siendo miembros en regla, y los que no sean miembros en la fecha que entró en vigor este Acuerdo, ya sea para el día treinta (30) o inmediatamente después a partir de la fecha que entre en vigor este Acuerdo, se volverán y se mantendrán como miembros en regla del Sindicato. Será condición de empleo que todos los empleados amparados por este Acuerdo y que sean contratados ya sean treinta (30) días después del inicio de dicho empleo, se volverán y mantendrán como miembros en regla del Sindicato.
- B. En caso que el Empleador utilice una agencia de empleos como fuente para nuevos empleados, cualquier cobro por la agencia la pagará el Empleador.
- C. La Compañía le informara a todo empleado, al momento de su contratación, que se encuentren dentro de las dimensiones de este Acuerdo, sobre las existencia y términos del Acuerdo, y de las obligaciones de dichos empleados para la membresía con el Sindicato. A los Delegados sindicales y/o los representantes se les permitirá tiempo laboral pagado para facilitar una orientación de treinta (30) minutos a todos los nuevos empleados al terminar las sesiones de orientación realizadas para los nuevos empleados por el Empleador.

- D. La Compañía el notificará al delegado de cada turno sobre las nuevas contrataciones para ese turno.
- E. La Compañía, si corresponde, le notificará al Sindicato de los puestos laborales vacantes que tenga conocimiento o que se planifiquen con la intención de recomendar a solicitantes a ese empleo. El Empleador les dará una consideración razonable a los solicitantes recomendados por el Sindicato.
- F. La Compañía le entregará a todo empleado nuevo al momento de su contratación la solicitud de membresía al Sindicato y la autorización para las deducciones del Sindicato. Dicha documentación le será enviada al Sindicato en conformidad por las cláusulas de verificación del acuerdo. El Sindicato acuerda en facilitarle la documentación indicada anteriormente al Empleador.
- G. Periodo Condicional: Todo empleado nuevo cumplirá con un periodo condicional de treinta (30) días en los cuales puede ser dado de baja por la Compañía sin justificación expresa. El empleado no tendrá el recurso de conciliación y arbitraje. La única excepción es que el nuevo empleado puede presentar una indicación de incumplimiento del artículo antidiscriminatorio de este acuerdo para el trámite de conciliación y arbitraje.

ARTÍCULO 4 - CLASIFICACIÓN DE EMPLEADOS

- A. El Empleador deberá facilitarle a cada empleado las oportunidades razonables de capacitación para todos los deberes laborales a realizar y la operación de maquinaria dentro de su clasificación. El empleador también mantendrá una lista de los empleados que deseen capacitación en las clasificaciones laborales diferentes a la clasificación que actualmente se encuentren laborando. Las oportunidades para dicha capacitación serán ofrecidas conforme a la antigüedad como lo vayan necesitando los empleados en la lista. El Sindicato podría repasar la lista si se le solicita.

Los empleados de Conserjería nivel II se les deberá capacitar en la operación adecuada de maquinaria durante su periodo aprueba. Los empleados que no puedan demostrar que puedan operar la maquinaria adecuadamente (a excepción de los bruñidores de propano o la maquinaria de levantamiento) durante su periodo aprueba, se le regresará a la clasificación de Conserje I. Los empleados Conserje II que aprueben su periodo aprueba se les brindará capacitación anual. Como parte de esta capacitación, deberán demostrar que pueden apropiadamente operar todas las máquinas. Los empleados que no puedan apropiadamente operar la maquinaria, se les brindará capacitación una vez más. Si aún con esto dejaran de demostrar que tienen la competencia para operar adecuadamente la maquinaria, se les regresará a la clasificación de Conserje I.

A los empleados con clasificación Conserje II no se les disciplina por trabajos de inferior calidad si es que éstos no han sido capacitados adecuadamente en la operación de maquinaria.

- B. Conserje I: Todo empleado que realice deberes de limpieza general con equipo que no requiera capacitación especial, v.g. quitapolvos, trapeador húmedo, aspirar, tirar la basura, limpiar con rociadores, aseo de sanitarios, lavabos, paredes, limpieza de sillas, etcétera.
- C. Conserje II: Todo empleado que realice limpieza especializada que requiera capacitación técnica y el uso de equipo técnico y pesado, v.g. Operadores de maquinaria pesada para el desmantelamiento de pisos y encerados, lavadoras de alfombra, pulir con rociadores, cambios de focos, trapear por detrás de maquinaria, realizar labores en escaleras elevadas, desmantelamiento químico, y acabados en acero inoxidable.
- D. Supervisores Suplentes: Todo empleado que reemplace a un supervisor para coordinar las labores y asegurarse que los deberes laborales sean cumplidos. Estos empleados no podrán firmar infracciones disciplinarias contra otros empleados. Aún con esto, los supervisores

suplentes podrán y deberán informar los actos que ameriten disciplina ante un supervisor u otra persona de administración. Estos empleados únicamente podrán ser supervisores suplentes si existe un suplente para que realice sus labores de la unidad de negociación regular. Los supervisores suplentes recibirán el mismo rango de salario que se le paga a un supervisor regular por todas las horas en las que laboren como supervisor suplente. Los empleados con al menos un (1) año de servicio que estén interesados en ser capacitados como supervisores suplentes deberán notificar a su supervisor o a cualquier integrante de gerencia. Los empleados interesados serán elegidos para ser capacitados para el puesto de acuerdo a (1) su habilidad para comunicarse con los oficiales de la Ciudad, oficiales de la compañía, y trabajadores; (2) conocimiento de las labores y las áreas asignadas; y (3) antigüedad. Cuando un supervisor suplente se necesite, un empleado que ha recibido la capacitación será asignado de manera rotativa al puesto durante el turno en que se reporte a trabajar. Los supervisores suplentes que abusen de su papel y maltraten a sus compañeros, serán demitidos de la función de supervisor suplente.

- E. La limpieza detallada en los sanitarios se realizará por el 3er turno. En caso de que la limpieza detallada la realiza algún otro turno, los empleado que realicen dicha labor se les compensará la diferencia de manera correspondiente con el 3er turno. La limpieza detallada típicamente requiere el cierre al público de los baños, pero los cierres temporales por emergencias (ej. inundaciones, uriniales o retretes tapados, limpieza de sangre o vómito) no se considera limpieza detallada.

ARTÍCULO 5 - REPRESENTACIÓN SINDICAL

- A. Los representantes sindicales que den previo aviso verbal o por escrito en menos de doce (12) horas al Administrador de Relaciones Laborales, se le permitirá visitar las operaciones amparadas por este Acuerdo con la intención de observar las condiciones bajo las cuales los empleados se encuentran laborando para encontrarse con ellos en los salones de descanso,

siempre y cuando estas visitas no interrumpen las labores de dichos empleados. En caso que el Sindicato necesitara que a un empleado se le libere de sus labores, el Sindicato se dará previo aviso (vía fax o correo electrónico) al Director de Relaciones Laborales del turno, con 24 horas de anticipación, o en caso de una emergencia, el Sindicato le notificará al Empleador con una llamada de cortesía y con un correo electrónico tan pronto como sea factible. Si el Director de Relaciones Laborales no se encuentra disponible, se le notificará al Director de Turno. Dicha notificación indicará cuándo y por cuánto tiempo se le necesita al empleado; la Compañía no negará su consentimiento injustificadamente. El Sindicato no tiene la obligación de facilitar previo aviso ni de hacer cita previa antes de encontrarse con los trabajadores representados durante horas ajenas a las horas hábiles de los trabajadores en lugares públicos.

- B. El Empleador reconoce el derecho del Sindicato por elegir o nombrar delegados in situ para todos los turnos con la intención de salvaguardar este acuerdo y para representar a los empleados en las reuniones por reclamos. El Sindicato designará a no más de 2 empleados por turno/estación como Delegados Sindicales. El Sindicato le facilitará una notificación por escrito de inmediato a la compañía cada vez que un delegado sea añadido o eliminado del servicio.
- C. A los empleados designados por el Sindicato como Miembro del Comité de Negociaciones, o Miembro del Comité de Administración Laboral se les concederá el tiempo libre necesario sin goce de sueldo para realizar los menesteres del Sindicato pertenecientes a la negociación de este Acuerdo y para asistir a las reuniones de la Administración Laboral.
- D. Todo el tiempo que se tome de las horas laborales del Delegado Sindical por los trámites de reclamos en el lugar, por un empleado designado por el Sindicato como un Delegado autorizado del Sindicato, se le pagará tiempo corrido. No se le podrá pagar a más de un (1) delegado del lugar por las reuniones de reclamos

durante las horas laborales del delegado a excepción que la persona que entabla el reclamo sea un delegado del lugar. Si el reclamo implica a más de un (1) turno, no será compensado con pago a más de un (1) delegado a excepción de lo indicado anteriormente.

- E. La Compañía facilitará un tablero para comunicados en lugares especificados por mutuo acuerdo con la intención de anunciar comunicados pertenecientes a los asuntos Sindicales. Únicamente representantes Sindicales autorizados tendrán permiso de quitar comunicados del tablero.
- F. A los empleados no se les prohibirá que porten un botón del Sindicato que no supere dos (2) pulgadas de diámetro. Los delegados in situ tendrán derecho a portar un botón adicional que les identifique como delegado del lugar.
- G. Ausencia Sindical – Los empleados designados por el Sindicato para que asistan a los eventos patrocinados por el Sindicato, tendrán permiso para ausentarse sin pérdida de sus derechos por antigüedad incluyendo su asignación laboral actual, que no exceda de noventa (90) días. Tal permiso se podrá ampliar con previa aprobación del Empleador. La notificación de dicho permiso se deberá realizar en un plazo no menor (10) días de anticipación. Todas las ausencias están sujetas a las necesidades legítimas de la Compañía, y no deberán ser negadas de manera irrazonable. El empleado le notificará al Empleador con por lo menos veinticuatro (24) horas previas a su regreso a trabajar. La Compañía va a continuar realizando las contribuciones de salud y bienestar de un empleado que se encuentra en Ausencia Sindical bajo este párrafo, y se le proveerá el tiempo de vacaciones y días festivos que ocurran durante el periodo de ausencia.
- H. La Compañía facilitará el espacio apropiado y treinta (30) minutos (más tiempo de desplazamiento razonable) durante las horas hábiles para una (1) reunión sindical por cada turno por trimestre. El Sindicato deberá dar a la Compañía (14) días de notificación para dichas

reuniones, y la Compañía debe responder a la petición en menos de siete (7) días de calendario después de la petición. Dichas peticiones no deben ser negadas de manera irrazonable. Si la Compañía niega de manera razonable la petición, deberá proveer fechas y horarios alternativos para la reunión en el momento del rechazo. Si la Compañía no responde en menos de siete (7) días de calendario sobre una petición realizada, el espacio apropiado para la reunión se deberá hacer disponible para el uso del Sindicato.

- I. El empleador facilitará al sindicato con seis (6) gafetes de seguridad *SIDA* para la representación sindical.

ARTÍCULO 6 - VERIFICACIÓN

- A. El Empleador está de acuerdo en verificar los pagos de las primas sindicales, las cuotas de iniciación y deducir dichos pagos de los salarios de los empleados y entregarlas al 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. Las primas sindicales actualmente se encuentran fijadas en 2.25% del salario bruto regular (tiempo corrido).
- B. Las primas regulares sindicales 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 prima sindical será deducido del primer pago completo del empleado en el segundo mes de empleo. El saldo de la cuota de iniciación será deducido del primer pago de salario del empleado del mes inmediato que sigue. En caso de que el empleado cese de laborar antes de que realice la cuota de iniciación, la cantidad necesaria para completar la cuota de iniciación será deducida de su cheque final. Para los empleados temporales o eventuales, el Empleador deducirá la prima requerida y será enviada al Sindicato una vez por mes en el

mes que le siga a las labores realizadas. Por ninguna circunstancia las primas sindicales serán deducidas por el empleador contra los trabajadores temporales o eventuales en exceso de las primas mensuales regulares pagadas por los empleados regulares.

- C. Toda suma deducida por motivo de la prima mensual, cuota de iniciación, y deducción COPE serán enviadas al Sindicato en un plazo que no exceda del día 25 del mes después que dichas deducciones se realizaron junto con una lista presentada de manera electrónica en un formato .xls, .xlsx, archivo delimitado por tabulaciones .txt o .csv, especificando lo siguiente:
1. Para cada empleado que se le deduzca la prima/ iniciación, el nombre del empleado, dirección, número de teléfono, fecha de antigüedad sindical, salario base total, estatus de empleado (ej. activo, en ausencia o liquidado), horas totales trabajadas en el periodo de pago, primas de iniciación (si existe alguna) que se deducen cada semana del periodo de pago, monto de dichas deducciones, y los últimos 4 dígitos del número de seguridad social del empleado.
 2. Una solicitud para las membresías de todos los empleados cuyos nombres estén indicados en la verificación por su primera ocasión durante ese mes para que sea enviado de manera electrónica.
- D. En caso de que el Empleador dejara de deducir y enviar las primas y cuotas de iniciación sindical, o dejara de obrar de acuerdo con alguno de los términos de este Acuerdo, y no obstante cualquier otra cláusula del Acuerdo, el Sindicato tendrá el derecho de surtirse de cualquier acción legal que el Sindicato considere necesaria.
- E. Todos los reembolsos de las primas de membresía serán atendidos por el Sindicato.

- F. 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 7 - MANTENIMIENTO DE LA MEMBRESÍA

- A. Todo empleado que dejara de mantener su membresía en regla con el Sindicato, al informarle de tal hecho por escrito por parte del Sindicato a la Compañía, se le dará de baja. La membresía en regla únicamente se refiere al pago de las primas y cuotas de iniciación.

ARTÍCULO 8 - PAGO DE NÓMINA

- A. El índice salarial en Apéndice A, anexos a este documento, que por medio de la presente forman parte de este Acuerdo, son los índices de salarios mínimos.
- B. Las horas laborales no serán computadas en unidades menores a un cuarto (1/4) de hora por turno.
- C. Si los empleados perciben un índice salarial en exceso al que se encuentra en el acuerdo anterior entre las partes; éstos recibirán los centavos por hora en aumento como lo indica el Apéndice "A) en la clasificación y salarios.
- D. Todos los pagos salariales serán realizados quincenalmente por cheque el cual mostrara la cantidad total de horas trabajadas y con una lista desglosada de las deducciones realizadas en el mismo. Si el Empleador dejara de ejecutar un cheque el día de pago, el Empleador le entregará un cheque de pago antes de terminar las labores el día que se entere del error por parte del Empleador, o para el final del día de pago, o lo que sea lo último. Si el Empleador comete un error en el pago del empleado, el Empleador, al informarle por escrito el empleado, intentara de buena

fe remplazarle su cheque en dos (2) días hábiles a partir de la fecha que se le informe al empleador del error. Dichas correcciones deben realizarse en formularios electrónicos estandarizados, como se acordó por ambas partes. Una copia de dicha corrección de nómina debe ser entregada a la Compañía, al Sindicato y al empleado. El empleador le facilitará una copia de la notificación escrita del error al sindicato en un plazo que no exceda de tres (3) días hábiles. Aun con esto, por ninguna razón el Empleador deberá remplazar el cheque en un lapso superior a tres (3) días hábiles. Si el Empleador dejara de ejecutar un cheque de remplazo en un lapso de tres (3) días hábiles por un error de cincuenta dólares (\$50.00) o más, el Empleador le pagara al empleado diez dólares (\$10.00) como sanción por cada día que se retrase el cheque de remplazo a partir del tercer día hábil después que el Empleador se notificado por primera vez, pero sin exceder en lo doble la cantidad del error. Aun con esto, las penalidades no tendrán un límite si el empleador demora más de dos periodos de pago para corregir el error.

El gerente a cargo y/o el representante designado deberán reunirse cada 2 semanas con los delegados del sindicato y el organizador del sindicato para resolver los reclamos de nómina pendientes. Las partes no necesitan reunirse si no existen reclamos de nómina pendientes para la fecha programada de la reunión.

E. El Sindicato tendrá el derecho de inspeccionar los cheques de pago a todo empleado amparado por ese Acuerdo después de que se le haya regresado a la Compañía por parte del banco en referencia a cualquier queja del empleado o si el Sindicato tiene fundamento razonable para creer que la Compañía no se está adhiriendo a los términos de este Acuerdo y que la Compañía tendrá a la disposición del representante sindical las tarjetas de entrada y salida del empleado y sus fichas de nómina de serles solicitadas en un plazo que no exceda de seis (6) meses de la fecha del pago.

- F. El Empleador les pagará a los empleados vía depósito bancario. El Empleador entregará de solicitársele el empleado y en un plazo de dos (2) días hábiles, una copia impresa del estado de nómina desglosado tal como lo requiere el Estatuto Revisado de Colorado 8-4-103.

ARTÍCULO 9 - HORARIO Y HORAS EXTRAS

- A. Siete horas y media ($7 \frac{1}{2}$) constituyen un día regular de trabajo.
- B. Treinta y siete horas y media ($37 \frac{1}{2}$) en una semana de calendario constituye una semana regular de trabajo.
- C. Toda hora trabajada en exceso de las siete horas y media ($7 \frac{1}{2}$) en un (1) día en exceso de treinta y siete horas y media ($37 \frac{1}{2}$) en una semana, constituye tiempo extra y será pagado a razón de hora y media ($1 \frac{1}{2}$) del índice de pago por hora básica del empleado.
- D. Los empleados que laboren $7 \frac{1}{2}$ horas por día y que se les exija que permanezcan en las instalaciones por ocho horas al día, recibirán $\frac{1}{2}$ hora pagada para comer. Se entiende de manera expresa que todo empleado tiene el derecho a quince (15) minutos de descanso sin interrupción con goce de salario por cada cuatro (4) horas laborales, y que cada empleado recibirá 30 minutos para comer sin interrupciones lo más próximo a la mitad de su turno de ser factible. Los empleados que trabajen diez (10) horas o más deben recibir un tercer periodo de descanso de 15 minutos sin interrupción, el cual puede ser tomado al comenzar el período de horas extra.
- E. A los empleados se les ofrecerán horas extras conforme su antigüedad. El Empleador mantendrá una lista de los empleados que soliciten trabajar tiempo extra para poder facilitar el ofrecimiento de horas extras de acuerdo a la antigüedad. El Sindicato podría repasar esta lista de solicitársele. En caso de que ningún empleado se preste como voluntario para

la asignación de horas extras, los empleados con la menor antigüedad dentro de su clasificación tendrán que aceptar los turnos de horas extras. Las horas extras obligatorias únicamente serán exigidas debido a situaciones de emergencia, como sucesos cuantiosos de nieve imprevistos. En ninguna circunstancia a ningún empleado se le exigirá que acepte un turno de horas extras que exceda de cuatro (4) horas, a excepción que el empleado se le requiera que se quede en un tercer turno, se le permitirá quedarse por el turno completo de ocho horas. Si a un empleado se le exige que se quede a un tercer turno, y no deseara permanecer más de cuatro (4) horas, la Compañía va a proveer el transporte para el regreso a casa del empleado y deberá proveer una comida. El tipo de transporte será a discreción de la Compañía. La Compañía sólo asegurará el transporte en caso de que el transporte público no se encuentre disponible a 1 hora después de finalizar el periodo laboral del empleado. Los empleados no van a estar sujetos acciones disciplinarias por obtener alimentos en salas diferentes durante el periodo de descanso o almuerzo aprobados. A ningún empleado se le exigirá que acepte más de dos (2) turnos de horas extras dentro del mismo mes. Dichas asignaciones no serán en días consecutivos. El empleado puede rechazar que se le forcé a trabajar tiempo extra si este tiene una emergencia familiar o personal que no le permita trabajar horas extras ese día.

- F. A todo empleado que se le llame para trabajar horas extras y/o trabajo extra, se le van a garantizar un mínimo de cuatro (4) horas de pago por cada vez que se ordene que comparezca. Los empleados recibirán no menos de 2 horas de previo aviso en caso de que se les requiera que trabajen horas extras.

ARTÍCULO 10 - CONDICIONES LABORALES Y GASTOS DE EMPLEO

- A. 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.

- B. La Compañía está de acuerdo en facilitar los implementos y equipo apropiados para la seguridad que salvo guarden la salud y seguridad de los empleados. La Compañía está de acuerdo en acatar las leyes estatales tocantes a las condiciones laborales para los empleados.
- C. El Empleador podría implementar nuevas normativas razonables sobre el código de vestimenta, pero tendrá que reunirse con el Sindicato en un plazo que no exceda de treinta (30) días antes de su implementación para dialogar sobre dichas normativas.
- D. Los empleados no serán responsables por daños accidentales, siempre y cuando el imperfecto se notifique a la brevedad, pero que no exceda de veinticuatro (24) horas. Los empleados no serán responsables económicos por la pérdida o robo de ningún implemento ni equipo de seguridad a menos que el empleado actúe de manera voluntaria y negligente con respecto al grado de su cuidado, resguardo, y control del empleado en el incidente.
- E. 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 lo contrario por escrito por ambas partes.
- F. Cualquier empleado que trabaje en una categoría superior con más pago recibirá tal pago para todas las horas que trabaje en la categoría.
- G. El Empleador acepta suministrar, mantener, y remplazar todas las herramientas, los equipos, materiales de limpieza, pulidores, trapos, escobillas, escobas, cera, etc., que sean necesarios para que los empleados puedan realizar su trabajo. Guantes de plástico se

les entregarán, y si les devuelven los que ya estén usados, serán remplazados. La Compañía va a proveer uniformes nuevos cada dos años, y remplazará la ropa y los materiales necesarios a la brevedad, pero en ninguna circunstancia se demorará más de 15 días después de la petición. Los empleados no serán disciplinados si sus ropas sufren percances y si el Empleador no cuenta con un repuesto. A los empleados se les exigirá que paguen los uniformes que no devuelvan tan pronto la relación laboral termine.

La Compañía va a proveer zapatos o botas de trabajo de manera anual y, además va a reemplazar los zapatos o botas gastados después de la aprobación a menos de 2 semanas después de la petición del empleado. Las peticiones razonables no van a ser negadas. Alternativamente, los empleados que prefieran traer sus propios zapatos o botas aprobados se les permitirá hacerlo.

- H. La Compañía le va a continuar reembolsando el costo de estacionamiento (mensualmente) a los empleados que trabajaron para el Empleador antes del 1 de enero, 2017 y que hayan entregado un recibo de estacionamiento mensual de un estacionamiento previamente aprobado.

Para todos los empleados contratados después del 1 de enero del 2017, la Compañía deberá ofrecer a cada empleado un pase mensual EcoPass o reembolsar al empleado el costo del estacionamiento por hasta \$36 al mes después de recibir un recibo mensual de estacionamiento (incluyendo al mandar el recibo por correo electrónico) del estacionamiento aprobado. Si el costo del estacionamiento de empleados aumenta, las partes deberán reunirse en menos de treinta (30) días para hablar sobre el aumento de costo. La elección de cambiar de EcoPass al reembolso de estacionamiento o viceversa, podría pedirse hasta cuatro (4) veces al año, con catorce (14) días de notificación previa al mes en que se pide el pase o el reembolso.

I. El Empleador facilitará casilleros para que cada empleado utilice y guarde artículos personales en sus horas laborales (ej. Abrigos, botas, y otros efectos personales durante su turno).

J. Uso de teléfono móvil:

1. Los empleados pueden registrar su entrada y salida en sus teléfonos móviles personales. De manera alternativa, los empleados pueden registrar su entrada y salida utilizando una tableta electrónica disponible con su supervisor.
2. Los empleados que utilicen de manera voluntaria sus teléfonos móviles personales (incluyendo cualquier implemento Bluetooth) para comunicarse con los supervisores sobre sus responsabilidades laborales durante el horario laboral no deberán ser sujetos a acciones disciplinarias.
3. No se le deberá pedir a ningún empleado que utilice su teléfono móvil personal para capacitación.
4. Los empleados deberán recibir un reembolso de teléfono móvil de no menos de \$5 por periodo de pago.

ARTÍCULO 11 - MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES ACTUALES

A. No se reducirán las horas laborales ni las condiciones actuales a excepción de un acuerdo mutuo entre las partes, en caso de que la Ciudad y Condado de Denver por medio de sus agentes, solicite una reducción de horas laborales. Las partes concuerdan en negociar de buena fe la implementación de dicha reducción, y el empleador está de acuerdo en notificarle por escrito al Sindicato antes de la negociación o implementación de dicha reducción.

- B. La subcontratación de labores cubiertas por este Acuerdo para compañías que no están amparadas a través de este acuerdo de negociación colectiva por el Sindicato, o por cualquier individuo, están prohibidas. A ningún empleado se le ofrecerá, solicitará, o permitirá que realice ninguna subcontratación de labores por parte de la Compañía.
- C. La compañía no celebrará ningún acuerdo con ninguna cuenta la cual de algún modo limite los derechos de contratar empleados de la Compañía, por el derecho a que los empleados acepten dicho empleo, seguido de la terminación de servicios de la Compañía por la cuenta. En caso de que sea necesario que el empleador principal de manera temporal abastezca las insuficiencias de personal con un contratista subsidiario, el empleador acordará al siguiente protocolo:
1. Tanto empleados regulares como flotadores en un turno se les pedirá que se prestan como voluntarios para abastecer las insuficiencias temporales de personal
 2. Si nadie se presta como voluntario entonces los flotadores se atenderán a abastecer las insuficiencias temporales
 3. Si ningún flotador se presta como voluntario, entonces los flotadores serán asignados en orden inverso a su antigüedad
- D. Los empleados que sufrieron un recorte y los empleados extras recibirán preferencia para las nuevas contrataciones en caso de que la Compañía contrate nuevos empleados.
- E. 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 o Instalaciones para determinar si se ha dejado de cumplir con alguna de las cláusulas de este artículo.

- F. En caso de que los servicios de la Compañía sean terminados por una cuenta, la Compañía le entregará al Sindicato el nombre de dicha cuenta, su dirección, el número de miembros empleados, y las horas que dichos miembros trabajaron para dicha cuenta antes del cese de labores. Esta notificación será enviada al Sindicato en un lapso que no exceda de dos (2) semanas antes de la fecha que el servicio esté programado para terminar.
- G. La Compañía está de acuerdo en establecer asignaciones regulares de trabajo al grado que dichas asignaciones laborales sean:
1. Limitadas para aquellos que realicen las mismas funciones laborales en la misma área laboral por cinco (5) días continuos de la semana.
 2. Que no se permita la licitación por parte de los empleados con menos de seis (6) meses de antigüedad. Aún con esto, si ningún empleado con más de seis (6) meses de antigüedad se inscribe en la licitación, de ahí será ofrecido para otros empleados que cuenten con menos de seis meses de antigüedad conforme a las cláusulas del artículo 14.
 3. Que no sea un impedimento a la productividad, eficacia, ni flexibilidad en referencia al derecho de la Compañía para redirigir y/o reasignación de labores en una emergencia, o a causa de una necesidad en las operaciones.

Ningún área ni asignación deberá ser irrazonablemente grande o desproporcionada en comparación a otras áreas.

- H. El Empleador ajustará las tareas laborales para evitar recargas laborales indebidas para cualquier empleado amparado por este acuerdo. No se permitirán que se aceleren, ni aumenten las cargas laborales las cuales impongan una carga indebida sobre algún empleado amparado por este acuerdo. A los empleados se les deberá entregar una hoja de sus responsabilidades

laborales al inicio de cada turno indicando sus labores por realizar. A los empleados que se les requiera que cumplan con más labores, o que asean una zona más amplia de las que se habían concedido por medio del concurso de contratos (o para los flotadores, lo que fuese una asignación laboral normal) se les pagará la diferencia en sus labores con \$3.00 por hora adicionales por todas las horas en el turno del empleado cuando realizaron tareas adicionales por más de la mitad de su horario programado, o si fueron asignados por menos de la mitad del turno, por esas horas que pasaron realizando las tareas adicionales. El pago diferencial no aplica cuando las tareas regulares de un empleado no están disponibles o no se pueden realizar durante el turno y se ofrecen labores de remplazo o substitutas, si es que estas no exceden el monto de trabajo que se indica en el contrato. Además, el empleado cuenta con el amparo de poder rechazar alguna tarea de limpieza que implique más trabajo o aseo de una zona más amplia de lo que indica el contrato y no debe ser enviado a casa como respuesta al rechazo.

Antes de que un empleado sea disciplinado por no cumplir con tareas adicionales, o por solicitud directa del empleado, la gerencia, en un plazo de 5 días a partir del día que se solicite, analizará la zona específica referida junto con el empleado para determinar si la carga laboral es apropiada. Al terminar el análisis, el delegado sindical de las instalaciones (o un representante sindical), junto con el empleado y un integrante de la gerencia del empleador, hablarán de los resultados del análisis y entregarán una descripción por escrito de las labores vigentes y/o cualquier modificación realizada.

- I. En caso que la Ciudad requiera que el contratista establezca turnos irregulares en sus horas de inicio y de descansos, el Sindicato y la Compañía concuerdan a negociar dichos cambios. Estas negociaciones no excederán de 14 días de duración. Si no se logra ningún acuerdo después del vencimiento de este lapso, la Compañía se reserva el derecho a implementar su oferta final. El Sindicato no tendrá el derecho a entablar una

huelga por la implementación de esta cláusula siempre y cuando la ciudad le exija al contratista que implemente esta cláusula.

- J. La implementación de la automatización u otras tecnologías nuevas no deberá resultar en la reducción de la unidad de negociación. Ningún empleado de la unidad de negociación deberá ser despedido y no se deberán reducir horas como resultado de la decisión de implementar la automatización.

ARTÍCULO 12 - DÍAS FESTIVOS/CUMPLEAÑOS/ ANIVERSARIOS

- A. Los días festivos a continuación serán observados como días festivos con derecho a paga para todos los empleados que trabajen tiempo completo:

El Año Nuevo	El Día de los Caídos	El Día de Acción de Gracias
El natalicio de Martin Luther King (en el día reconocido por el gobierno federal)	El 4 de Julio	El Día de Navidad
Día del Presidente	El Día del Trabajo (Estados Unidos)	Un (1) día de asueto

Los empleados no tendrán derecho al pago en días festivos en los primeros treinta (30) días de empleo a excepción de que el empleado se le exija que trabaje en tal día festivo.

- B. El pago por días festivos no trabajados, por los cuales el empleado sea elegible para recibir paga por el día festivo, será a razón de su salario regular por el día

festivo que hubiese recibido si es que hubiese trabajado. Para aquellos que trabajen el día festivo se les pagara a hora y media (1 ½) por cada hora que trabaje el día festivo a parte de su pago por el día festivo.

- C. Todos los días festivos, a excepción del Natalicio de Martin Luther King serán observados en el día de su celebración regular en vez que 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 ocho (8) horas de salario por ese día festivo en vez de concederle un día adicional libre con paga. El empleado le informará al Empleador una (1) semana antes de la fecha festiva si es que quiere tomarse el día libre con paga, o un día extra de paga en vez de un día libre.
- E. Los días festivos ya sea que se elaboren o no, se contarán como tiempo trabajado para los fines de las horas extras.
- F. Aniversario de Contratación: Todo empleado con uno o más años de servicio continuo recibirá el aniversario de su contratación como un día libre pagado, o, como opción para el empleado, este recibirá ocho (8) horas de pago en vez del día libre. Si un empleado no tomó su fecha de aniversario de empleo libre y no se le ha pagado por ello, entonces va a recibir ocho (8) horas de pago en su próxima fecha de aniversario. El empleado podría sustituir un día libre de su selección por la fecha de aniversario de su contratación con el acuerdo mutuo de su empleador, siempre y cuando ese día se programe en un plazo que no exceda de un (1) año de esa fecha.
- G. Los empleados que sean elegibles deberán presentar la solicitud que se tomarán libre su día de aniversario de contratación, día de asueto, o el día de su cumpleaños. Estas solicitudes se van a presentar por escrito en un plazo que no sea menor de siete (7) previos a la fecha deseada. Si un empleado no puede tomarse su día de

asuetos, recibirán a cambio el pago de ocho (8) horas para su próxima fecha de aniversario. Estas solicitudes no se negarán de manera arbitraria. Si la compañía no puede aprobar la solicitud, la compañía le ofrecerá opciones alternativas para el siguiente día laboral del empleado, y al empleado se le dará por lo menos un día labora para contestarles al ofrecimiento.

- H. Los empleados recibirán sus cumpleaños como día libre pagado, o a la selección del empleado, este recibirá ocho (8) horas de pago en vez del día libre pagado. El empleado podría sustituir un día libre de su selección a cambio de su cumpleaños con el acuerdo mutuo con el empleador, siempre y cuando ese día se programe en un plazo que no exceda de un (1) año de esa fecha. Si un empleado no tomó su cumpleaños es libre y aún no se le ha pagado por ello, va a recibir ocho (8) horas de pago en su próxima fecha de aniversario [sic]. Únicamente los empleados con 30 días continuos de servicio serán aprobados para esta prestación.

ARTÍCULO 13 - VACACIONES

- A. La Compañía le concederá dos (2) semanas de vacaciones con goce de sueldo tal y como se describe en la presente para aquellos empleados que se encuentren en servicio continuo con el empleador y/o el contratista que le predecía por un (1) año previo al periodo que se tomará las vacaciones, y que haya cumplido con empleo de tiempo completo regular durante dicho año.
- B. La Compañía le concederá tres (3) semanas de vacaciones con goce de sueldo tal y como se describe en la presente para aquellos empleados que se encuentren en servicio continuo con el empleador y/o el contratista que le predecía por un periodo de cinco (5) años previos al periodo al cual se va tomar las vacaciones, y que haya cumplido con empleo de tiempo completo regular durante ese periodo de cinco (5) años.

- C. La Compañía le concederá cuatro (4) semanas de vacaciones con goce de sueldo tal y como se describe en la presente para aquellos empleados que se encuentren en servicio continuo con el empleador y/o el contratista que le predecía por diez (10) años previos al periodo al cual se va a tomar las vacaciones, y que haya cumplido con empleo de tiempo completo regular durante ese periodo de diez (10) años.
- D. La Compañía le concederá cuatro (5) semanas de vacaciones con goce de sueldo tal y como se describe en la presente para aquellos empleados que se encuentren en servicio continuo con el empleador y/o el contratista que le predecía por (15) años previos al periodo al cual se va a tomar las vacaciones, y que haya cumplido con empleo de tiempo completo regular durante ese periodo de quince (15) años.
- E. En vigor para el 1 de enero de 2023, la compañía concede seis (6) semanas de vacaciones con goce de salario tal como se indica a continuación para todos los empleados que se han encontrado en servicio continuo con el empleador y/o el contratista previo por un lapso de veinte (20) años previos al periodo en el cual se va a tomar las vacaciones, y que hubiese trabajado de planta con el empleador por ese lapso de veinte (20) años.
- F. La cantidad de vacaciones que los empleados de tiempo completo reciban será en conformidad a los párrafos A, B, C, D, y E anteriores y serán pagados, a criterio del empleado, en el ciclo de pago en la fecha del aniversario del empleado, o cuando el empleado salga de vacaciones. Las vacaciones serán calculadas para su pago conforme al índice de pago del empleado en la fecha de su aniversario de contratación.
- G. A los empleados se les va a solicitar que en el mes de diciembre informen de sus preferencias de vacaciones para el siguiente año. El empleador programará dentro del horario la cantidad de horas de vacaciones acumuladas por cada empleado de tiempo completo durante el proceso de programación de horas. Las solicitudes de vacaciones se van a conceder en base

a la antigüedad. El empleador va a publicar todas las vacaciones aprobadas para el 15 de enero. Toda solicitud presentada después del 31 de diciembre va ser considerada conforme la antigüedad, pero un empleado no podría desplazar a otro empleado de menor antigüedad que haya presentado su solicitud de vacaciones antes del 31 de diciembre. Una vez que se hayan tomado las vacaciones, el empleado regresará a su horario y deberes semanales regulares.

- H. La última fecha de contratación de un empleado en particular va a determinar su candidatura para tomar vacaciones. El empleado podrá tomar sus vacaciones tan pronto cumpla su primer aniversario de contratación, pero antes de su próximo aniversario de contratación. La prestación vacacional no será cumulativa.
- I. En caso de que se permita un permiso para faltar o que un recorte de personal exceda de treinta (30) días, la fecha de aniversario del empleado, con la intención de determinar su derecho vacaciones, se cambiará añadiéndolo al periodo de su ausencia o cese de actividades. Un empleado que sea cesado a través de un recorte de personal, y que se le vuelva a llamar para prestar sus servicios en un plazo que no exceda de treinta (30) días, o un empleado que regrese a laborar después de un permiso para faltar de treinta (30) días o menos, se le va considerar que ha trabajado de manera continua para fines de su derecho vacacional.
- J. Un empleado que sea despedido, sufra un despido por recorte de personal, o que renuncie, recibirá su derecho vacacional de manera proporcional.
- K. Cuando un día festivo caiga durante las vacaciones de un empleado y dicho día festivo sería pagado a este empleado en caso de que se hubiese encontrado de vacaciones al momento que éste ocurriese, al empleado se le otorgará un día extra con pago, o un día adicional de vacaciones con pago, como prefiera el empleado.

- L. El pago de vacaciones será pagado por separado de la misma manera que los pagos de salario normal del empleado: con una tarjeta de pago, o depósito bancario directo.

ARTÍCULO 14 - 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 (incluyendo con cualquier contratista previo p actual de conserjes en el aeropuerto), lo que sea de mayor duración. Los empleados que se transfieran entre contratistas de conserjes deberán recibir crédito de antigüedad desde su fecha de contratación original en esa posición. La antigüedad se desintegra si:
 - 1. El empleado renuncia o se le despide de manera justificada.
 - 2. Al empleado se le elimina en un recorte de personal y no se le llama por un plazo que exceda de un (1) año.
 - 3. El empleado dejara de regresar a laborar después de un permiso autorizado para que falte.
- B. La antigüedad se impondrá en la asignación de turnos, asignaciones laborales, programación de vacaciones, recortes de personal, reducciones en el personal, días libres, y reintegración a la fuerza laboral.
- C. Toda apertura de turnos, asignaciones de trabajo regular, días libres y oportunidades laborales se deberán publicar por lo menos con siete (7) días y se van a conceder a los empleados calificados con mayor antigüedad que soliciten el puesto. El empleador tendrá el derecho temporal de cubrir ese puesto durante el lapso de publicación. El primer día de cada trimestre (ej. el 1 de enero, el 1 de abril, el 1 de julio, el 1 de octubre) y si lo solicita el sindicato, el empleador le entregará al sindicato una copia con todas las publicaciones de trabajos del mes anterior con la anotación de la persona

a la que se le otorgó la postulación para cada empleo, al igual que una lista actualizada con la antigüedad para cada turno que incluyan los días libres y las asignaciones de trabajo regulares al igual que sus nombres y tiempo de antigüedad.

- D. Si un empleado se postula para una clasificación superior y dejara de realizar sus labores satisfactoriamente durante los primeros treinta (30) días en su nuevo trabajo, el empleado tendrá el derecho de regresar a su clasificación previa.
- E. En caso de que el empleador crea necesario eliminar alguna asignación regular de trabajo, días libres, o turnos laborales, todo empleado afectado por esta decisión tendrá el derecho a sustituir a otro empleado con menor antigüedad. Los empleados deberán postular dichos cambios, y en caso de que ningún empleado se apunte a este cambio, el empleado con menor antigüedad se le exigirá que acepte el cambio publicado con 7 días de notificación por el empleador.
- F. Las Asignaciones Laborales y las Postulaciones. Todas las postulaciones ocurrirán por lo menos cada 12 meses al menos que las partes tengan otro acuerdo mutuo. La Compañía deberá publicar la postulación de turnos. Entonces, cada empleado debe tener al menos siete (7) días para presentar sus preferencias de postulación. La Compañía debe publicar la fecha límite para la entrega de postulaciones de turno. A menos de siete (7) días de la fecha límite, la compañía deberá publicar los resultados de la postulación de turnos.

Las asignaciones laborales regulares, asignación de turnos, asignación de vestíbulos, y los días libres serán postulados en la siguiente manera:

- 1. Los días libres se van a postular y publicar en los vestíbulos y turnos, suponiendo que ningún empleado adicional sea necesario para trabajar dentro de ese vestíbulo y turno. Si se necesitara nuevos empleados en un vestíbulo, la postulación

para los días libres se volverá a abrir para todos los empleados asignados a este turno. Si está abierto para todos los empleados en el turno, la postulación será publicada en cada vestíbulo y en la terminal principal

2. Las asignaciones a los vestíbulos se postularán dentro del turno, asumiendo que ningún empleado adicional sea necesario para ese turno. Si se necesitara nuevos empleados en ese turno, la postulación para la asignación del vestíbulo estará abierta para todos los empleados. En toda situación, la postulación para la asignación de vestíbulos será publicada en todos los vestíbulos y en la terminal principal.
3. La asignación de turnos estará abierta a todos los empleados y se publicará en todos los vestíbulos y la terminal principal.
4. Las asignaciones de trabajo regular serán postuladas y publicadas dentro del vestíbulo y el turno, suponiendo que no se necesiten empleados adicionales para trabajar dentro del vestíbulo y el turno. Si se necesitan empleados adicionales para un vestíbulo, la postulación para asignación de trabajo regular estará abierta para todos los empleados asignados a ese turno. Si está abierto para todos los empleados del turno, la postulación será publicada en cada vestíbulo y la terminal principal.
5. La compañía facilitará, si es que se le solicita, una lista de todas las asignaciones laborales regulares y los empleados asignados a cada área. Si se encuentra que existen asignaciones laborales que no hayan sido asignadas, la compañía estará de acuerdo a publicarlas en un plazo que no exceda de siete (7) días de calendario.
6. La compañía no va a eliminar asignaciones laborales regulares a excepción que sean ordenadas por la Ciudad de Denver, o que sea necesario por razones

operacionales. La compañía le indicará con por lo menos siete (7) días de notificación al sindicato antes de eliminar una asignación laboral regular a excepción que no lo pueda cumplir por razones legítimas.

7. Las asignaciones para flotadores se rotarán de manera equitativa por orden de antigüedad.
8. Si la Compañía obtiene nuevos espacios para la limpieza en DEN, el Sindicato y la Compañía se van a reunir a menos de treinta (30) días de calendario para negociar las asignaciones laborales para asegurar que ningún empleado este sujeto a una responsabilidad laboral desmedida.

ARTÍCULO 15 - DISCIPLINA/DESPIDOS

- A. Las acciones disciplinarias y despidos se llevarán realizarán solo con justificación. El empleador presentará la notificación disciplinaria en un plazo que no exceda de siete (7) días de calendario civil por el incumplimiento o lo que tenga de conocimiento el empleador sobre el incumplimiento. Si el empleado se ausenta en la fecha de vencimiento de los siete (7) días, la fecha límite se aplazará hasta que el empleado regrese a laborar. El Empleador deberá notificarle al Sindicato de cualquier despido y las razones de este al momento de notificarle al empleado o a la brevedad posible.
- B. El empleado tendrá el derecho de tener presente a un delegado del Sindicato en cualquiera reunión de investigación la cual el empleado crea que pueda llevarle a una acción disciplinaria. El supervisor le notificará al empleado sobre este derecho, y si lo solicita el empleado, se comunicará con un delegado (o representante sindical) para que esté presente. El empleador coordinará la interpretación para aquellos empleados que no hablen inglés. Si un intérprete no se tiene disponible de inmediato, o si el querellante o el delegado protesta sobre la interpretación ofrecida por el empleador, la reunión será programada para otra fecha a petición del empleado, o del delegado sindical/

organizador interno. Las fechas límites para presentar un acto disciplinario podrían aplazarse por mutuo acuerdo hasta cinco (5) días adicionales para asegurar que un intérprete adecuado esté disponible. El sindicato está de acuerdo en facilitar un intérprete dentro de este plazo de tiempo.

- C. Los avisos disciplinarios serán eliminados del expediente del empleado en seis (6) meses a partir del día que haya sido emitidos. Todo empleado tendrá el derecho que inspeccionar su propio expediente laboral si se lo solicita al Director de Proyectos, el cual establecerá una fecha y hora concertada por mutuo acuerdo para que el empleado inspeccione su expediente.
- D. El empleador tendrá el derecho de implementar nuevas reglas laborales que sean razonables, o clarificaciones siempre y cuando estas reglas o clarificaciones se publiquen por lo menos treinta (30) días previos a su implementación. El empleador está de acuerdo a reunirse con el sindicato y al menos un delegado sindical para hablar sobre los efectos de las nuevas reglas o clarificaciones.
- E. Cuando aún empleado se le suspenda sin tener éste ningún antecedente disciplinario, sino debido a la gravedad de la infracción, entonces al empleado se le podrá colocar en un período de prueba de tres meses únicamente por esa infracción.

ARTÍCULO 16 - SALUD Y BIENESTAR

La compañía ofrecerá prestaciones de salud para sus empleados de la siguiente manera:

- A. La compañía va a continuar contribuyendo al 100% de la prima mensual para la cobertura individual (no menos de \$614.59 por mes a partir del 1 de enero de 2025, \$638.56 a partir del 1 de enero de 2026, \$664.10 a partir del 1 de enero de 2027 y \$690.67 a partir del 1 de enero de 2028).

- B. La compañía va a continuar contribuyendo el 75% de la prima mensual para el empleado más cobertura para menores (el monto que la compañía va a pagar va a ser de no menos de \$691.89 por mes a partir del 1 de enero de 2025, \$719.57 por mes a partir del 1 de enero de 2026, \$748.35 por mes a partir del 1 de enero de 2027 y \$778.28 por mes a partir del 1 de enero de 2028), por empleado más la cobertura para su conyugue (el monto que la compañía va a pagar va a ser de no menos de \$783.80 por mes a partir del 1 de enero de 2025, \$815.15 por mes a partir del 1 de enero de 2026, \$847.76 por mes a partir del 1 de enero de 2027 y \$881.69 por mes a partir del 1 de enero de 2028), y para cobertura de empleado más familiar (el monto que la compañía va a pagar va a ser de no menos de \$1,042.12 por mes a partir del 1 de enero de 2025, \$1,083.80 por mes a partir del 1 de enero de 2026, \$1,127.16 por mes a partir del 1 de enero de 2027 y \$1,172.25 por mes a partir del 1 de enero de 2028).
- C. La compañía le notificará al sindicato con tres (3) meses de anticipación de la apertura del período de inscripción. La compañía está de acuerdo negociar con el sindicato sobre cualquier cambio en los costos de atención médica, nivel de prestaciones, o la compañía aseguradora, ateniéndose a las cláusulas del artículo 19. La compañía no tiene intenciones de cambiar el diseño ni cobertura del plan de seguro médico durante el término del acuerdo de la unidad de negociaciones.
- D. La porción del costo del seguro médico del empleado será deducida del cheque de pago del empleado.
- E. La compañía seguirá prestando el seguro dental y del oculista en conformidad con las cláusulas indicadas en la presente.
- F. El empleador seguirá prestándole a los empleados acceso a un seguro de mascotas.

ARTÍCULO 17 - PERMISO PARA AUSENTARSE

- A. La solicitud de un Permiso para Ausentarse, se hará por escrito en diez (10) días antes de la fecha que el empleado solicite. La solicitud tendrá la fecha de inicio y la fecha de conclusión del permiso. La compañía aprobará o negará por escrito este permiso. No se negará la aprobación de manera injustificada. Ninguna prestación, con la excepción de la antigüedad, se acumularán durante el permiso para ausentarse, y la prestación vacacional será utilizada y pagada como parte del permiso para ausentarse. La antigüedad se seguirá acumulando durante los primeros noventa (90) días de la autorización del permiso para faltar.
- B. Los empleados que han trabajado para la Compañía por lo menos tres (3) meses, podrán solicitar un permiso para faltar por escrito. El permiso será sin goce de sueldo y no excederá de noventa (90) días. Si el empleado dejara de presentarse a trabajar en la fecha acordada, se le despedirá a menos que el empleado solicite un aplazamiento por escrito tres (3) días antes de la fecha programada para que termine el permiso, y la Compañía tendrá que aprobar el aplazamiento.
- C. Los empleados que regresen a sus labores en menos de noventa (90) días de su permiso para faltar, podrán regresar a su turno y asignación laboral anterior. Los empleados que regresen excediendo su permiso por más de noventa (90) días regresarán a la asignación más próxima a la que tenían antes.
- D. Ausencia por FMLA. De acuerdo al Acta para los Permisos Médicos y Familiares (abreviado en inglés *FMLA*) es ilegal para un empleador que interfiera, restrinja, o le niegue a un trabajador el ejercicio de alguno de sus derechos bajo el FMLA y que le despidan o discrimine a alguna persona por oponerse al ejercicio que se haga ilícito por FMLA o por involucrarse en algún trámite de FMLA, correlacionado a este punto si un empleado cree que su patrón ha dejado de

cumplir con el FMLA, el empleado podría entablar una demanda ante la División Obrera de los Estados Unidos, o podría demandarle de manera civil al empleador. En el FMLA no le afecta a ninguna ley estatal y federal que prohíben la discriminación ni tampoco ninguna ley estatal o federal en los acuerdos de negociación colectiva que facilitan derechos más amplios para los permisos familiares o médicos. La compañía obrará de acuerdo con todos los requisitos que correspondan bajo el acta de ausencia médica y familiar, y con las leyes estatales que correspondan. El FMLA le requiere a los empleadores civiles con cincuenta (50) o más empleados que les facilite a los empleados que lo ameriten hasta doce (12) semanas de ausencia que proteja su empleo sin goce de pago en un ciclo de 12 meses para ciertas situaciones familiares y médicas. El permiso para ausentarse para atender a un familiar militar y que se encuentre en recuperación por una lesión o enfermedad es la excepción de la regla de 12 semanas. En esta circunstancia la ausencia podría ser de hasta veintiséis (26) semanas, sin excederse de un total combinado de veintiséis (26) semanas de todo tipo de ausencia por FMLA. El ciclo de 12 meses es un periodo continuo que se mide retroactivamente a partir de la fecha que un empleado utilice su permiso FMLA. Los permisos por situaciones médicas que protejan el empleo de un trabajador no se podrán extender a más de veintiséis (26) semanas, a excepción que la ley indique lo contrario. Además, cualquier permiso que un empleado se tome y tenga derecho bajo la ley estatal, será simultáneo a cualquier permiso médico extra que la compañía facilite bajo la normativa descrita en la oración anterior.

Elegibilidad del Empleado. El permiso FMLA define a los empleados elegibles con empleados que: (1) hayan trabajado para la compañía por lo menos 12 meses, y (2) hayan trabajado para la compañía por lo menos 1,250 horas en los 12 meses anteriores.

Derecho para el Permiso. Los empleados elegibles podrían tomarse el permiso por las siguientes razones: (1) para atender a un hijo recién nacido del empleado o para atender la colocación de un menor con el empleado por motivo de adopción o atención por adopción temporal; (2) para atender a uno de sus padres, cónyuge, o menor con una condición de salud grave útil, (tres) con el empleado no pueda trabajar debido a una situación de salud grave del mismo empleado; (cuatro) para realizar la cobertura de necesidades debido a la protección de un familiar que se encuentra activo en funciones militares o que se le haya llamado para estar activo en combate; o (5) para atender a un miembro del servicio militar que esté cubierto y en recuperación de una lesión incurrida en el cumplimiento su deber o en combate.

Una Condición de Salud Grave. En conformidad con FMLA, una “condición de salud grave” significa una enfermedad, lesión, impedimento, o condición física o mental que implique: (1) atención durante un internado (ej. estadía de una noche en un hospital, instalaciones paliativas, o asilo médico), que incluyan cualquier lapso de incapacidad o cualquier tratamiento subsecuente en conexión con la atención del interno; o (2) “tratamiento en curso” por un prestador de atención médica. Para mayores detalles sobre lo que significa “tratamiento en curso” comuníquese con el Departamento de Recursos Humanos de la compañía. Para los cónyuges que trabajan para el mismo empleador tienen el derecho en común de combinar el permiso de ausencia de 12 semanas para los permisos familiares para atender a un padre que tengo una condición de salud grave. Aun con esto cada cónyuge se podría tomar hasta 12 semanas laborales como permiso para atender a uno de sus hijos o cónyuge con una condición de salud grave.

Nacimientos, adopciones, o adopciones temporales de menores. El permiso FMLA por nacimientos o adopciones, o adopciones temporales, deberán concluir en un plazo que no exceda de 12 meses a partir del nacimiento o colocación. Si los dos cónyuges trabajan

para la misma compañía, de manera en común tienen derecho a combinar su permiso de 12 semanas laborales para este permiso familiar por nacimiento de su hijo, o por la colocación con ellos de un hijo adoptado, o para la atención de adopción temporal.

Permiso para las familias militares. El FMLA se podrá utilizar para que cubra el permiso para familias militares. El FMLA que permite a los empleados con “una urgencia meritoria” que se suscite por el hecho que el cónyuge, hijo o hija, o padres del empleado se encuentren en servicio activo (o que se les llame para que se encuentren en servicio activo) como parte de un operativo de contingencia, o para ciertas unidades jubiladas tal como lo define la ley, para que se tomen hasta 12 semanas de permiso en un lapso de 12 meses. El FMLA también permite “que un cónyuge, hijo, hija, uno de sus padres, o el familiar más cercano” se tome hasta 26 semanas de permiso en un lapso de 12 meses para atender a un familiar del servicio que se encuentre en recuperación por una lesión o enfermedad grave que haya ocurrido en el cumplimiento de su deber o cuando se encontraba en combate. Los empleados elegibles tienen el derecho a combinar hasta un total de 26 semanas por todo tipo de permiso FMLA durante un lapso único de 12 meses. Para mayores detalles sobre lo que se considera una “urgencia calificada” comuníquese con el Departamento de Recursos Humanos de la compañía.

Permiso de Horarios Laborales Reducidos o Intermitentes. En ciertas circunstancias, los empleados elegibles podrían tomarse un permiso FMLA de manera intermitente (por ejemplo, en bloques de tiempo) o reduciendo su horario de labores. Si un permiso FMLA es para atender la salud de un hijo después de que éste nazca, o que se haya tomado en adopción, o que se encuentre bajo atención de adopción temporal, uno se podría tomar el permiso FMLA de manera intermitente o reduciendo el horario laboral únicamente con el permiso previo de la compañía. Si el permiso FMLA es debido a una enfermedad grave o para atender a un

familiar con una enfermedad grave, uno se puede tomar el permiso de manera intermitente o con un ajuste reducido horario laboral si es necesario médicamente tal como lo certifique el prestador de atención médica que le esté atendiendo.

E. El programa de seguro de Ausencia Medica y Familiar (FAMLI)

El programa FAMLI permite a los empleados que califican, solicitar los beneficios de ausencia FAMLI por alguna de las siguientes razones:

1. Cuidar de un niño nuevo durante el primer año de vida, adopción, o colocación en acogida de ese menor.
2. Cuidar de un familiar con alguna condición de salud severa.
3. Cuidar de su propia condición de salud severa.
4. Hacer arreglos para el despliegue militar de un familiar.
5. Obtener un hogar seguro, atención, y/o asistencia legal en respuesta a violencia intrafamiliar, acoso, agresión sexual, o abuso sexual.

Proceso de solicitud de ausencia a la División de FAMLI. Los empleados pueden solicitar los beneficios de FAMLI al entregar una solicitud a la Secretaría de Trabajo y Empleo de Colorado (“CDLE” por sus siglas en inglés). Dichas solicitudes van a ser entregadas directamente a la división de FAMLI del estado de colorado, o al administrador externo si es que el empleador ha adoptado la alternativa de plan privado, no al empleador ni al sindicato. Las solicitudes podrían ser entregadas por adelantado cuando la necesidad de ausencia es predecible. La aprobación o negación de beneficios por parte de CDLE no deberá ser sujeta a los procedimientos de agravios y arbitraje en este acuerdo.

Presentación de Notificación de ausencia FAMLI a la Compañía. Aunque el empleado haya entregado o planea entregar una solicitud a la división de FAMLI

para los beneficios de FAMILI, el empleado debe notificar al empleador, si es posible, antes de comenzar cualquier ausencia o de faltar al trabajo. Cuando la necesidad de ausencia es predecible, el empleado deberá ofrecer 30 días de notificación al empleador antes de comenzar la ausencia. Cuando la necesidad de ausencia no es predecible, el empleado deberá notificar al empleador lo más pronto posible.

- F. Días de Permiso Personal: Los empleados que cumplan con noventa (90) días de empleo, podrán solicitar hasta dos (2) días de permiso personal por año. El empleado tendrá que pedir el permiso por escrito especificando los días y las fechas en las cuales se quiere tomar libres. Estos permisos se atenderán a la previa aprobación de la gerencia y no se negarán por motivo injustificado. En caso de que el empleado haya acumulado permiso por enfermedad, este permiso por enfermedad se podría utilizar como días de permiso personal en lo anterior. Estas solicitudes no se podrán negar de manera arbitraria. Si la compañía no puede aprobar la solicitud, la compañía le ofrecerá al empleado opciones alternativas para el siguiente día de labores, y a los empleados se les dará por lo menos un día de labores para que respondan a la oferta.
- G. El empleador otorgará los permisos para faltar a los empleados que actualmente se encuentren semi jubilados (que sean mayores de 62 años) para acomodar los límites salariales del Seguro Social. Para los empleados que regresen de estos permisos, se les colocará en un puesto que esté disponible y se le aproxime lo más posible al que dejaron al momento de tomar el permiso. Los días libres, asignación de turnos, asignación laboral, y asignación de vestíbulo, no se garantizan. El empleado deberá informar con 60 días de antelación sobre su intención de pedir dicho permiso. Si no se cuenta con un puesto disponible al momento que el empleado ofrezca regresar a laborar, al empleado se le ofrecerán puestos conforme se tengan disponibles en conformidad con la antigüedad. El empleado deberá dar por lo menos dos (2) semanas de notificación de su deseo a regresar a laborar después de

su permiso. Las partes están de acuerdo en investigar opciones de trabajo compartido para dichos permisos si esto es viable. Los empleados que regresen de los permisos no podrán desplazar los puestos ya cubiertos pero mantendrán su antigüedad con fines de pago y las prestaciones vacacionales de manera proporcional.

- H. Para todo permiso sin goce de pago, a excepción de FMLA, si un empleado comienza su permiso después del 15 del mes, la compañía pagará su seguro médico durante el primero mes a partir de su permiso; si el empleado regresara de su permiso antes del día 15 del mes, la compañía pagará seguro médico durante el último mes en su permiso; de otro modo, todos los meses se pagarán inicialmente por la compañía, pero después a la compañía se le reembolsarán esos pagos por el empleado. Aún con esto, el empleado tendrá el derecho a cancelar su seguro médico con el entendimiento que no podrá volver a inscribirse sino hasta el próximo ciclo de inscripciones que se abra.
- I. La documentación médica de proveedores en otros países que corroboren un permiso de ausencia deben ser aceptados de la misma manera que la documentación de los proveedores de los Estados Unidos. Los empleadores permitirán tiempo adicional razonable para entregar la documentación médica de proveedores en otros países

ARTÍCULO 18 - CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

- A. Todo agravio o disputa sobre la interpretación o aplicación de este Acuerdo, podrán ser presentados como una reclamación. Las reclamaciones deberán ser presentadas por escrito a la parte contraria en un plazo que no exceda de diez (10) días hábiles del incidente que lo motivó.
- B. Al ser entregada la notificación por escrito a la parte contraria tal como se indicó anteriormente, se deberá acatar el siguiente procedimiento:

Paso 1: El director del Proyecto del Empleador se reunirá con un representante sindical en un plazo de diez (10) días hábiles a partir que se reciba el reclamo por escrito, a excepción que se acuerde algo diferente. La reunión del Paso 1 se realizará con el delegado de las instalaciones y/o organizador interno del sindicato y el querellante, con la intención de resolver la desavenencia. El representante de la Compañía deberá presentar su respuesta por escrito a la querrela en un plazo que no exceda de diez (10) días hábiles de la reunión del paso uno. El empleador coordinará el servicio de intérprete para todo empleado que no hable el idioma inglés. Si no se encuentra disponible un intérprete de inmediato o si el querellante o el delegado protesta por el intérprete ofrecido por el empleador, se volverá a programar la reunión a petición del empleado o del delegado sindical/organizador interno. Las fechas límites para la reunión del Paso 1, se podrán aplazar por mutuo acuerdo hasta diez (10) días adicionales para asegurar que se tenga a un intérprete adecuado. El sindicato está de acuerdo en facilitar un intérprete dentro de ese lapso de tiempo.

Paso 2: Si la disputa no se resuelve con el paso 1, el sindicato podría a menos de diez (10) días hábiles después de recibir la respuesta por escrito de la Compañía o a menos de diez (10) días de la fecha límite de respuesta, apelar el agravio al paso 2. La reunión del segundo paso se deberá realizar no más allá de 10 (10) días hábiles seguido de la solicitud por parte del sindicato a la apelación al Paso 2, a excepción que por mutuo acuerdo de ambas partes. En esta reunión, el organizador interno del sindicato, el querellante, y el delegado de las instalaciones, se encontrarán con el supervisor inmediato de la compañía que esté realizando la primera reunión (Paso 1), o con el director de relaciones laborales designado por la compañía. Dicho representante de la compañía le facilitará al sindicato la respuesta la querrela de la compañía, por escrito, en un plazo que no exceda de diez (10) días hábiles. Si la disputa no se resuelve en la reunión del

Paso 2, el sindicato se podría notificar a la compañía por escrito en un plazo de 10 (10) días hábiles de la fecha límite de respuesta al Paso 2, o de su deseo por proceder a un arbitraje.

Arbitraje: Las partes que soliciten el arbitraje van a solicitar una lista de árbitros en un plazo que no exceda de 10 (10) días hábiles de la notificación con su intención de llevarlo a arbitraje. En caso de 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 siete (7) árbitros. Los árbitros calificados deberán ser parte de la Academia Nacional de Árbitros. La parte querellante tendrá el derecho a la primera recusación. Las partes deben acordar en la selección de un árbitro en un plazo de 10 (10) días hábiles a partir de la fecha en la que se reciba la lista con los siete (7) árbitros. Si una de las partes se negara participar en la selección oportuna de un árbitro, la otra parte podría seleccionar al árbitro de la lista de FMCS. La decisión del árbitro por lo tanto será final y vinculante para ambas partes. Por lo tanto, los honorarios del arbitraje y todos los gastos fortuitos del arbitraje serán girados a ambas partes por igual. El arbitraje será programado para una fecha que no exceda de 150 días del incidente, a excepción que se llegue un acuerdo mutuo por las partes, o a excepción que el árbitro seleccionado no se encuentra disponible dentro de ese plazo. El árbitro no contará con la facultad de añadir, eliminar ni modificar los términos de este acuerdo.

- C. Si alguna de las partes dejara de fomentar el avance en la querrela dentro del plazo especificado como limitado en el acuerdo, la querrela tendrá finiquito en conformidad con el remedio propuesto razonable o con la última posición razonable de la otra parte.
- D. Los agravios pueden ser entablados por el empleador, con el presidente sindical, por supuestos incumplimientos del acuerdo por el sindicato.

- E. Nada de lo que contenga este artículo le prevendrá a un empleado, el sindicato, o la compañía para que se surtan de dicha acción, incluyendo acción legal, la cual podría requerirse para poner en vigor alguno de los términos o condiciones de este acuerdo.
- F. Trámite de Mediación. Tan pronto se le responda a una querrela en el Paso 2, cualquiera de las partes podría elegir presentar una apelación por una querrela que no se haya resuelto en el arbitraje, utilizando el procedimiento descrito en la parte de arriba, o se podrá presentar el asunto a través de un acuerdo mutuo para la mediación.

El mediador será seleccionado por acuerdo mutuo de las partes. El mediador prestará su servicio en una sesión de un solo día, y de ahí en adelante se atiene a la expulsión por cualquiera de las partes. En caso de que las partes no pueden acordar la selección de mediador, un mediador será asignado por la FMCS.

Los honorarios del arbitraje y todos los gastos fortuitos del arbitraje serán girados a ambas partes por igual.

La asistencia a las sesiones de mediación será compartida por igual por ambas partes, incluyendo:

Sindicato: Portavoz
Representante sindical asignado
Querellante

Empleador: Portavoz
Representante de la compañía
Representante de operaciones

Testigos: Por acuerdo mutuo cualquiera de las partes podría invitar a que personas observen con un número razonable limitado los cuales no participarán en el trámite de mediación.

Ninguno de los asesores legales por ninguna de las partes, ni los escenógrafos, ni los aparatos para grabación, ni cualquier tipo para tomar apuntes, se les permitirá estar presentes en los trámites.

El trámite de mediación tendrá un tono completamente informal. Los hechos relevantes serán ventilados a manera de una narrativa por cualquier vocero de las partes al grado que sea posible, en vez de que sea por medio del interrogatorio de testigos. Las reglas para pruebas no aplicarán ni se registrará ningún acta del trámite.

Cualquiera de las partes podría presentarle el mediador documentación como pruebas, las cuales serán regresadas a las partes al término del proceso.

La meta principal del mediador será ayudarles a las partes a conciliar la queja en un modo que sea satisfactorio mutuamente. Con la intención de lograr un finiquito, el mediador tiene la libertad de utilizar todas las técnicas asociadas con la mediación, que incluyen conferencias privadas con sólo una de las partes, selección de individuos, etcétera.

De no lograrse una conciliación, el mediador les facilitará a las partes una opinión de inmediato, pasándose en el acuerdo de negociación colectiva, en la manera que el mediador crea que la querrela podría decidirse si es que ésta se ventilara en arbitraje. Dicha opinión no será final ni vinculante, sino más bien de asesoría. La opinión del mediador se hará de manera verbal junto con la declaración de los motivos de la misma.

Cualquiera de las partes tendrá la libertad de presentar la disputa para arbitraje.

Si la mediación fuera programada durante el horario laboral el querellante, al querellante se le dará permiso para tomarse el tiempo libre, de acuerdo a la disposición del personal, para atender el proceso de mediación,

sin pérdida de pago. Los observadores del sindicato podrían solicitar tiempo libre a razón de menesteres sindicales sin pago.

La opinión del mediador no va a ser registrada, no va a tener valor de precedente, y no será utilizada como prueba en ningún caso ni arbitraje subsecuente.

ARTÍCULO 19 - CLÁUSULA CONTRA LA HUELGA

- A. No se presentará una huelga por parte del Sindicato ni cierre de puertas por parte de la Compañía durante el término de este Acuerdo.
- B. No será incumplimiento de este contrato, y no será fundamento para despedir ni disciplinar a ningún empleado amparado por este acuerdo que se niegue a atravesar o trabajar detrás de un grupo de huelguistas establecido por una huelga autorizada por la Federación Laboral de la Zona de Denver AFL-CIO y/o de Colorado AFL-CIO, siempre y cuando dicha huelga o grupo huelguista autorizado pertenece a las actividades protegidas por los empleados de la Compañía, como parte de este acuerdo, o de actividades contra otro empleador concertado por sus empleados donde la huelga haya sido ratificada o aprobada por sus representantes los cuales al empleador se le exige que reconozca de acuerdo a la ley.

ARTÍCULO 20 - DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

- A. Ateniéndose a las cláusulas de este Acuerdo, la Compañía tendrá el derecho exclusivo de dirigir a sus empleados amparados por este Acuerdo. Entre los derechos exclusivos de la administración, sin tener la intención de ser una lista que los incluya en su totalidad se encuentran el derecho a planificar, y controlar todas las operaciones realizadas en los varios lugares empresariales atendidos por los empleados amparados por este Acuerdo sindical; determinar las políticas, modalidades, y métodos

para desempeñar el trabajo; alterar, reacomodar o cambiar, extender, limitar o resumir sus servicios u operaciones; implementar cambios operacionales según se considere necesario para la operaciones eficientes y económicas, o según sea dirigido por el cliente; determinar el horario laboral, y los horarios de entrada y salida; determinar el contenido de las labores y asignar responsabilidades y tareas; especificar o asignar requisitos laborales y tiempo extra; consultar las operaciones incluyendo determinar el tamaño de la fuerza laboral, y los empleados que serán utilizados en un área de operaciones; determinar los requisitos y ofrecer capacitación para asegurar un servicio productivo y eficiente; dirigir las fuerzas laborales y la empresa; transferir, contratar, ascender de puesto, rebajar de categoría, disciplinar, suspender o dar de baja por motivo justificable, determinar las herramientas, maquinaria y equipo que debe ser utilizado o provisto, y presentar nuevas herramientas, maquinaria, equipo o procesos; utilizar empleados temporales, estacionales o de agencia para suplementar la fuerza laboral; establecer, implementar e imponer reglas y políticas laborales razonables; y eximir de deberes debido a la escases de trabajo o por otras razones legítimas.

ARTÍCULO 21 - AUSENCIA POR ENFERMEDAD

- A. A cada empleado se le permitirá una (1) hora de permiso por enfermedad por cada treinta (30) horas trabajadas que serán como acumulativas hasta un máximo de 36 días.
- B. Los empleados comenzaran a acumular ausencia por enfermedad pagada al momento que comienza a laborar el empleado.
- C. Los empleados podrán utilizar su ausencia por enfermedad pagada para faltar a trabajar por las siguientes razones:
 - 1. El empleado padece de una enfermedad, lesión o condición de salud física o mental; si necesita un

diagnóstico médico, atención médica o tratamiento en conexión con la enfermedad, lesión o condición; o necesita obtener atención medica preventiva;

2. El empleado necesita atender a un familiar que padece una enfermedad, lesión o condición de salud física o mental; si necesita un diagnóstico médico, atención médica o tratamiento en conexión con la enfermedad, lesión o condición; o necesita obtener atención medica preventiva;
 3. El empleado o uno de sus familiares fue víctima de violencia familiar, abuso sexual, o acoso y necesita ausentarse de sus labores en conexión por ese delito; o
 4. Que un funcionario público ordenara el cierre un plantel escolar o de atención para el hijo/a del empleado, o que cierren el lugar de labores del empleado debido a una emergencia de salud pública que le forcé al empleado a estar ausente de sus labores; o
 5. Se necesite evacuar el lugar de residencia del empleado debido a inclemencias del clima, perdida de servicios de electricidad, perdida de servicios de agua, o alguna otra situación o evento que resulte en la necesidad de la evacuación de la residencia del empleado; o
 6. Se necesite luto, asistir a los servicios funerarios o de conmemoración, o lidiar con asuntos financieros o legales que resulten de la muerte de un familiar.
- D. Además de la acumulación de las horas por enfermedad acumuladas por el empleado, el empleador les contribuirá a los empleados con una cantidad adicional por la ausencia por enfermedad durante una emergencia de salud pública en una cantidad que se basará en el número de horas que el empleado trabaja en conformidad con el Acta de la Salud de las Familias y lugares laborales en Colorado.

- E. Si un empleado utiliza su permiso por enfermedad por cuatro (4) o más días consecutivos laborales en los cuales el empleado tendría que haberlos trabajado de manera regular, el empleador le podría solicitar al empleado documentación razonable justificando su ausencia.
- F. Un empleado será elegible para recibir pago en efectivo de hasta medio (1/2) día de su acumulación por permiso de enfermedad acumulado que no haya usado (pero que no supere los cinco (5) días). Dicho pago en efectivo se realizará en diciembre de cada año a solicitud del empleado.
- G. El 1 de junio y el 1 de diciembre de cada año, el empleador publicará una lista de los empleados y de su acumulación del permiso de enfermedad.
- H. A los empleados se les pagará por todo lo que acumulen de ausencia por enfermedad que no utilicen al momento que se separen de la empresa por cualquier razón lo cual incluye si el contratista pierde su contrato con la Ciudad.
- I. A los empleados se les permitirá que se tomen tiempo para faltar por enfermedad sin goce de pago en caso de que no tengan horas suficientes en su cuenta de ausencia por enfermedad para cubrir su ausencia en el trabajo.

ARTÍCULO 22 - PENSIÓN

- A. La compañía está de acuerdo contribuir al Fondo de Pensión Industrial Nacional para Empleados de Servicios en la cantidad de \$0.40 por hora trabajada por cada empleado.

ARTÍCULO 23 - PERMISO POR LUTO

- A. De suscitarse la muerte de un familiar inmediato de algún empleado, este tendrá el derecho de ausencias

de hasta tres (3) días con goce salarial en el estado, y cinco (5) fueras del estado. La familia inmediata se define como: el cónyuge, pareja doméstica, hijo, hija, madre, padre, hermanas, hermanos, suegra, suegro, abuelos, abuelos del cónyuge, nuera, yerno, nietos. Los empleados que no puedan viajar fuera del estado por dificultades económicas, pero que muestren que la muerte de un familiar inmediato ocurrió, son elegibles para recibir tres (3) días de permiso por luto/funeral.

- B. Después de un empleado se tome el permiso por funeral pagado, éste podría solicitar un permiso adicional sin goce de sueldo. Esta extensión del permiso por funeral se le facilitará al empleado hasta seis (6) semanas como máximo. No se acumularán ni ganarán prestaciones durante ese periodo, con la única excepción que se seguirá acumulando antigüedad. El seguro médico será pagado de la misma manera de los permisos sin goce de sueldo, en consistencia con el artículo 17 (H). Los empleados que desearan tomarse una extensión en el permiso por funeral, lo deben solicitar por medio de una llamada ante el director de relaciones laborales, antes de la fecha de vencimiento de su permiso por luto bajo el artículo 23 (A) anterior.
- C. La Compañía se reserva el derecho a pedir prueba fehaciente razonable de la muerte, parentesco, y asistencia al funeral.

ARTÍCULO 24 - SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

- A. Toda disputa o desacuerdo sobre la seguridad y salud en el área de trabajo se pueden presentar para un trámite de querrela y arbitraje en este acuerdo.
- B. Todos los guantes que se les entregue los empleados deberán ser los adecuados para el manejo de las sustancias, y serán reemplazados de inmediato por lo compañía cuando se muestre la primera seña de desgaste, avería, talla inadecuada, etc.

- C. Es la meta, derecho, y obligación de la compañía facilitar un entorno laboral que sea seguro y saludable en todo momento.
- D. La compañía está de acuerdo facilitar los implementos y equipo de seguridad adecuados para salvaguardar la salud y seguridad de los empleados. Además, el empleador está de acuerdo con facilitar zapatos/botas adecuadas de seguridad para todos los empleados del tercer turno que operen las máquinas de encerado y limpiadoras *kaivac* para evitar accidentes en el área laboral. La compañía está de acuerdo observar las leyes federales y estatales sobre las condiciones laborales para los empleados.
- E. A los empleados no se les exigirá que realicen trabajos que no sean seguros o que sean peligrosos para su seguridad. A ningún empleado se le disciplinar a por negarse a realizar un trabajo que no sea seguro o que sea peligroso. Cuando un empleado tenga la inquietud que se le está pidiendo que realice un trabajo que es peligroso o que no es seguro, éste podría consultar con su supervisor el cual investigará si el empleado tiene un derecho razonable para negarse a realizar el trabajo. Cuando supervisor le instruya al empleado a que realice un trabajo, el empleado realizará el trabajo de inmediato. Si el empleado estuviese en desacuerdo, este realizará el trabajo, y de inmediato consultará con un delegado, y entablará una queja en consistencia con las cláusulas de este acuerdo. Si el supervisor está de acuerdo con el empleado que el trabajo no es seguro peligroso, al empleado se le asignará un trabajo alternativo.
- F. Un empleado que esté recibiendo tratamiento por una lesión relacionada al trabajo, podría solicitar un examen médico independiente (abreviado en inglés IME) en conformidad con la ley en el Estado de Colorado (actualmente CRS § 8-42-107.2). De acuerdo al estatuto, como se encuentra redactado actualmente, para poder recibir una IME, el empleado en primer lugar deberá recibir una calificación de discapacidad

por parte del doctor de la compañía como parte de la Admisión Final de Responsabilidad por parte de la compañía; el empleado deberá solicitar a IME en el documento apropiado en un plazo de treinta (30) días de la fecha de envío por correo de la admisión final de responsabilidad, o de los dictámenes disputados, o determinación.

ARTÍCULO 25 - PERMISO PARA SERVICIO DE JURADO

- A. A todo empleado que se le exija que se presente para prestar su servicio como jurado en un día y durante las horas que esté programado para trabajar, se le pagará la diferencia de la cantidad que reciba por su servicio como jurado, y la cantidad que éste ganaría si hubiera trabajado su día regular con su pago regular.
- B. Para recibir dicho pago por parte de la compañía, el empleado deberá entregar prueba por parte de los juzgados que se presentó para prestar su servicio, y la cantidad que le pagaron los tribunales.

ARTÍCULO 26 - RESPONSABILIDADES

- A. Las partes están de acuerdo que en caso de que la Compañía cambie de propietario por motivo de venta, fusión corporativa, o por cualquier otro motivo, este Acuerdo será incluido como una condición de dicho cambio o traspaso, y que se encontrará en función hasta concluir el contrato con la Compañía sucesora. El Sindicato a su vez se atiene a mantener este contrato en vigor hasta su cumplimiento y acuerda que ninguna parte de este Acuerdo será asignado a ninguna organización laboral sin el consentimiento de las partes en la presente.

ARTÍCULO 27 - CLÁUSULA DE SALVAGUARDA

A. No obstante, cualquier redacción del contrato que indique lo contrario, las partes entienden que ya están de acuerdo en que la redacción de este artículo superará y reemplazará cualquier redacción que sea contraria o inconsistente la cual puede ser encontrada en el acuerdo.

Salario actual

B. Ambas partes están de acuerdo en mantener una equivalencia entre las cláusulas sobre las prestaciones/ salarios actuales indicadas por la Ciudad y Condado de Denver y los términos de este acuerdo lo cual es en conveniencia para ambas partes. El sindicato presentará cualquier cambio al contrato negociado tocante a los salarios, prestaciones, otras cláusulas económicas de manera inmediata ante la autoridad de servicios profesionales deben. Ambas partes están de acuerdo a actuar en unísono con la intención de efectuar cualquier cambio requerido por la autoridad de servicios profesionales.

C. El sindicato está de acuerdo que la compañía podrá presentar licitaciones competitivas, basándose en los salarios vigentes, en caso de que los Contratistas de Conserjería en DIA se abran para una licitación, y el sindicato esté de acuerdo a colaborar con la compañía para evitar alguna desigualdad entre los términos económicos de este acuerdo y las tablas que salarios actuales de la autoridad de servicios profesionales dentro de su propuesta de licitación. Por tal motivo, las partes en este acuerdo también están de acuerdo que al momento que se abra la licitación de los Contratistas de Conserjería en DIA, y llegaran a cambiar las cláusulas tocantes a los salarios, prestaciones, u otras cláusulas económicas las cuales la compañía tenga la obligación de cumplir, y que sean diferentes a las que tiene la Ciudad y Condado de Denver para la solicitud de licitaciones, entonces: el empleador o el sindicato tendrán que avisar de inmediato sobre su intención de

volver abrir el contrato únicamente con respecto a dicha desigualdad. Las partes están de acuerdo que tan pronto se reciba una notificación por escrito de la reapertura del contrato que ambas partes de inmediato, y en buena fe, intente negociar una resolución para la desigualdad aludida anteriormente. Si después de 30 días no se llega a un acuerdo, el empleador podría implementar su derecho a la última oferta sobre la resolución de la desigualdad aludida anteriormente, y el sindicato podría entablar una huelga sobre este asunto.

ARTÍCULO 28 - TÉRMINO DEL ACUERDO

- A. La presente es un acuerdo que entrará en vigor a partir del día que se ratifique, el 27 de noviembre del 2024, y se mantendrá en vigor hasta el 12 de marzo de 2028.
- B. Las nuevas negociaciones para un acuerdo de negociación colectiva comenzarán a más tardar el 30 de enero del 2028. Ambas partes prometen actuar de buena fe en el cumplimiento de las negociaciones mucho antes de la fecha de caducidad programada en este acuerdo.
- C. El apéndice “A” y el apéndice “B” que se encuentran más adelante en la presente, serán incorporados como parte de este Acuerdo, y tendrán el mismo efecto en la totalidad indicada en la presente.

Como testigos de lo aquí indicado, las partes han dado fe de sus nombres y firmado con la autorización de sus representantes el día _____ de diciembre de 2024.

APÉNDICE “A” - TABLA DE SALARIOS

Índice de pago básico por hora

En vigor el 12 de marzo de 2025		
Conserje I	\$22.03	+ \$1.00
Conserje II	\$22.38	+ \$1.00
En vigor el 12 de marzo de 2026		
Conserje I	\$24.03	+ \$2.00
Conserje II	\$24.38	+ \$2.00
En vigor el 12 de marzo de 2027		
Conserje I	\$26.03	+ \$2.00
Conserje II	\$26.38	+ \$2.00

VARIABLE POR TURNO

2^{DO} TURNO - \$50/HR.

3^{ER} TURNO - \$1.00/HR.

**La variación en el pago se pagará por todas las horas en conformidad con el acuerdo de negociaciones colectivas.

ECO-PASS

La compañía la va a facilitar un Eco-Pass a todos los empleados de la unidad de negociaciones.

-

APÉNDICE “B” - FLOTADORES

Tan pronto lo solicite el sindicato, la gerencia se va encontrar con un representante sindical y con los empleados para hablar sobre las inquietudes de las asignaciones de los flotadores. La intención de estas conversaciones será permitirles a las partes que puedan hablar de un tema que les inquieta mutuamente en relación a la asignación de flotadores. Estas conversaciones no son negociaciones de contratación; no vuelven a abrir el acuerdo de negociación colectiva, y todos los términos y condiciones del acuerdo de la negociación colectiva se mantendrán en vigor, incluyendo, mas sin limitarse al artículo 19; las conversaciones y cualquier decisión por parte de la gerencia que se llegue a ser subsecuentemente en base a estas conversaciones, no se atenderán al proceso de querrela y arbitraje del acuerdo de negociaciones colectivas.

-

CONTRACT

BETWEEN

SEIU

LOCAL 105

SERVICE EMPLOYEES
INTERNATIONAL UNION
LOCAL 105

AND

FlagShip™

FLAGSHIP FACILITY SERVICES

EFFECTIVE:

November 27, 2024, through March 12, 2028

AGREEMENT

between

FLAGSHIP FACILITY SERVICES

and

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

**Effective: November 27, 2024 through
March 12, 2028.**

TABLE OF CONTENTS

AGREEMENT	1
ARTICLE 1 - NON-DISCRIMINATION	1
ARTICLE 2 - UNION RECOGNITION	3
ARTICLE 3 - HIRING AND EMPLOYMENT	4
ARTICLE 4 - CLASSIFICATION OF EMPLOYEES	6
ARTICLE 5 - UNION REPRESENTATION	7
ARTICLE 6 - CHECK-OFF	10
ARTICLE 7 - MAINTENANCE OF MEMBERSHIP	11
ARTICLE 8 - WAGES	11
ARTICLE 9 - HOURS AND OVERTIME	13
ARTICLE 10 - WORKING CONDITIONS AND JOB EXPENSE	14
ARTICLE 11 - MAINTENANCE OF PRESENT WORKING CONDITIONS	17
ARTICLE 12 - HOLIDAYS/ BIRTHDAYS/ANNIVERSARY	20
ARTICLE 13 - VACATIONS	22
ARTICLE 14 - SENIORITY	24
ARTICLE 15 - DISCIPLINE/DISCHARGE	26
ARTICLE 16 - HEALTH AND WELFARE	28
ARTICLE 17 - LEAVE OF ABSENCE	29
ARTICLE 18 - GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE	34
ARTICLE 19 - NO STRIKE CLAUSE	38
ARTICLE 20 - MANAGEMENT RIGHTS	38
ARTICLE 21 - SICK LEAVE	39

ARTICLE 22 - PENSION	41
ARTICLE 23 - FUNERAL LEAVE	41
ARTICLE 24 - OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH	42
ARTICLE 25 - JURY DUTY LEAVE	43
ARTICLE 26 - ASSIGNMENTS	43
ARTICLE 27 - SAVINGS CLAUSE	44
ARTICLE 28 - TERM OF AGREEMENT	45
APPENDIX "A" - WAGE SCHEDULE	46
APPENDIX "B" - FLOATERS	47

AGREEMENT

This agreement made and entered into by and between Flagship Facility Services, hereinafter referred to as the “Company” and/or “Employer” and the Service Employees International Union, Local 105, hereinafter referred to as the “Union”, is effective November 27, 2024.

Whereas the Company recognizes the Union as the sole collective bargaining agent for their employees within the industry.

Whereas the parties hereto desire to establish terms and conditions upon which members of the Union shall work for the Company.

Now, therefore, the parties hereto agree as follows:

ARTICLE 1 - NON-DISCRIMINATION

- A. No employee or applicant for employment covered by this Agreement shall be discriminated against because of membership in the Union or activity on behalf of the Union. Neither the Company nor the Union shall discriminate for or against any employee or applicant for employment covered by the Agreement on account of race, color, religious creed, age, sex, legal immigration status, language proficiency, sexual preference, gender variance or national origin. It is the continuing policy of the Company and the Union that the provisions of the Agreement shall be applied to all employees without regard to race, color, religious creed, age, sex, sexual preference, gender variance, legal immigration status, or national origin.

The Employer further agrees to duly consider reasonable accommodations for those with mental or physical disabilities.

At least once every three (3) months, the Employer shall, if requested, provide the Union with a list of all discrimination complaints that have been filed against the Employer with federal, state, or local agencies.

- B. The Employer agrees to treat every employee with respect and dignity.
- C. All bargaining unit employees and Employer supervisors shall maintain a work environment that is free of all forms of harassment. Further, the Employer agrees to develop and post a policy regarding harassment and train all employees and supervisors regarding said policy.
- D. Meetings, written communications, and training sessions shall be translated into languages understood by the workers covered by this Agreement where practicable and where a substantial number of employees are affected.
- E. The Employer shall notify the Union of any inquiry by the Immigration and Customs Enforcement and/or Department of Labor, and the nature of such inquiry, within three (3) days of such inquiry.
- F. The Employer and the Union agree to conduct Labor-Management meetings monthly. Said meetings will be attended by the Company's Operation Managers, Shift Managers, designated Labor Liaison and/or Project Manager. Union representatives shall include the Union's internal organizer and a Union steward or Union-designated replacements for Union stewards for each shift and each concourse. Said meetings shall be scheduled by mutual agreement. The goal of said meetings is to resolve significant conflicts, promote employee input into operations and discuss key areas of importance to one or both parties. The parties may meet more often by mutual agreement.
- G. The Labor Relations Manager and the assigned Union Organizer agree to meet weekly to discuss any contract issues. The goal of these meetings is to resolve current conflicts and discuss key areas of importance to one or both parties. The parties shall meet at a regularly scheduled time each week, which can be changed by mutual agreement.
- H. The employer will continue to authorize translation assistance for SIDA badging from either a supervisor

or a coworker, including from a janitor from another contractor if necessary, so long as permitted by the Airport.

ARTICLE 2 - UNION RECOGNITION

- A. The Company hereby recognizes the Union as the sole collective bargaining agent for the employees coming under the jurisdiction of the Union. The Company agrees that all employees who are now, or who hereafter may become employed in any of the classifications listed hereunder or related classifications shall as a condition of employment become and remain members and be subject to the jurisdiction of the Union as provided in Article 3 hereof.
- B. It is understood that the recognition set forth in Paragraph A above covers employees at Denver International Airport only.
- C. Nothing herein shall prevent non-bargaining unit supervisors from performing work normally performed by the employees covered by this Agreement including special projects, for the purpose of instruction, experimentation, when a sufficient number of bargaining unit employees are unavailable for work or in emergencies, provided the Employer has made a good faith effort to offer work assignments to bargaining unit employees.
- D. New Accounts – In the event the Employer is awarded an account at Denver International Airport that is not subject to the mandatory requirements of the City's prevailing wage orders, the Employer agrees to recognize the Union as the bargaining agent for such employees at such time as the Union demonstrates that it represents a majority of the employees at such account. The Employer will notify the Union within one week of award of another account or such less time as may be practical, will allow the Union access to such employees pursuant to this Agreement, and will maintain neutrality on the issues of Union representation.
The Employer agrees that following such recognition,

the employees will be accreted into this bargaining unit and all non-economic terms and conditions of employment of this Agreement shall apply, except that such employees will not have bumping rights into the Company's current bargaining unit, which performs City-work subject to this Agreement. The parties will bargain economic conditions for such new account to take effect one year after recognition, but the parties agree that the provisions of Article 19 shall be in effect at all times during the term of the Agreement.

The Company acknowledges and agrees that it will post such non-City work as it becomes available, so that employees who will have already worked their full 40-hours subject to this Agreement may bid, by seniority, for it as extra work to be done after their 40-hours of City work are finished. When a non-City position is posted, the Company will post (a) a short description of the non-City work to be performed, (b) an estimate of the time to be worked, (c) an estimate of the schedule for the work, and (d) the deadline for bids. If the non-City work position is not filled by this posting/seniority process, the Company may then advertise and fill it as necessary. The parties further agree that there shall be no involuntary transfer or assignment of workers between City and non-City accounts.

ARTICLE 3 - HIRING AND EMPLOYMENT

- A. It shall be a condition of employment that all employees of the Company covered by this Agreement who are members of the Union in good standing on the effective date of this Agreement shall remain members in good standing and those who are not members on the effective date of this Agreement shall, on or immediately after the thirtieth (30th) day following the effective date of this Agreement, become and remain members in good standing of the Union. It shall be a condition of employment that all employees covered by this Agreement and hired on or after the thirtieth (30th) day following the beginning of such employment become and remain members in good standing of the Union.

- B. In the event the Company uses an employment agency as a source of new employees, any fee charged will be paid by the Company.
- C. The Company shall inform all employees, at the time of hire, who come under the scope of this Agreement, of the existence and terms of the Agreement and the obligations of such employees as to Union membership. Union Stewards and/or representatives will be allowed to provide a thirty (30) minute paid orientation for all new employees at the conclusion of the new employee orientation sessions conducted by the Employer.
- D. The Company will notify the steward of each shift of any new hires on that shift.
- E. Whenever possible, the Company shall notify the Union of known or planned job vacancies, for the purposes of referring applicants to the job. In hiring, the Employer shall give reasonable consideration to applicants referred by the Union.
- F. The Company 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 the Agreement. The Union agrees to provide the aforementioned forms.
- G. Probationary Period: Each new employee shall serve a probationary period for thirty (30) days during which time they may be discharged by the Company for cause. The employee shall not have recourse to the grievance procedure. The sole exception is that a new hire may submit an alleged claim of violation of the non-discrimination Article of this Agreement to the grievance and arbitration procedure.

ARTICLE 4 - CLASSIFICATION OF EMPLOYEES

- A. The Employer shall provide each employee with reasonable training opportunities for all job duties performed and machines operated within his/her classification. The Employer shall also maintain a list of employees who desire training in job classifications other than the classification that they are currently performing. Opportunities for such training shall be offered by seniority as needed to employees on the list. The Union may review the list upon request.

Custodian II employees shall be given training on the proper operation of machines during their probationary period. Employees who cannot demonstrate that they can properly operate machines (except propane burnishers or high lift equipment) during their probationary period shall be returned to Custodian I status. Custodian II employees who pass their probationary period will be given training on an annual basis. As a part of this training they must demonstrate that they can properly operate all machines. Employees who cannot properly operate machines will be retrained. If they still fail to demonstrate the ability to operate machines properly, they will be returned to Custodian I status.

Custodian II employees will not be disciplined for substandard work if they have not received proper training regarding machine operation.

- B. Custodian I: Any employee performing general clean-up duties using equipment that does not require special training: i.e., dust mopping, damp mopping, vacuuming, emptying trash, spray cleaning, washing toilets, sinks, walls, cleaning chairs, etc.
- C. Custodian II: Any employee performing specialized cleaning duties requiring technical training and the use of heavy and technical equipment, i.e., heavy machine operators floor strippers and waxers, carpet shampooers, spray buffing, relamping, mopping behind machines, high ladder work, chemical stripping and finishing of stainless steel.

- D. Fill-in Supervisors: Any employee who replaces a supervisor in order to coordinate work and ensure that work assignments are completed. These employees may not sign disciplinary write-ups on other employees. However, Fill-in Supervisors can and will refer disciplinary issues to a supervisor or other management. These employees may only serve as Fill-in Supervisors if there is a replacement to do their regular bargaining unit work. Fill-in Supervisors will receive the same hourly rate paid to a regular Supervisor for all hours they work as a Fill-in Supervisor.

Employees with at least one (1) year of service who are interested in being trained as Fill-in Supervisors shall notify their supervisor or any member of management. Interested employees will be chosen to be trained for the role on the basis of (1) ability to communicate to City officials, Company officials and workers; (2) knowledge of the work and area assigned; and (3) seniority. When a Fill-in Supervisor is needed, an employee who has received training will be assigned to the role during a shift they report for work on a rotating basis. Fill-in Supervisors who abuse their role and mistreat co-workers shall be removed from the Fill-in Supervisor assignment.

- E. Deep cleaning of bathrooms shall be performed by 3rd shift. In the event deep cleaning of bathrooms is performed by any other shift, employees performing such work shall be paid the 3rd shift differential for such shift. Deep cleaning shall typically require the closing of a bathroom to the public, but temporary closures for emergency situations (e.g. floods, backed up toilets or urinals, blood spills or vomit cleanup) shall not be considered deep cleaning.

ARTICLE 5 - UNION REPRESENTATION

- A. Union representatives who give oral or written notice of no less than twelve (12) hours to the Labor Relations Manager shall be permitted to visit the operation coming under this Agreement for the purpose of observing conditions under which the employees are working or in order to meet with them in break

rooms, provided such visits shall not interrupt the work of such employees. In the event that the Union needs to have an employee released from work, the Union will give written notification (by fax or e-mail) to the Labor Liaison Manager of the shift, 24 hours in advance or, in the event of an emergency the Union shall notify the Employer with a courtesy phone call and e-mail as soon as practicable. If the Labor Liaison Manager is not available, notice will be made to the Shift Manager. Said notification will state when and for how long the employee is needed; the Company will not unreasonably withhold its consent. The Union is not required to provide notice or make an appointment prior to meeting with represented workers during the workers' non-working hours in public spaces.

- B. The Employer recognizes the Union's right to elect or appoint shop stewards on all shifts for the purpose of policing this agreement and representing employees in grievance meetings. The Union shall designate not more than 2 employees per shift/concourse as Union Stewards. The Union shall provide immediate written notification to the company each time a steward is added or removed from service.
- C. Employees designated by the Union as an authorized Bargaining Committee Member or Labor-Management Committee Member will be granted the necessary time off without pay to carry out the business of the Union regarding the negotiation of this Agreement and attendance at Labor-Management meetings.
- D. All time spent during the Union Stewards' working hours in the actual processing of grievances on site, by an employee designated by the Union as an authorized Union Steward, shall be paid at straight time. No more than one (1) shop steward shall be paid for grievance meetings during the steward's working hours unless the grievant is a shop steward. If the grievance involves more than one (1) shift, no more than one (1) steward shall be paid except as referenced above.
- E. The Company shall furnish a bulletin board at mutually agreeable specific locations for the purpose of posting notices pertaining to Union business. Only authorized

Union representatives shall be permitted to remove notices from the bulletin boards.

- F. Employees shall not be prohibited from wearing a Union button of two (2) inches in diameter or less. Shop stewards shall be entitled to wear an additional button identifying themselves as a shop steward.
- G. Union Leave – Employees designated by the Union to attend Union-sponsored events shall be allowed to take a leave of absence without any loss of seniority rights, including their current work assignment, not to exceed ninety (90) days. Such leave may be extended upon approval from the Employer. Notice of such leave must be made at least ten (10) days in advance. All leaves are subject to the legitimate business needs of the Company and shall not be unreasonably denied. The employee shall notify the Employer at least twenty-four (24) hours prior to their return to work. The Company will continue to make health and welfare contributions on behalf of an employee taking an approved Union leave under this paragraph and provide paid holidays and vacation occurring during the leave period.
- H. The Company will provide the appropriate space and thirty (30) minutes time (plus reasonable travel time) during working hours for one (1) union meeting for each shift per quarter. The Union shall give the Company fourteen (14) calendar days' notice for such meetings, and the Company shall respond to the request within seven (7) calendar days of the request. Such requests shall not be unreasonably denied. If the Company reasonably denies the request, it shall provide alternative dates and times for the meeting at the time of the denial. If the Company fails to respond within seven (7) calendar days of a timely request, appropriate meeting space shall be made available for use by the Union.
- I. The Employer will provide the Union with six (6) SIDA badges for Union representation.

ARTICLE 6 - CHECK-OFF

- A. The Employer agrees to a check-off for the payment of Union dues and initiation fees, and to deduct such payments from the wages of all the 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. Dues are currently set at 2.25% of gross, regular (straight time) wages.
- B. The regular dues for regular employees shall be deducted from each and every paycheck. For newly hired regular employees, one-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. The balance of the initiation fee shall be deducted from the employee's first paycheck in the following month. In the event an employee terminates their employment before their initiation fee has been completed, the amount necessary to complete the initiation fee shall be deducted from the terminal paycheck. For temporary or casual employees, the Employer will check-off the required dues and forward the amount to the Union once each month in the month following that in which the work was performed. In no event shall such dues deducted by the Employer for temporary or casual employees exceed the regular monthly dues that are paid by the regular employees.
- C. All sums deducted for monthly dues, initiation fees, and voluntary COPE shall be remitted to the Union no later than the 25th day of the month after which such deductions are made together with a list submitted electronically in an .xls, .xlsx, tab delimited .txt or .csv format, specifying the following:
 1. For each employee for whom dues/initiation deductions are made, the employee's name, primary address, primary phone number, union seniority date, total base pay, employee status (active, on leave or terminated), total hours worked in each week of

the pay period, gross earnings in each week of the pay period, initiation fees (if any) deducted from each week of the pay period, COPE deductions (if any) deducted from each week of the pay period, Union dues (if any) deducted from each week of the pay period, amount of said deduction(s) and the employee's ID number.

2. An 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.
- D. In the event that the Employer fails to deduct and remit the proper Union Initiation fees or dues or fails to comply with any of the terms of this Agreement, and notwithstanding any other provision of the Agreement, the Union shall have the right to take any legal action the Union may consider necessary.
- E. All refunds of members' dues will be handled by the Union.
- F. The Union agrees to hold harmless and to indemnify the Employer for any actions or claims arising out of the withholding of Union dues, fees or assessments including reasonable attorney's fees and costs.

ARTICLE 7 - MAINTENANCE OF MEMBERSHIP

- A. Any employee who does not maintain his/her membership in good standing with the Union shall, upon notice of such fact, in writing from the Union to the Company, be terminated. Membership in good standing shall refer to payment of dues and initiation fees only.

ARTICLE 8 - WAGES

- A. The wage scales in Appendix "A" attached hereto and hereby made a part of this Agreement are minimum wage scales.
- B. Work time shall not be computed in units of less than

one-quarter (1/4) hours per shift.

- C. Where employees are receiving wage scale in excess of those provided in the prior agreement between the parties; they shall receive the cents per hour increases provided in Appendix "A", classification and wages.
- D. All disbursements for wages shall be made bi-weekly by voucher check, which shall show the total number of hours worked and an itemized list of all deductions made therefrom. If the Employer fails to issue an employee a paycheck on payday, the Employer shall issue the employee a paycheck by the end of the business day that the error is brought to the attention of the Employer or by the end of the payday, whichever is later. If the Employer makes an error on an employee's paycheck, the Employer will, upon written notice from the employee, 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. Such payroll corrections shall be on standardized electronic forms, as agreed to by the parties. A copy of each such payroll correction shall be provided to the Company, the Union and the employee. The Employer will provide a copy of the written notice of the error to the Union within three (3) business days. However, in no event shall the Employer not issue a replacement check within three (3) business days. If the Employer fails to issue a replacement check within three (3) business days for any error of fifty dollars (\$50.00) or more, the Employer shall pay the employee a ten-dollar (\$10.00) penalty for every day the replacement check is late, beginning from the third working day after the Employer was first notified, not to exceed twice the amount of the error. However, penalties shall not be capped if the Employer takes more than two pay periods to correct the error.

The Manager on Duty and/or other designated representative shall meet on a bi-weekly basis with the Union stewards and the Union Organizer to resolve outstanding payroll claims. The parties need not meet if there are no outstanding payroll claims for the scheduled meeting.

- E. The Union shall have the right to inspect the paycheck

of any employee covered by this Agreement after the same has been returned to the Company by the bank with respect to any employee grievance or where the Union has reasonable grounds to believe that the Company is not adhering to the terms of this Agreement and the Company shall make the timecard and payroll records available to the representative of the Union upon request at any time within six (6) months from the date paid.

- F. The Employer shall pay employee wages by direct deposit. The Employer shall, upon request and within two (2) business days, provide to the Employee a printed copy of an itemized pay statement, as required under Colorado Revised Statute 8-4-103.

ARTICLE 9 - HOURS AND OVERTIME

- A. Seven and one-half (7 ½) hours shall constitute a normal day's work.
- B. Thirty-seven and one-half (37 ½) hours within a calendar week shall constitute a normal work week.
- C. Any time worked in excess of seven and one-half (7 ½) hours in one (1) day or in excess of thirty-seven and one-half (37 ½) hours in one week shall constitute overtime and shall be paid for at the rate of time and one-half (1 ½) at the employee's basic straight time hourly rate of pay.
- D. Employees working 7 ½ hours per day and who are required to remain on the premises 8 hours per day will receive ½ hour paid lunch. It is expressly understood that each employee shall be entitled to one fifteen (15) minute uninterrupted rest period with pay during each four (4) hours of work, and each employee shall receive an uninterrupted lunch period of thirty (30) minutes, as close to the middle of the shift as is practicable. Employees working ten (10) hours or more shall be provided with a third, fifteen (15) minute uninterrupted rest period, which may be taken at the beginning of their overtime period.
- E. Employees shall be offered overtime assignments on

the basis of seniority. The Employer will maintain a list of employees requesting overtime in order to facilitate the offering of overtime by seniority. The Union may review this list upon request. In the event that no employee volunteers for the overtime assignment, the least senior employee in the classification shall be obligated to accept the overtime assignment. Mandatory overtime shall only be required in response to emergency situations, such as un-forecasted significant snow events. In no event shall any employee be required to accept any overtime assignment of more than four (4) hours, unless an employee is required to stay over on 3rd shift they shall be allowed to stay over for the full 8-hour shift. If the employee is required to stay over on 3rd shift and does not desire to stay over beyond four (4) hours, the Company will provide secure transportation for the employee's return home and shall provide a meal. The type of transportation shall remain in the Company's sole discretion. The Company will only secure transportation in the event that public transportation is not available within one hour of the end of the employee's work period. Employees will not be subject to discipline for obtaining a meal in another concourse during an approved meal or break period. No employee will be required to accept more than two (2) overtime assignments in the same month. Such assignments shall not be on consecutive days. The employee can reject the forced overtime if she/he has a personal or family emergency that makes her/his ability to work overtime that day not possible.

- F. Any employee who is called in for extra work and/or overtime assignment shall be guaranteed a minimum of four (4) hours pay for each call in. Employees shall receive no less than 2 hours advance notice in the event they are required to work overtime.

ARTICLE 10 - WORKING CONDITIONS AND JOB EXPENSE

- A. It is hereby agreed that the Company shall carry Worker's Compensation Insurance on each employee coming under the terms and provisions of this Agreement. In the event of an injury to a bargaining unit member, the Employer shall provide the employee and the Union with a copy of the injury report within

seven (7) days of the injury.

- B. The Company agrees to provide proper safety appliances and equipment to safeguard the health and safety of employees. The Company agrees to observe state laws regarding working conditions for employees.
- C. The Employer may implement reasonable new policies on dress code requirements but shall meet with the Union at least thirty (30) days prior to implementation to discuss such policies.
- D. Employees shall not be liable for accidental breakage provided such breakage is reported as soon as possible but not to exceed twenty-four (24) hours. Employees will not be held financially liable for loss or theft of any safety appliance or equipment unless the employee has been willfully negligent with respect to degree of care, custody and control employee has over incident.
- E. Any employee required to move from job to job in the course of his/her duties shall be paid for such time spent in traveling plus transportation cost, unless otherwise provided for by both parties in writing.
- F. Any employee who works in a higher classification and rate of pay will receive such pay for all hours worked in the classification.
- G. The Company agrees to supply, maintain and replace all tools, equipment, cleaners, polishes, rags, brushes, brooms, wax, etc. necessary for the employees to perform their jobs. Rubber gloves will be furnished and worn out gloves will be replaced if returned. The Company shall provide new uniforms every other year, and replacement clothing and necessary materials as soon as possible, but under no circumstances longer than two weeks after requested. Employees shall not be disciplined if their clothing is damaged and the Employer does not have a replacement available. Employees shall be required to pay for uniforms not returned upon separation of employment.

The Company shall provide work shoes or boots on an annual basis and in addition, will also replace upon approval worn out shoes or boots within two (2) weeks

of an employee's request. Reasonable requests will not be denied. Alternatively, employees who prefer to provide their own approved shoes or boots shall be permitted to do so.

- H. The Company shall continue to reimburse the cost of parking (per month) to employees who were employed by the Employer prior to January 1, 2017 who furnish a monthly parking receipt from the approved parking lot.

For all employees hired on January 1, 2017 or later, the Company shall provide each employee a monthly EcoPass or reimburse the employee for the cost of parking up to \$36 per month upon receipt of a monthly parking receipt (including by forwarding the receipt by email) from the approved parking lot. Should the cost of employee parking increase, the parties shall meet within thirty (30) days to discuss the increased cost. Elections to change from EcoPass to parking reimbursement, or vice versa, may be requested up to four (4) times per year, with fourteen (14) days' notice before the month in which the Pass or reimbursement is sought.

- I. The Employer shall provide a locker for each employee's use, to store personal articles during their work shift. (i.e., coats, boots and other personal items during shift).

J. Mobile Phone Usage:

1. Employees may clock in and clock out on their personal mobile phones. Alternatively, employees may clock in and clock out by using an electronic tablet available from their supervisor.
2. Employees who voluntarily use their personal mobile phone (including any Bluetooth device) to communicate with supervisors about their work duties during working times shall not be subject to discipline.
3. No employee shall be required to use their personal mobile phones for training.
4. Employees shall be paid a mobile phone stipend of no less than \$5.00 per pay period.

ARTICLE 11 - MAINTENANCE OF PRESENT WORKING CONDITIONS

- A. Present hours of work or conditions will not be reduced except where mutual agreement is reached between the parties or in the event the City and County of Denver by or through its agents requests a reduction in work hours. The parties agree to bargain in good faith over the implementation of such reduction and the Employer agrees to notify the Union in writing prior to bargaining or implementing said reduction.
- B. Sub-contracting of work covered by this Agreement to companies not covered by a collective bargaining agreement with the Union, or to any individual, is prohibited. No employees shall be offered, requested or allowed to sub-contract any work from the Company.
- C. The Company shall not enter into any agreement with an account which will in any way limit the right of the account to hire the employees of the Company or the right of the employees to accept such employment, following termination of the Company's services by the account. In the case where it is necessary for the primary Employer to fill temporary staffing shortages with its subsidiary contractors the Employer shall agree the following protocols:
 - 1. Both regular and floaters on shift will be asked to volunteer to fill temporary shortages.
 - 2. If there are no volunteers, then only floaters will be subject to fill temporary shortages.
 - 3. If no floaters volunteer, then a floater/s will be assigned in reverse order of seniority.
- D. Employees on layoff and extra employees shall receive preference over all new hires in the event the Company hires employees.
- E. The Union shall have the right to conduct an investigation, including the inspection and auditing of any books or records of the Company and at any

job location, building or establishment, in order to determine whether any provisions of this Article have been violated.

- F. In the event the Company's services are terminated by an account, the Company will then furnish the Union the name of said account, its address, the number of members employed, and the hours such members worked on said account prior to the termination. This notice shall be forwarded to the Union at least two (2) weeks prior to the date service is scheduled to terminate.
- G. The Company will agree to establish regular work assignments to the extent that such work assignments are:
1. Limited to those who are performing the same job function in the same work area for five (5) contiguous days of the week.
 2. Not open for bid by employees with less than six (6) months seniority. However, if no employees with more than six (6) months of seniority sign the bid, it will then be offered to employees with less than six months in accordance with the provisions of Article 14.
 3. Not an impediment to productivity, efficiency or flexibility as it regards the Company's right to redirect and/or reassign in an emergency or as a result of operational necessity.

No area or assignment shall be unreasonably large or disproportionate compared to other areas.

- H. The Employer shall adjust work assignments in order to avoid an undue workload burden on any employee covered by this agreement. There shall be no speedups or increase in the workload so as to impose an undue burden on any employee covered by this Agreement. Employees shall be given an assignment sheet at the beginning of each shift indicating any work to be performed. Employees required to perform more work or clean a larger area than what was awarded

through the bid (or, for floaters, what is a normal work assignment) shall be paid additional assignment differential in the amount of \$3.00 per hour for all hours of the employees' shift when they perform the additional assignment for more than half of their scheduled shift, or if assigned for less than half their shift, for those hours spent performing the additional assignment. The additional assignment differential shall not apply when an employee's regular work assignment is not available or able to be performed on a shift, and substitute or replacement work is being offered, provided that it does not exceed the amount of work awarded in the bid. Additionally, an employee has the right to decline any assignment to perform more work or clean a larger area than awarded in the bid and shall not be sent home in response to such refusal.

Before an employee is disciplined for not completing additional assignments or upon an employee's request, management will study any specific area of concern with the employee to determine if the workload is proper within 5 days of the request. At the end of the study, the shop steward (or Union representative), the employee and Employer management will discuss the results of the study and provide a written description of the current assignment and/or any modifications.

- I. In the event that the City requires the contractor to stagger shift start and break times, the Union and the company agree to negotiate over such changes. Such negotiations shall not exceed 14 days in duration. If no agreement can be reached at the end of this period the company reserves the right to implement its final offer. The Union shall not have the right to strike over the implementation of this provision so long as the city has required the contractor to implement this provision.
- J. The implementation of automation or other new technologies shall not result in the reduction of the bargaining unit. No bargaining unit employee may be laid off and no hours may be reduced as a result of the decision to implement automation.

**ARTICLE 12 - HOLIDAYS/
BIRTHDAYS/ANNIVERSARY**

A. The following holidays shall be observed as holidays with pay for all regular full-time employees:

New Year's Day	Memorial Day	Thanksgiving Day
Martin Luther King's Birthday (On the day recognized by federal government)	Fourth of July	Christmas Day
President's Day	Labor Day	One (1) Floating Holiday

The employees shall not be eligible for holiday pay during the first thirty (30) days of employment unless the employee is required to work on said holiday.

- B. Pay for holidays not worked, but for which an employee is eligible to receive holiday pay, shall be at the employee's regular rate of pay for the holiday as he/she would receive if he/she had worked. Those working the stated holiday shall be paid at the rate of time and one-half (1 ½) for all hours worked on the holiday in addition to holiday pay.
- C. All holidays except for Martin Luther King's Birthday shall be observed on the actual holiday versus the official day as set by the Federal Government.
- D. If a holiday falls on the employee's regular day off, an additional day off with pay shall be granted on the day before or the day after the employee's regularly scheduled day off. The Company may, however, at the employee's option, pay eight (8) hours pay for said holiday in lieu of granting an additional day off with pay. The employee shall advise the Employer one (1) week prior to the holiday whether he/she is going to take an additional paid day off or an extra day of pay in lieu of the day off.

- E. Holidays, whether worked or not, shall be counted as time worked for overtime purposes.
- F. Anniversary Date of Employment: All employees with one or more years of continuous service shall receive their anniversary date of employment as a paid day off, or, at the employee's option shall receive eight (8) hours of pay in lieu of a paid day off. If an employee did not take their Anniversary Date of Employment off and has not already been paid for it, they will receive eight (8) hours pay upon their next anniversary date. The employee may substitute a day off of their choice for their anniversary date of employment with the mutual agreement of the Employer, provided such day is scheduled within one (1) year of its occurrence.
- G. Eligible employees should submit requests for taking their anniversary day, floating holiday or birthday off. These requests shall be submitted in writing no less than seven (7) days in advance of the date desired. If an employee is not able to take their floating holiday off, they will receive eight (8) hours pay upon their next anniversary date. These requests will not be unreasonable denied. If the Company is unable to approve the request, the Company will offer alternative options by the employee's next working day, and employees will be given at least one working day to respond to the offer.
- H. Employees shall receive their birthday as a paid day off or at the employee's option shall receive eight (8) hours pay in lieu of a paid day off. The employee may substitute a day off of their choice for their birthday with the mutual agreement of the Employer provided such day is scheduled within one (1) year of its occurrence. If an employee did not take their birthday off and has not already been paid for it, they will receive eight (8) hours pay upon their next anniversary date. Only employees with 30 days continuous service will be eligible for birthday.

ARTICLE 13 - VACATIONS

- A. The Company will grant two (2) weeks' vacation with pay as set forth below to all employees who have been in the continuous service of the Employer and/or predecessor contractors for one (1) year preceding the period for which the vacation is to be taken and shall have been a regular full time employee during such year.
- B. The Company will grant three (3) weeks' vacation with pay as set forth below to all employees who have been in the continuous service of the Employer and/or predecessor contractors for a period of five (5) years preceding the period in which the vacation is to be taken and shall have been a regular full-time employee during such five (5) year period.
- C. The Company will grant four (4) weeks' vacation with pay as set forth below to all employees who have been in the continuous service of the Employer and/or predecessor contractors for a period of ten (10) years preceding the period in which the vacation is to be taken and shall have been a regular full-time employee during such ten (10) year period.
- D. The Company will grant five (5) weeks' vacation with pay as set forth below to all employees who have been in the continuous service of the Employer and/or predecessor contractors for a period of fifteen (15) years preceding the period in which the vacation is to be taken and shall have been a regular full time employee during such fifteen (15) year period.
- E. Effective January 1, 2023, the Company will grant six (6) weeks' vacation with pay as set forth below to all employees who have been in the continuous service of the Employer and/or predecessor contractors for a period of twenty (20) years preceding the period in which the vacation is to be taken, and shall have been a regular full time employee during such twenty (20) year period.
- F. The amount of vacation which full time employees shall receive shall be in accordance with paragraphs A, B, C, D and E above and shall be payable, at the employee's

option, in the pay period in which the employee's anniversary date occurs or when the employee takes his/her vacation. Vacation pay will be computed at the employee's rate of pay on the employee's anniversary date.

- G. Employees shall be solicited during December of each year for their vacation preferences for the coming year. The Employer will set aside time in the schedule that equates to the amount of vacation hours earned per full time employee of vacation during the scheduling process. Such vacation requests shall be granted on the basis of seniority. The Employer shall post all approved vacations by January 15th. Any request submitted after December 31st will be considered by seniority but an employee may not displace a less senior employee who submitted their vacation request before December 31st. At the conclusion of the vacation period, the employee will return to his/her normal weekly schedule and assignment.
- H. The last hiring date of the individual employee shall determine his/her eligibility for vacation. Vacations shall be taken at any time after the employee's anniversary hiring date, but prior to his/her next anniversary hiring date. Vacation shall not be cumulative.
- I. In case of an approved leave of absence or layoff of greater than thirty (30) days, an employee's anniversary date, for the purpose of determining eligibility of vacation, shall be changed by adding it to the period of his/her absence or layoff. An employee who is laid off through reduction in work force and recalled within thirty (30) days or an employee who returned from an approved leave of absence of thirty (30) days or less, shall be considered as having been continuously employed as to vacation right.
- J. An employee who is terminated, laid off or who resigns, will receive prorated vacation pay.
- K. 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.

- L. Vacation pay shall be paid in a separate payment in the same manner of the employee's normal wage payment: pay card or direct deposit.

ARTICLE 14 - SENIORITY

- A. Seniority is defined as continuous employment within the bargaining unit with the Employer from date of hire or continuous employment within the bargaining unit (including with any previous or current janitorial contractor at the Airport), whichever is longer. Employees who transfer between janitorial contractors shall be credited with seniority from their original hire date in that position. Seniority will be broken if:
 - 1. Employee quits or is terminated for just cause.
 - 2. Employee is laid off and not recalled for a period of more than one (1) year.
 - 3. Employee fails to return from an authorized leave of absence.
- B. Seniority shall prevail in the assignment of shifts, work assignments, vacation scheduling, layoffs, reductions in staff, days off and recalls.
- C. All shift openings, regular work assignments, days off and job opportunities shall be posted for at least seven (7) days and awarded to the most senior qualified employee who applies for the position. The Employer shall have the right to temporarily fill the position during the posting period. On the first day of each quarter (i.e. January 1st, April 1st, July 1st and October 1st) and upon request of the Union, the Employer shall provide the Union with a copy of all job postings for the previous month with the successful bidder(s) noted on each, as well as an updated seniority list of each shift that includes days off and regular work assignments as well as names and seniority dates.

- D. If an employee bids into a higher classification and fails to perform satisfactorily during the first thirty (30) days in the new job, the employee shall have the right to return to his/her previous classification.
- E. In the event that the Employer finds it necessary to eliminate any regular work assignments, days off, or shift jobs, any affected employee(s) shall then have the right to displace any less senior employee. The employees shall post any such changes, and in the event that no employee signs for this change, the least senior employee shall be required to accept the posted change with 7 days notification by the Employer.
- F. Bidding and Job Assignments. All bids will occur at least once every 12 months unless the parties mutually agree otherwise. The Company shall post the shift bid. Thereafter, all Employees shall be provided with at least seven (7) calendar days to submit bid choices. The Company shall post the deadline for submitting shift bids. Within seven (7) calendar days of the deadline, the Company shall post the results of the shift bid.

Regular work assignments, shift assignments, concourse assignments, and days off will be bid as follows:

1. Days off will be bid and posted within the concourse and shift, assuming that no additional employees are needed to work within the concourse and shift. If new employees are needed on the concourse the bid for days off will be open to all employees assigned to this shift. If open to all employees on the shift the bid will be posted on each concourse and the main terminal.
2. Concourse assignments will be bid within the shift, assuming that no additional employees are needed on the shift. If new employees are needed on the shift the bid for concourse assignment will be open to all employees. In all cases bids for concourse assignments will be posted on all concourses and the main terminal.

3. Shift assignments will be open to all employees and posted on all concourses and the main terminal.
4. Regular work assignments will be bid and posted within the concourse and shift, assuming that no additional employees are needed to work within the concourse and shift. If additional employees are needed on the concourse the bid for regular work assignments will be open to all employees assigned to this shift. If open to all employees on the shift the bid will be posted on each concourse and the main terminal.
5. The Company will provide, upon request, a list of all regular work assignments and the employees assigned to each area. If it is found that there are work assignments that are not assigned, the Company will agree to post those areas within seven (7) calendar days.
6. The Company will not eliminate regular work assignments unless mandated by the City of Denver or necessary for operational reasons. The Company will provide at least seven (7) days' notice to the Union prior to eliminating regular work assignments unless prevented for legitimate reasons.
7. Floater assignments shall be equitably rotated in seniority order.
8. If the Company gains new space at DEN for cleaning, the Union and the Company will meet within thirty (30) calendar days to negotiate over job assignments to ensure that no employee is subject to an undue work burden.

ARTICLE 15 - DISCIPLINE/DISCHARGE

- A. The Employer shall discipline or discharge employees only for just cause. The Employer shall issue a disciplinary notice within seven (7) calendar days of the offense or the Employer's knowledge of the offense. If the employee is absent at the expiration of the seven (7) day period, the deadline will be extended until the

employee's return to work. The Employer shall notify the Union of all disciplinary action and the reasons therefore at the time of notification of the employee or as soon thereafter as practicable.

- B. An employee shall have the right to have a shop steward and an interpreter 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 employee of this right, and will, at the employee's request, contact the steward (or Union representative) to be present at any such meeting. The Employer shall coordinate interpretation for any employee who does not speak English. If an interpreter is not immediately available or if the grievant or steward objects to the interpreter offered by the Employer, the meeting shall be rescheduled at the request of the employee or the Union steward/internal organizer. Deadlines for presenting discipline may be extended by mutual agreement for up to five (5) additional days to ensure that an appropriate interpreter is made available. The Union agrees to provide an interpreter within this time period.
- C. Disciplinary notices shall be removed from the employee's file six (6) months from the date of issuance. Any employee shall have the right to inspect his/her personnel file, upon request to the project manager, who will establish a mutually agreeable time for the employee to inspect his/her file.
- D. The Employer shall have the right to implement reasonable new work rules or clarifications provided that such rules or clarifications are posted at least thirty (30) days prior to implementation. The Employer agrees to meet with the Union and at least one Union Steward on the effects of new rules or clarifications.
- E. When an employee is suspended with no prior disciplinary action due to the severity of the infraction, then the employee may be placed on a three-month probation for that infraction only.

ARTICLE 16 - HEALTH AND WELFARE

The Company will offer health benefits to employees, as follows:

- A. The Company will continue to contribute 100% of the monthly premium for individual coverage (not less than \$614.59 per month as of January 1, 2025, \$638.56 as of January 1, 2026, \$664.10 as of January 1, 2027, and \$690.67 as of January 1, 2028).
- B. The Company will continue to contribute 75% of the monthly premium for employee plus child coverage (the amount the Company will pay will not be less than \$691.89 per month as of January 1, 2025, \$719.57 as of January 1, 2026, \$748.35 as of January 1, 2027 and \$778.28 as of January 1, 2028), for employee plus spouse coverage (the amount the Company will pay will not be less than \$783.80 per month as of January 1, 2025, \$815.15 as of January 1, 2026, \$847.76 as of January 1, 2027 and \$881.69 as of January 1, 2028), and for employee plus family coverage (the amount the Company will pay will not be less than \$1,042.12 per month as of January 1, 2025, \$1,083.80 as of January 1, 2026, \$1,127.16 as of January 1, 2027 and \$1,172.25 as of January 1, 2028).
- C. The Company will notify the Union three (3) months in advance of the open enrollment period. The Company agrees to negotiate with the Union regarding any change in health care costs, level of benefits or insurance carrier, subject to the provisions of Art. 19. The Company has no intention to change the health insurance plan design or coverages during the term of the collective bargaining agreement.
- D. The employee portion of health insurance costs will be deducted from the employee's paycheck.
- E. The Company will continue to provide dental and vision insurance under the provisions listed above.
- F. The Employer will continue to provide employees with access to pet insurance.

ARTICLE 17 - LEAVE OF ABSENCE

- A. An application for a leave of absence shall be made in writing ten (10) days in advance by an employee requesting leave. The request will contain the requested start and end date of the leave. The leave of absence will be approved or denied in writing by the Company. Approval shall not be unreasonably denied. No benefits, with the exception of seniority, will accrue during a leave of absence and vacation time will be used and paid as part of the leave of absence. Seniority shall continue to accrue during the first ninety (90) days of an authorized leave of absence.
- B. Employees who have been employed by the Company for at least three (3) months may request a leave of absence in writing. The leave of absence will be without pay and will not exceed ninety (90) days. If an employee does not report back to work on the agreed date, termination may result unless the employee requests an extension in writing three (3) days prior to the scheduled end date of the leave and the Company has approved the extension.
- C. Employees returning from leave of absence of less than ninety (90) days shall be returned to their previous shift and regular work assignment. Employees returning from leave of absence greater than ninety (90) days shall be returned to the nearest comparable assignment to that which they left.
- D. FMLA Leave. The Family Medical Leave Act ("FMLA") makes it unlawful for any Employer to interfere with, restrain, or deny the exercise of any right provided under FMLA and to discharge or discriminate against any person for opposing any practice made unlawful by FMLA or for involvement in any proceeding under or relating to FMLA. If an employee believes that his or her Employer has violated the FMLA, the employee may file a complaint with the U.S. Department of Labor or may bring a private lawsuit against an Employer. FMLA does not affect any Federal or State law prohibiting discrimination or supersede any State or local law or collective bargaining agreement which provides greater family or medical leave rights. The

Company will comply with all applicable requirements of the Family and Medical Leave Act and applicable state law. The FMLA requires private employers with fifty (50) or more employees to provide eligible employees up to twelve (12) weeks of unpaid, job-protected leave in any 12-month period for certain family and medical reasons. Leave to care for a covered recovering injured or ill military service member is the exception to the 12-week rule. In this circumstance, leave may be up to twenty-six (26) weeks, but not to exceed a combined total of twenty-six (26) weeks of all type of FMLA leave. The 12-month period is a rolling period measured backward from the date an employee uses any FMLA leave. Job-protected medical leave will not be extended beyond twenty-six (26) weeks, unless otherwise required by law. Furthermore, any leave that an employee is entitled to under state law will run concurrently with the extra medical leave provided by the Company under the policy described in the preceding sentence.

Employee Eligibility. The FMLA defines eligible employees as employees who: (1) have worked for the Company for at least 12 months; and (2) have worked the Company for at least 1,250 hours in the previous 12 months.

Leave Entitlement. Eligible employees may take leave for the following reasons: (1) to care for the employee's child upon birth or to care for a child upon the child's placement with the employee for adoption or foster care; (2) to care for a parent, spouse, or child with a serious health condition; (3) when the employee is unable to work because of the employee's own serious health condition; (4) to perform covered needs due to a covered family member's active duty status or call to active duty status; or (5) to care for a covered service member recovering from an injury incurred in the line of duty or active duty.

Serious Health Condition. According to the FMLA, a "serious health condition" means an illness, injury, impairment, or physical or mental condition that involves: (1) inpatient care (i.e., an overnight stay in a hospital, hospice or residential medical facility),

including any period of incapacity or any subsequent treatment in connection with the inpatient care; or (2) “continuing treatment” by a health care provider. For further information on what is considered “continuing treatment,” contact the Company’s Human Resources Department. Spouses employed by the same employer are jointly entitled to a combined leave of 12 work weeks of family leave to care for a parent who has a serious health condition. However, each spouse may take up to 12 work weeks of leave to care for a child or spouse with a serious health condition.

Birth, adoption, or foster care of children. FMLA leave for birth or placement for adoption or Foster care must conclude within 12 months of the birth or placement. If both spouses are employed by the Company, they are jointly entitled to a combined leave of 12 work weeks of family leave for the birth of their child or placement of a child with them for adoption or foster care.

Military family leave. The FMLA can be used for covered military family leave. The FMLA permits employees with “any qualifying exigency” arising out of the fact that the spouse, son or daughter, or parent of the employee is on active duty (or called to active duty) as part of a contingency operation, or for certain retired personnel as defined by law, to take up to 12 weeks of leave in a 12-month period. The FMLA also permits “a spouse, son, daughter, or parent, or next of kin” up to 26 weeks of leave in a single 12-month period to care for a covered service member recovering from a serious injury or illness incurred in the line of duty on active duty. Eligible employees are entitled to a combined total of up to 26 weeks of all types of FMLA leave during the single 12-month period. For information on what is considered a “qualifying exigency,” contact the Company Human Resources Department.

Intermittent or reduced work schedule leave. In certain circumstances, eligible employees may take FMLA leave intermittently (for example, in blocks of time) or by reducing their work schedule. If FMLA leave is to care for a healthy child after the birth or placement for adoption or foster care, you may take your FMLA leave intermittently or on a reduced work

schedule only with the Company's permission. If the FMLA leave is because of a serious illness or to care for a seriously ill family member, you may take the leave intermittently or on a reduced work schedule if it is medically necessary as certified by the treating health care provider.

E. The Colorado paid Family and Medical Leave Insurance (FAMLI) program.

The FAMLI program allows employees who qualify to apply for FAMLI leave benefits for any of the following reasons:

1. Caring for a new child during the first year after the birth, adoption, or foster care placement of that child.
2. Caring for a family member with a serious health condition.
3. Caring for your own serious health condition.
4. Making arrangements for a family member's military deployment.
5. Obtaining safe housing, care, and/or legal assistance in response to intimate partner violence, stalking, sexual assault, or sexual abuse.

Leave application process to the FAMLI Division.

Employees may apply for FAMLI benefits by submitting an application to the Colorado Department of Labor and Employment ("CDLE"). Such applications will be submitted directly to the State of Colorado FAMLI Division, or the Third-Party Administrator if the Employer has adopted a private plan alternative, not to Employer or the Union. Applications may be submitted in advance when the need for qualified leave is foreseeable. The approval or denial of benefits by CDLE shall not be subject to the grievance and arbitration procedures in this Agreement.

Providing Notice of FAMLI Leave to the Company.

Even if the employee has submitted or plans to submit an application to the FAMLI Division for FAMLI benefits, the employee must notify the Employer prior to starting any leave or missing any work if possible. When the need for leave is foreseeable, the employee must provide 30 days' notice prior to the start of their planned leave to Employer. When the need for leave is unforeseeable, the employee must notify the Employer as soon as practicable.

- F. Personal Leave Days: Employees who have completed ninety (90) days of employment may request up to two (2) personal leave days per year. The employee will submit a written request specifying the day(s) and date(s) which he/she wishes to take off. Such leave will be subject to Management approval and shall not be unreasonably denied. In the event the employee has accrued sick time, said sick time may be used for personal leave days above. These requests will not be unreasonably denied. If the Company is unable to approve the request, the Company will offer alternative options by the employee's next working day, and employees will be given at least one working day to respond to the offer.
- G. The Employer will grant leaves of absence to current employees in semi-retirement status (over age 62) to accommodate Social Security earning limits. Employees returning from such leave shall be placed in the closest available open position to that which they had at the time of the leave. Days off, shift assignment, work assignment, and concourse assignment are not guaranteed. The employee must provide at least sixty (60) days' notice of their intent to request such a leave. If no position is available at the time an employee offers to return, such employee shall be offered positions which become available on a seniority basis. The employee shall give at least two (2) weeks' notice of their desire to return from leave. The parties agree to investigate job sharing options for such leaves if feasible. Returning employees cannot bump into an existing filled position but will maintain seniority for pay purposes and *pro rata* vacation benefits.

- H. For all unpaid leaves except FMLA, if the employee commences the leave after the 15th day of the month, the Company will pay health insurance during the first month of the leave; if the employee returns from leave before the 15th day of the month, the Company will pay health insurance during the last month of the leave; otherwise, all months will be initially paid by the Company, but the Company will then be reimbursed for those payouts by the employee. However, the employee shall have the right to cancel his/her health insurance with the understanding that she/he will not be able to re-enroll until the next open enrollment period.
- I. Medical documentation from providers in other countries substantiating a leave of absence shall be accepted on the same basis as documentation from providers from the United States. Employees shall be permitted reasonable additional time to submit medical documentation from providers in other countries.

ARTICLE 18 - GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE

- A. Any grievance or dispute concerning the interpretation or application of this agreement may be submitted as a grievance. Written notice of a grievance shall be to the company within ten (10) working days of occurrence of the incident giving rise to it.
- B. When such notification in writing is served upon the other party, the following procedure shall be observed:
- Step 1: The Company's shift manager shall meet within ten (10) working days of notification by the Union, unless mutually agreed. The Step 1 meeting shall be held with the shop steward and/or Union internal organizer and the grievant, in an attempt to resolve the dispute. The Company representative shall issue their answer to the grievance, in writing, within ten (10) working days of the step one meeting. The Employer shall coordinate interpretation for any employee who does not speak English. If an interpreter is not immediately available or if the grievant or steward objects to the interpreter offered

by the Employer, the meeting shall be rescheduled at the request of the employee or the Union steward/internal organizer. Deadlines for the Step 1 meeting may be extended by mutual agreement for up to ten (10) additional days to ensure that an appropriate interpreter is made available. The Union agrees to provide an interpreter within this time period.

Step 2: If the dispute is not resolved at Step 1, the Union may within ten (10) working days of receipt of the Company's written answer, or within ten (10) working days of the date the answer was due, appeal the grievance to Step 2. The second step meeting shall be held no later than ten (10) working days following the Union's appeal to Step 2, unless mutually agreed by both parties. At this meeting the Union internal organizer, the grievant, and the shop steward, shall meet with the immediate supervisor of the Company who conducted the first (Step 1) meeting, or with the Company's designated Labor Liaison Manager. Said Company representative will provide the Union with the Company's answer to the grievance, in writing, within ten (10) working days. If the dispute is not resolved at the Step 2 meeting, the Union may notify the Company, in writing, within ten (10) working days of when the Step 2 answer was due, of its desire to proceed to arbitration.

Arbitration: The party requesting arbitration shall request a list of arbitrators within ten (10) working days of notifying its intent to arbitrate. In the event the parties are unable to agree upon the selection of an arbitrator, the Federal Mediation and Conciliation Service shall provide the Union and the Company with a list of seven (7) arbitrators. Qualified arbitrators shall be members of the National Academy of Arbitrators. The grieving party shall have the first strike privilege. The parties must agree upon the selection of an arbitrator within ten (10) working days of receipt of the list of seven (7) arbitrators. If a party refuses to participate in the timely selection of an arbitrator, the other party may select the arbitrator from the FMCS list. The arbitrator's decision shall be final and binding on both parties. The arbitrator's fee and all incidental

expenses of the arbitration shall be borne equally by the parties hereto. Arbitration shall be set for a date no later than 150 days from occurrence, unless mutually agreed by both parties, or unless the selected arbitrator is not available within this time period. The arbitrator shall not have the authority to add to, detract from, modify, or amend this agreement.

- C. If either party fails to advance the grievance within the time limits specified in the agreement, the grievance shall be settled based upon the reasonable proposed remedy or the last reasonable position of the other party.
- D. Grievances may be filed by the Employer, with the Union President, for alleged violations of the agreement by the Union.
- E. Nothing contained in this Article shall prevent an employee, the Union, or the Company from taking such action, including legal action, that may be required to enforce any terms or conditions of this agreement.
- F. Mediation Procedure. Once a Grievance has been responded to at Step 2, either party may elect to appeal an unresolved grievance to arbitration using the procedure described above, or the issue may be submitted by mutual agreement to mediation.

The mediator shall be selected by mutual agreement of the parties. The mediator shall serve for a one-day session and is thereafter subject to removal by either party. In the event the parties are unable to agree upon the selection of a mediator, a mediator shall be designated by the FMCS.

The expenses or fees of the mediator shall be shared equally by both parties.

Attendance at the mediation sessions shall be shared equally by both parties, including:

Union:

Spokesperson
Assigned Union Representative
Grievant

Employer:

Spokesperson
Company Representative
Operations Representative

Observers:

By mutual agreement, either party may invite observers limited to a reasonable number who shall not participate in the mediation process.

Neither legal counsel for either party, nor court reporters, or recording devices, nor any type of note takers shall be allowed to be present at the proceedings.

The mediation proceedings shall be entirely informal in nature. The relevant facts shall be elicited in a narrative fashion by each party's spokesperson to the extent possible, rather than through the examination of witnesses. The rules of evidence will not apply and no record of the proceedings will be made.

Either party may present documentary evidence to the mediator, which shall be returned to the parties at the conclusion of the proceedings.

The primary effort of the mediator should be to assist the parties in settling the grievance in a mutually satisfactory manner. In attempting to achieve the settlement, the mediator is free to use all of the techniques associated with mediation, including private conferences with only one party, select individuals, etc.

If settlement is not achievable, the mediator will provide the parties with an immediate opinion, based on the Collective Bargaining Agreement, as to how they think the grievance would be decided if it went to arbitration. Said opinion will not be final and binding, but rather advisory. The mediator's opinion shall be given orally together with a statement of reasons for such.

Either party will be free to return the dispute to arbitration.

Should the mediation be scheduled during the working shift of the grievant, the grievant will be permitted time off work, subject to staffing availability, to attend mediation proceedings, without loss of pay. Union observers may request time off for Union business without pay.

The mediator's opinion will not be recorded, it will have no precedential value, and it will not be offered in evidence in any subsequent case or arbitration.

ARTICLE 19 - NO STRIKE CLAUSE

- A. There will be no strike by the Union and no lockout by the Company during the term of this Agreement.
- B. It shall not be a violation of this Agreement and it shall not be cause for discharge or disciplinary action for any employee covered by this agreement to refuse to go through or work behind any picket line established because of a strike authorized by the Denver Area Labor Federation, AFL-CIO and/or Colorado AFL-CIO, provided such authorized strike and picket line relates to protected activities by the employees of the Company, as a party to this agreement or to activities against another employer who has been struck by his employees, where the strike has been ratified or approved by their representative whom such employer is required to recognize under the law.

ARTICLE 20 - MANAGEMENT RIGHTS

- A. Subject to provisions of this Agreement, the Company shall have the exclusive right to direct the employees covered by this Agreement. Among the exclusive rights of management, but not intended as the wholly inclusive list of them, are the right to plan, direct and control all operations performed at the various places of business serviced by employees covered by this Union Agreement; determine the policies, modes and methods

of performing work; alter, rearrange or change, extend, limit or curtail its services or operations; implement operational changes as are deemed necessary for efficient and economical operations, or as directed by its client; to determine the hours of work, and the starting and quitting times; to determine job content and assign duties and tasks; to specify or assign work requirements and overtime; to staff the operations including determining the size of the workforce, and the employees to be utilized in an area or operation; determine qualifications and provide training to assure productive and efficient service; manage the business and direct the working force; to transfer; to hire; to promote; to demote; to discipline; suspend or discharge for proper cause; to determine the tools, machines and equipment to be utilized or furnished, and to introduce new tools, machines, equipment or processes; to utilize temporary, agency or seasonal employees to supplement the workforce; to establish, implement and enforce reasonable work rules and policies; and to relieve employees from duty because of lack of work or other legitimate reasons.

ARTICLE 21 - SICK LEAVE

- A. Each employee shall be granted one (1) hour of sick leave for every thirty (30) hours worked, accumulative to a maximum of thirty-six days.
- B. Employees begin accruing paid sick leave when the employee's employment begins.
- C. Employees may use accrued paid sick leave to be absent from work for the following purposes:
 - 1. The employee has a mental or physical illness, injury, or health condition; needs a medical diagnosis, care, or treatment related to such illness, injury, or condition; or needs to obtain preventive medical care;

2. The employee needs to care for a family member who has a mental or physical illness, injury, or health condition; needs a medical diagnosis, care, or treatment related to such illness, injury, or condition; or needs to obtain preventive medical care;
 3. The employee or family member has been the victim of domestic abuse, sexual assault, or harassment and needs to be absent from work for purposes related to such crime; or
 4. A public official has ordered the closure of the school or place of care of the employee's child or of the employee's place of business due to a public health emergency, necessitating the employee's absence from work.
 5. Needs to evacuate the employee's place of residence due to inclement weather, loss of power, loss of heating, loss of water, or other unexpected occurrence or event that results in the need to evacuate the employee's residence; or
 6. Needs to grieve, attend funeral services or a memorial, or deal with financial and legal matters that arise after the death of a family member.
- D. In addition to the paid sick leave accrued by an employee, the Employer will provide employees an additional amount of paid sick leave during a public health emergency in an amount based on the number of hours the employee works pursuant to Colorado Healthy Families and Workplaces Act.
- E. If an Employee uses paid sick leave for four (4) or more consecutive workdays on which the employee ordinarily would have worked, the employer may require reasonable documentation.
- F. An employee shall be eligible to receive cash payment for up to one-half (1/2) of his/her unused annual sick leave accrual (but no more than five (5) days' worth). Such cash payment shall be made in December of each year upon employee request.

- G. On June 1 and December 1 of each year, the Employer will post a list of all employees and their sick leave accrual.
- H. Employees shall be paid for all accrued, unused paid sick leave at the time of separation from the employer for any reason, including if the contractor loses its contract with the City.
- I. Employees shall be permitted to take unpaid sick leave in the event they do not have sick leave hours to cover the absence from work.

ARTICLE 22 - PENSION

- A. The Company agrees to contribute to the Service Employees National Industry Pension Fund \$0.40 per hour worked for each employee.

ARTICLE 23 - FUNERAL LEAVE

- A. When a death occurs in the immediate family of an employee, he/she shall be granted a leave of absence with pay, three (3) days in state, five (5) days out of state. Immediate family is defined as: spouse, domestic companion, son, daughter, mother, father, sister, brother, mother-in-law, father-in-law, grandparents, spouse's grandparents, daughter-in-law, son-in-law, grandchildren. Employees who are not able to travel out of state due to economic hardship but can demonstrate that a death has occurred in the immediate family of the employee, shall be eligible for three (3) days' pay for funeral/bereavement leave.
- B. After an employee takes paid funeral leave, he/she may request an additional unpaid leave. This extended funeral leave will be provided to the employee for up to six (6) weeks. Benefits shall not be earned or accrue during that period, with the sole exception that seniority shall continue to accrue. Health insurance shall be paid as for other unpaid leaves, in accordance with Article 17(H). Employees wishing to take extended funeral leave

must request it, by calling the Labor Liaison Manager, on or before the expiration of their funeral leave under Article 23(A) above.

- C. The Company reserves the right to ask for reasonable verifiable proof of death, relationship and attendance at funeral.

ARTICLE 24 - OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

- A. Any dispute or disagreement regarding a workplace safety and health issue may be submitted to the grievance and arbitration procedure of this Agreement.
- B. All gloves provided employees shall be proper for the substances being handled, and shall be immediately replaced by the Company at the first sign of wear, leakage, improper fit, etc.
- C. It is the goal, right and obligation of the Company to provide a safe and healthful workplace at all times.
- D. The Company agrees to provide proper safety appliances and equipment to safeguard the health and safety of the employees. In addition, the Employer agrees to provide proper safety shoes/boots to all third shift waxers and Kaivac restroom employees in order to avoid accidents in the workplace. The Company agrees to observe State and Federal Laws regarding working conditions for employees.
- E. Employees will not be required to perform work that is unsafe or dangerous to their safety. No employee will be disciplined for 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 investigate 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. An employee receiving treatment for a work-related injury may request an independent medical examination (IME) in accordance with Colorado law (currently CRS § 8-42-107.2). According to that statute, as currently drafted, in order to get an IME the employee must receive an impairment rating from a Company doctor as part of a final admission of liability on the part of the Company; the employee must request the IME on an appropriate form within thirty (30) days of the mailing of the final admission of liability or disputed finding or determination.

ARTICLE 25 - JURY DUTY LEAVE

- A. Any employee who is required to report for jury service on the day and during the hours which he/she is scheduled to work shall be paid the difference between the amount received for jury service and the amount he/she would have earned working his/her regularly scheduled day at the straight time rate.
- B. In order to receive such pay from the Company, the employee must furnish evidence from the court of such service and the amount paid him/her by the court.

ARTICLE 26 - ASSIGNMENTS

- A. The parties agree that in the event that the ownership of the Company is changed by sale, merger, or in any other manner, this agreement shall be included as a condition of such change or transfer, and shall run to its conclusion as the contract of the successor Company. The Union likewise binds itself to hold this contract in force to its termination and agrees that no part of his agreement shall be assigned to any labor organization without consent of parties hereto.

ARTICLE 27 - SAVINGS CLAUSE

- A. Notwithstanding any contract language to the contrary, the parties to this Agreement understand and agree that the language of this Article will supersede and replace any contrary or inconsistent language found elsewhere in the Agreement

Prevailing Wage

- B. Both parties agree that maintaining an equivalency between the prevailing wage/benefit provisions set forth by the City and County of Denver and the terms of this Agreement is in the best interest of both parties. The Union will submit any negotiated contract changes regarding wages, benefits or other economic provision immediately to Denver's Career Service Authority. Both parties agree to act in concert for the purpose of effectuating any required change with the Career Service Authority.
- C. The Union agrees that the Company should be able to submit a competitive bid, based upon the prevailing wage, should the DIA Janitorial Contractors be put out for bid, and the Union agrees to work with the Company to avoid any disparity between the economic terms of this Agreement and the Career Service Authority prevailing wage schedule issued in the bid proposal. Therefore, the parties to this Agreement further agree that when the DIA Janitorial Contractor goes out to bid, if the wage, benefit or other economic provisions to which the Company will be obligated are different in any respect from the wage, benefit or other economic provision contained in the City and County of Denver bid solicitation, then: the Employer or the Union may give notice of its immediate intent to reopen the contract solely with regards to such disparity. The parties agree that upon receipt of such written notice of contract reopener that both sides will immediately, and in good faith, attempt to negotiate a resolution to the disparity issue referenced above. If after thirty days no agreement can be reached, the Employer may implement its last offer regarding the resolution of the above referenced disparity, and the Union can strike over this issue.

ARTICLE 28 - TERM OF AGREEMENT

- A. This agreement shall be effective from the date of ratification, November 27, 2024, and shall remain in effect until March 12, 2028.
- B. Negotiations for a new collective bargaining agreement shall begin no later than January 30, 2028. Both parties pledge good faith efforts to complete such negotiations well in advance of the scheduled expiration date of this agreement.
- C. Appendix "A" and Appendix "B" set forth hereinafter are incorporated as a part of this Agreement, and shall have the same effect as though fully set forth herein.

In witness whereof, the parties have signed their names and affixed the signatures of their authorized representatives on this _____ day of December 2024.

APPENDIX “A” - WAGE SCHEDULE

Hourly Base Pay Rate

Effective March 12, 2025		
Custodian I	\$22.03	+ \$1.00
Custodian II	\$22.38	+ \$1.00
Effective March 12, 2026		
Custodian I	\$24.03	+ \$2.00
Custodian II	\$24.38	+ \$2.00
Effective March 12, 2027		
Custodian I	\$26.03	+ \$2.00
Custodian II	\$26.38	+ \$2.00

SHIFT DIFFERENTIAL

2ND SHIFT - \$0.50/HR
3RD SHIFT - \$1.00/HR

**Differential pay shall be paid for all paid hours under the collective bargaining agreement.

ECO-PASS

The Company will provide an Eco-Pass to all bargaining unit employees.

APPENDIX “B” - FLOATERS

Upon the request of the Union, management will meet with a Union representative and employees to discuss any concerns about floater assignments. The purpose of these discussions will be to allow the parties to discuss items of mutual concern related to floater assignments. Those discussions are not contract negotiations; they do not reopen the collective bargaining agreement, and all terms and conditions of the collective bargaining agreement will remain in effect, including but not limited to Art. 19; the discussions and any decisions by management thereafter regarding those discussions will not be subject to the grievance and arbitration procedures of the collective bargaining agreement.