

Acuerdo Maestro del LAX para Servicio de Pasajeros

1 de Julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2016

entre

SEIU United Service Workers West

y

ABM Services, Inc

AirServ Corporation

AeroPort Services

G2 Secure Staff, LLC

Gateway Group One

World Service West LA Inflight Service Company, LLC

Esta traducción del contrato de unión al español es para propósitos de educación, orientación y capacitación.
El documento legal que rige es la versión en inglés firmada por los empleadores y el comité negociador de la Unión.

Índice

PROPÓSITO	5
ARTÍCULO 1. REPRESENTACIÓN de UNIÓN	5
Sección 1. Reconocimiento:.....	5
Sección 2. Registración de los sitios de trabajo:.....	5
Sección 3. Nuevos trabajos:.....	5
ARTÍCULO 2. DIGNIDAD Y RESPETO.....	5
ARTÍCULO 3. DERECHOS DE PRIVACIDAD	5
Sección 1. No-discriminación en el empleo:.....	5
Sección 2. No discriminación en la representación:.....	5
Sección 3. Notificación:	6
Sección 4. Información:	6
Sección 5. Despido por Autorización Inválida de Trabajo:	6
Sección 6. Cambio de nombre o del número de Seguro Social:.....	6
Sección 7. Carta de “no coincidir (no match)” :	6
ARTÍCULO 4. CAPACITACIÓN Y APORTACIÓN DEL EMPLEADO PARA SEGURIDAD, SERVICIO, SALUD Y PROTECCIÓN.....	6
Sección 1. Seguridad y protección del pasajero:	6
Sección 2. Comité de Calidad de Servicio:	6
Sección 3. Capacitación y Certificación para la Tarjeta Guard Card.....	7
Sección 4. Capacitación de salud, seguridad y prevención de lesiones:	7
Sección 5, Capacitación para nuevas funciones de trabajo:	7
ARTÍCULO 5. MEJORA EN EL SERVICIO DE PASAJEROS INCAPACITADOS Y DE PASAJEROS QUE REQUIEREN SILLAS DE RUEDAS	7
Sección 1. Mantenimiento de las sillas de ruedas:.....	7
Sección 2. Límite de pasajeros:.....	7
ARTÍCULO 6. MEMBRESÍA de UNIÓN	7
Sección 1. Membresía de Unión como condición de empleo:	7
Sección 2. Despido:.....	7
ARTÍCULO 7. SALARIOS, HORAS Y SOBRETIEMPO	8
Sección 1. Salarios:	8
Sección 2. Protección del cheque de pago:	8
Sección 3. Semana de trabajo:	8
Sección 4. Trabajo fuera de clasificación:.....	8
Sección 5. Pago por capacitación:	8
Sección 6. Período de gracia:.....	8
Sección 7. Descansos:	8
Sección 8. Horas mínimas:.....	9

Sección 9. Intercambio y donación de turnos:	9
Sección 10. Turnos Divididos:	9
Sección 11. Pago mientras presente en el lugar de trabajo:	10
Sección 12. Pago por el tiempo de viaje:.....	10
Sección 13. Sobretiempo:.....	10
Sección 14. Reducción de horas de trabajo debido a escasez de trabajo:.....	10
Sección 15. Trabajo de la Unidad de Negociación:.....	10
Sección 16. Mantenimiento de las condiciones:	10
Sección 17. Definición de un empleado de tiempo completo:	10
Sección 18. Clasificaciones de nuevos trabajos:.....	11
ARTÍCULO 8. SEGURO MÉDICO	11
Sección 1. Contribuciones:	11
Sección 2. Fondo Fidéicomiso:	11
Sección 3. Cobertura:	11
Sección 4. Elegibilidad:	15
Sección 5, Elegibilidad inicial para empleados actuales:.....	18
Sección 6. Reforma de la asistencia médica:.....	18
Sección 7. Preservación del trabajo a tiempo completo:.....	18
ARTÍCULO 9. SEÑORÍA	19
Sección 1, Definiciones y Aplicaciones:	19
Sección 2. Lista de señoría:.....	19
Sección 3. Pedidos de traslados y promociones:.....	20
Sección 4. Acumulación de señoría durante su descanso por falta de trabajo:.....	20
Sección 5. Pérdida de señoría:.....	20
Sección 6. Reintegración:	20
Sección 7. Prioridad en la reintegración:.....	20
Sección 8. Período de prueba:.....	21
Sección 9. Empleados a tiempo parcial:	21
Sección 10. Sobretiempo y horas adicionales:	21
Sección 11. Horas obligatorias más allá de los turnos regulares programados:.....	21
ARTÍCULO 10. ASIGNACIÓN DE TRABAJO	21
Sección 1:.....	21
ARTÍCULO 11. DÍAS FESTIVOS Y PERMISO PARA AUSENTARSE	22
Sección 1. Días Festivos:	22
Sección 2. Permiso por enfermedad:	22
Sección 3. Definición de la familia:	22
Sección 4. Permiso para ausentarse por funeral:.....	22
Sección 5. Permiso para Ausentarse por Motivos Familiares y Médicos (FMLA):	22
Sección 6. Permiso para servir como jurado:	22

Sección 7. Citatorio:.....	23
Sección 8. Permiso de Unión:	23
Sección 9. Permiso para ausentarse por motivos personales sin goce de sueldo:	23
Sección 10. Servicio militar.....	23
Sección 11. Reincorporación:	23
Sección 12. Períodos de bloqueo:	23
ARTÍCULO 12. VACACIONES, DÍAS LIBRES CON Y SIN GOCE DE SUELDO.....	24
Sección 1. Días libres con y sin goce de sueldo:	24
Sección 2. Tiempo acumulado en el talón de pago:.....	24
Sección 3. Pago por vacaciones:.....	24
Sección 4. Días libres con goce de sueldo de empleados a tiempo parcial:.....	24
Sección 5. Pago por días libres con goce de sueldo (PDO):.....	24
Sección 6. Programación de tiempo libre.....	24
ARTÍCULO 13. DISCIPLINA Y DESPIDO.....	25
Sección 1. Disciplina:	25
Sección 2. Disciplina progresiva:.....	25
Sección 3. Asistencia:.....	25
Sección 4. Copias de la disciplina para la Unión:.....	25
Sección 5. Representante de Unión:	25
Sección 6. Expiración de la notificación disciplinaria:	26
Sección 7. Derecho de inspección de los archivos de personal:	26
Sección 8. Transferencia de las notificaciones de advertencia:	26
Sección 9. Notificación razonable de la disciplina:.....	26
ARTÍCULO 14. PROCEDIMIENTO DE AGRAVIOS Y ARBITRAJE.....	26
Sección 1. Definición:	26
Sección 2. Paso 1 del agravio:.....	26
Sección 3. Paso 2 del agravio:.....	26
Sección 4. Paso 3 mediación no-vinculante:	26
Sección 5. Paso 4 Arbitraje:	27
Sección 6. Límites de la Audiencia de Arbitraje:.....	27
Sección 7, Falla en responder dentro del plazo de tiempo:	27
ARTICULO 15. CONDICIONES DE TRABAJO	27
Sección 1. Uniformes:.....	27
Sección 2. Materiales y equipo.....	28
Sección 3. Salas de descanso:.....	28
Sección 4. Lockers:.....	29
Sección 5. Tableros de anuncios:.....	29
Sección 6. Peticiones del Delegado:	29
Sección 7. No aceleración:.....	29

Sección 8. Detector de mentiras:	29
ARTÍCULO 16. RECORTE POR FALTA DE TRABAJO Y PROTECCIÓN DEL TRABAJO.....	29
Sección 1. Notificación de recorte por falta de trabajo (Lay-off)	29
a) Notificación - Definición:	29
b) Notificación de recorte por falta de trabajo:	30
Sección 2. Reintegración:	30
Sección 3. Terminación de los servicios del Empleador:.....	30
Sección 4. Subcontratación:	30
ARTÍCULO 17. DERECHOS de UNIÓN	30
Sección 1. Dedución automática de cuotas, tarifas, y del Fondo Voluntario de Acción	30
Sección 2. Cuotas, primer cheque de pago:	30
Sección 3. Dedución de cuotas:	31
Sección 4. Fecha límite para la remisión de cuotas:.....	31
Sección 5. Indemnización del Empleador:.....	31
Sección 6. Delegados de Unión:	31
Sección 7. Acceso de la Unión	31
Sección 8. Derecho a investigar:.....	31
Sección 9. Orientación de la Unión:	32
ARTÍCULO 18, LICITACIÓN	32
Sección 1, Información de licitación de trabajo	32
Sección 2, Procedimiento de licitación de trabajo:	33
ARTÍCULO 19. COMITÉ OBRERO-PATRONAL	33
ARTICULO 20. NACIONES MÁS FAVORECIDAS.....	34
Sección 1:.....	34
Sección 2:.....	34
Sección 3:.....	34
Sección 4:.....	34
ARTÍCULO 21 – NO HUELGA – NO CIERRE PATRONAL	34
Sección 1:.....	34
ARTÍCULO 22. CLÁUSULA DE SALVAGUARDIA	35
ARTÍCULO 23. DERECHOS PATRONALES.....	35
ARTÍCULO 24. DURACIÓN Y TÉRMINO.....	35
ANEXO A: SALARIO DE LOS EMPLEADOS ACTUALES	37
ANEXO B: CLASIFICACIONES CUBIERTAS	38
ANEXO C: NUEVO TRABAJO SIN AFILIACIÓN de UNIÓN.....	39
ANEXO D: NUEVAS CONTRATACIONES.....	40
ANEXO E: SUPERSESIÓN	41

PROPÓSITO

El Acuerdo de Negociación Colectiva realizado este 1 de julio de 2013 por y entre *Service Employees International Union, United Service Workers West (SEIU-USWW*, de aquí en adelante referido como el “Unión”) y ABM Services, Inc, AirServ Corporation, AeroPort Services, G2 Secure Staff, LLC, Gateway Group One and World Service West LA Inflight Service Company, LLC (de aquí en adelante referido individualmente como el “Empleador”).

Con el fin de un entendimiento mutuo y para que pueda existir una relación respetuosa y armoniosa entre el Empleador y los empleados en la unidad aquí definida y para que ambas partes puedan proporcionar un servicio eficaz y continuo para el beneficio de ambos, por la presente se acuerda lo siguiente:

ARTÍCULO 1. REPRESENTACIÓN de UNIÓN

Sección 1. Reconocimiento:

El Empleador reconoce a la Unión como el representante exclusivo para realizar negociaciones colectivas con respecto a los salarios, horas de trabajo y otras condiciones de empleo para los empleados del Empleador que no son supervisores ni son oficinistas, en clasificaciones de trabajo cubiertas por este Acuerdo en el momento de la ratificación, tal como fue dispuesto en el Apéndice B en el Aeropuerto Internacional de Los Ángeles (LAX), terminales de pasajeros, bodegas de cargo o lugares de limpieza de cabinas.

Sección 2. Registración de los sitios de trabajo:

El Empleador deberá proporcionarle por escrito a la Unión, los nombres y direcciones de todos los sitios de trabajo y clientes cubiertos por este Acuerdo, la cantidad de Empleados en cada trabajo y clasificación, tarifas salariales, y horas trabajadas por semana. El Empleador deberá remitirle esta información a la Unión trimestralmente.

Sección 3. Nuevos trabajos:

El Empleador deberá notificarle por escrito a la Unión, por medio de un formulario estándar aprobado por la Unión, el nombre y dirección de cualquier sitio de trabajo nuevo que obtiene el Empleador incluido en este Acuerdo. Todos los trabajos nuevos serán cubiertos bajo los términos adecuados de este Acuerdo, tal como se indica en el Artículo 18, Licitaciones y Mantenimiento de Condiciones.

ARTÍCULO 2. DIGNIDAD Y RESPETO

La Unión, el Empleador y los Empleados están de acuerdo que se encuentran en una empresa de servicios y que el público que viaja, los empleados de aerolíneas y empleados del aeropuerto siempre deberán ser tratados con cortesía, dignidad y respeto.

ARTÍCULO 3. DERECHOS DE PRIVACIDAD

Sección 1. No-discriminación en el empleo:

Ningún empleado o candidato de empleo cubierto por este Acuerdo será discriminado debido a su membresía de Unión o actividades de parte de la Unión. Ni el Empleador ni la Unión deberán discriminar a favor o en contra de ningún empleado o candidato de empleo cubierto por este Acuerdo en base a su raza, color, credo religioso, nacionalidad, edad, sexo, género, estado civil, incapacidad, estatus de veterano, estado familiar, orientación sexual, identidad de género o su creencia política.

Sección 2. No discriminación en la representación:

La Unión está obligado a representar a todos los empleados sin discriminar en base a su nacionalidad u origen étnico. Por lo tanto, la Unión está obligado a proteger a los empleados contra violaciones de sus derechos legales que ocurren en su sitio de trabajo, incluyendo registro e apropiación irrazonable.

Sección 3. Notificación:

A menos que sea prohibido por la ley federal, orden judicial, u otra agencia gubernamental el Empleador le deberá notificar a la Unión por teléfono y avisar verbalmente al Representante de Unión lo antes posible, si algún agente del Departamento de Seguridad Nacional (“DHS” por sus siglas en inglés) o del Departamento de Inmigración y Aduanas de EEUU (“ICE” por sus siglas en inglés) aparece en el local, para facilitar que un Representante de Unión o abogado tome los pasos necesarios para asesorar a los empleados de sus derechos legales. Además, el Empleador le notificará de inmediato a la Unión en cuanto reciba una notificación de DHS, de ICE o de la Administración de Seguro Social de que se ha programado, propuesto o contemplado (por algún motivo) una auditoría de los expedientes de los empleados.

Sección 4. Información:

A menos de que sea requerido por la ley, el Empleador no deberá violar los derechos de privacidad de los empleados al revelar a terceros, incluyendo a DHS, el nombre, dirección u otra información similar de algún empleado. El Empleador deberá notificar a los empleados afectados y al Unión en el caso de que proporcione tal información a terceros.

Sección 5. Despido por Autorización Inválida de Trabajo:

Todo empleado que es despedido debido a la falta de una autorización de trabajo válida (asuntos relacionados con la I-9) y presenta una autorización de trabajo válida dentro de seis (6) meses de la fecha del despido, deberá ser reincorporado a la lista de los que han sido descansados por falta de trabajo, con su fecha de señoría intacta, menos el tiempo perdido debido a los asuntos de inmigración. La responsabilidad recaerá en el empleado o en su representante de la unidad de negociación en establecer a satisfacción razonable del Empleador, conforme con los requisitos legales, que el empleado(s) en cuestión está autorizado para trabajar en los Estados Unidos.

Sección 6. Cambio de nombre o del número de Seguro Social:

Los empleados no deberán ser despedidos, disciplinados ni perjudicados con pérdida de señoría o de cualquier otro beneficio, o de otra manera ser adversamente afectados por causa de un cambio legal de nombre o de número de Seguro Social.

Sección 7. Carta de “no coincidir (no match)”:

Una carta de “No Coincidir” de la Administración de Seguro Social no podrá constituir en sí misma una base para tomar una acción adversa en contra de un empleado o para requerirle a un empleado que vuelva a verificar su autorización de trabajo. El Empleador deberá a la brevedad posible remitir a la Unión y al empleado(s) afectado una copia de cualquier carta de “No Coincide” que reciba. En caso de que se determine que el empleado violó la ley estatal o federal vigente con respecto a su número de Seguro Social, el Empleador se reserva el derecho a disciplinar al empleado hasta e incluyendo un despido.

ARTÍCULO 4. CAPACITACIÓN Y APORTACIÓN DEL EMPLEADO PARA SEGURIDAD, SERVICIO, SALUD Y PROTECCIÓN

Sección 1. Seguridad y protección del pasajero:

La Unión y el Empleador reconocen que la seguridad y protección del pasajero son de suma importancia, y que los empleados poseen de información vital y experiencia para mejorar la seguridad y protección.

Sección 2. Comité de Calidad de Servicio:

La Unión y el Empleador deberán formar un Comité de Calidad del Servicio para cada empresa respectiva para mejorar la calidad de la capacitación proporcionada a los empleados y explorar maneras de mejorar el servicio a los pasajeros. El comité incluirá una cantidad equitativa de empleados y representantes del Empleador.

Sección 3. Capacitación y Certificación para la Tarjeta Guard Card

Los empleados que realizan una función de seguridad y no están en posesión de una tarjeta *Guard Card*, si es requerido por el aeropuerto, cliente o por la ley, deberán ser capacitados y certificados para recibir una tarjeta *Guard Card*. Al Empleador no se le deberá requerir que pague por la cuota de la tarjeta *Guard Card* en sí, ni por la capacitación o renovación.

Sección 4. Capacitación de salud, seguridad y prevención de lesiones:

El Empleador acuerda en proporcionar capacitación de salud, seguridad, y prevención de lesiones a los empleados para que puedan ser debidamente informados de los riesgos asociados con sus trabajos y los puedan realizar con seguridad. Si el Empleado considera que existe un verdadero e inminente peligro de muerte o de una grave lesión, el Empleado no deberá ser disciplinado por pedirle al Empleador que corrija el peligro o, si el Empleador se reusa a corregir el peligro, por pedirle al Empleador una asignación alternativa.

Sección 5, Capacitación para nuevas funciones de trabajo:

En el caso que un empleado sea requerido por el Empleador a desempeñar funciones de trabajo de otra clasificación de trabajo dentro de esta unidad de negociación, el Empleador capacitará al empleado en los requisitos de dicha función de trabajo antes que el empleado sea requerido a realizar la función.

ARTÍCULO 5. MEJORA EN EL SERVICIO DE PASAJEROS INCAPACITADOS Y DE PASAJEROS QUE REQUIEREN SILLAS DE RUEDAS

Sección 1. Mantenimiento de las sillas de ruedas:

Para mejorar el servicio de los pasajeros que requieren de sillas de ruedas, así como para proteger la salud y seguridad del empleado, el Empleador deberá garantizar que las sillas de ruedas serán mantenidas con la reparación adecuada, frenos, agarraderas, reposapiés, y llantas que funcionen, y sin rupturas ni otros daños en los asientos o respaldos. Los empleados le deberán notificar de inmediato al Empleador si alguna silla de ruedas requiere de reparación o reemplazo.

Sección 2. Límite de pasajeros:

No se asignará más de un pasajero a cada asistente de sillas de ruedas, asimismo, a los trabajadores que empujan las sillas de ruedas no se les deberá forzar ni se les permitirá manipular el equipo de equipaje como los carritos a la misma vez que están empujando una silla de ruedas.

ARTÍCULO 6. MEMBRESÍA de UNIÓN

Sección 1. Membresía de Unión como condición de empleo:

Como condición de empleo todos los empleados del Empleador cubiertos bajo este Acuerdo deberán afiliarse y permanecer como miembros acreditados de la Unión o entregarle a la Unión la cuota de Unión y cuota de inicio habitualmente requerida de los miembros, de la manera prevista en este Acuerdo y bajo la ley vigente. Como condición de empleo todos los empleados cubiertos por este Acuerdo y contratados en o después de la fecha que entra en vigencia deberán, a más tardar 31 días calendario del inicio del empleo o de la fecha que entra en vigencia este Acuerdo, la que sea después, afiliarse y permanecer como miembros acreditados o entregarle a la Unión la cuota de Unión y cuota de inicio, habitualmente requerida de los miembros, de la manera prevista en este Acuerdo y bajo la ley vigente.

Sección 2. Despido:

Tras recibir de la Unión una notificación por escrito de (7) días de plazo, el Empleador acuerda despedir a cualquier empleado de quien la notificación indique que no es un miembro acreditado de la Unión por las razones establecidas en la Sección 1 arriba, siempre que una copia de dicha notificación haya sido enviada a dicho empleado, y siempre que dicho empleado no le haya presentado a la Unión el monto moroso, dentro del periodo adicional de siete (7) días.

ARTÍCULO 7. SALARIOS, HORAS Y SOBRETIEMPO

Sección 1. Salarios:

Los salarios estarán indicados en el Apéndice "A". La escala de salarios del Apéndice "A" de este Acuerdo son escalas de salarios mínimos. Nada de lo contenido de este Acuerdo deberá ser interpretado de manera que le prohíba al Empleador pagar salarios más altos o beneficios adicionales más allá de lo establecido en este Acuerdo. Todo salario deberá ser pagado conforme con los horarios y prácticas actuales del Empleador, en conformidad con el Código Laboral de California. El Empleador se compromete a notificarle a la Unión por adelantado de cualquier cambio a lo anterior y analizar el impacto de cualquiera de dichos cambios. Los empleados tendrán la opción de que su cheque de pago se deposite a través de un depósito directo, siempre y cuando el Empleador tenga la capacidad de hacerlo.

Sección 2. Protección del cheque de pago:

Los cheques de pago que no sean correctos como resultado de un error por parte del Empleador (incluyendo pago por vacaciones, licencia por enfermedad, horas extras, etc.), pueden ser presentados ante la gerencia para que la gerencia pague por cheque todo el dinero que aún se debe, dentro del período de cuarenta y ocho (48) horas, excluyendo el sábado y domingo. Cualquier tiempo que sobrepase de las 48 horas del período de gracia estará sujeto a una multa de 5% de pago suplementario por día para cada veinticuatro (24) horas adicionales que el empleado esté forzado a esperar por su pago.

Sección 3. Semana de trabajo:

El Empleador tendrá la libertad para fijar las horas de trabajo, siempre que una semana normal de trabajo para empleados a tiempo completo sea de cuarenta (40) horas divididas en cinco (5) días de ocho (8) horas cada día. A los empleados se les deberá programar dos (2) días libres consecutivos en cada semana de trabajo. Por mutuo acuerdo entre el Empleador y el empleado, los empleados pueden ser programados para días libres que no sean consecutivos. El Empleador establecerá y mantendrá una semana de trabajo oficial indicando los días y horas que comienza y que termina. El Empleador deberá anunciar este horario en un lugar a simple vista en las instalaciones del Empleador, en el sitio de trabajo donde sea posible y con copia a la Unión. Nada de lo que contiene esta Sección se interpretará como garantía de las horas de trabajo.

Sección 4. Trabajo fuera de clasificación:

Cualquier empleado que trabaje en una clasificación de paga más alta por un mínimo de dos horas deberá recibir el pago de aquella clasificación por las horas trabajadas. Un empleado asignado temporalmente a una clasificación de trabajo con paga más baja, conservará su tarifa de pago. Tales trabajos serán asignados según sea determinado por la gerencia.

Sección 5. Pago por capacitación:

Todos los empleados serán compensados con su tarifa regular de pago para cualquier capacitación que no sea para nuevos empleados pero que sea requerida por el Empleador. Además, los empleados deberán ser elegibles para reembolsos por gastos de viajar con relación a dicha capacitación. Los nuevos empleados pueden ser compensados por el Empleador por sus primeras cuarenta (40) horas con la tarifa designada para capacitación por el Empleador, siempre y cuando dichas tarifas de pago estén en conformidad con los requisitos del Código Laboral de California.

Sección 6. Período de gracia:

Si el Empleador históricamente ha permitido períodos de gracia por llegar tarde, dicha práctica continuará durante la vigencia de este Acuerdo.

Sección 7. Descansos:

- (a) El Empleador se compromete a darles a cada uno de los Empleados dos periodos de descanso con goce de sueldo más un descanso para el almuerzo de treinta (30) sin goce de sueldo durante cualquier turno que dure seis (6) horas o más.

- (b) Los Empleados que trabajen turnos que duren más de cinco (5) horas tendrán derecho a un descanso con goce de sueldo, y a un descanso para el almuerzo de treinta (30) minutos sin goce de sueldo. Los almuerzos deberán tomarse lo más cerca a la mitad del turno como sea práctico.
- (c) Los Empleados que trabajan turnos de menos de cinco (5) horas pero de más de dos (2) horas tendrán derecho a un descanso con goce de sueldo.
- (d) Los descansos deberán tomarse tan cerca de la mitad de cada mitad de turno como sea posible.
- (e) Los almuerzos deberán tomarse lo más cerca de la mitad de cada turno como sea práctico.
- (f) Donde los periodos de descanso con goce de sueldo han sido de quince (15) minutos antes de la ratificación de este Acuerdo, éstos continuaran siendo de quince (15) minutos. Donde los periodos de descanso con goce de sueldo han sido por diez (10) minutos antes de la ratificación de este Acuerdo, éstos continuaran siendo de diez (10) minutos.

Sección 8. Horas mínimas:

Cada día laboral que se requiera que un empleado se presente a trabajar pero no lo ponen a trabajar o se le proporciona con menos de la mitad de su horario de trabajo regular diario, al empleado se le deberá pagar por la mitad de su día laboral regular o programado, pero en ningún momento por menos de dos (2) ni más de cuatro (4) horas de su tarifa de pago regular.

Las excepciones a lo antes mencionado son las siguientes:

1. Cuando las operaciones no pueden comenzar o continuar debido a amenazas a los empleados o a la propiedad, o cuando los autoridades civiles recomiendan que el trabajo no comience o continúe; o
2. Cuando lo servicios públicos fallan en proporcionar electricidad , agua o gas o existe una falla con los servicios públicos, sistema de cloacas o alcantarillas; o
3. Cuando la interrupción de trabajo es causada por un acto de la naturaleza u otra causa fuera del control del empleado, por ejemplo, un terremoto.
4. Si el empleado no está en condición para trabajar
5. Si el Empleado no se ha presentado a trabajar a tiempo y es despedido o enviado a su casa como acción disciplinaria.
6. Cualquier incidente que ocurra fuera del control razonable del Empleador.

Sección 9. Intercambio y donación de turnos:

El Empleador podrá, a criterio del empleado, permitir que los empleados intercambien o “donen” turnos durante un período de tiempo corto y limitado con otro empleado dentro de la unidad de negociación, siempre y cuando el intercambio no cree un impacto económico para el Empleador y que el empleado(s) obtenga previa aprobación por escrito del representante del Empleador.

Sección 10. Turnos Divididos:

- a) Los turnos divididos no pueden ocurrir dentro de las siguientes clasificaciones: “*janitors* (empleados de limpieza)”, “*warehouse cargo handlers* (manipuladores de cargo de bodega)”, o “*cabin cleaners* (empleados de limpieza de cabinas)”.
- b) Los turnos divididos para cualquier clasificación aparte de aquellas mencionadas arriba en la 10.a, no deberán partirse por un periodo de más de dos (2) horas.
- c) Donde los turnos divididos no se han usado en el pasado antes de la ratificación de este Acuerdo, el Empleador se compromete a no utilizar turnos divididos para reducir el número de puestos a tiempo completo o con el propósito de aumentar la proporción total de puestos a tiempo parcial.
- d) Donde un Empleador pueda demostrar que los horarios de servicio de las aerolíneas exigen turnos divididos separados por más de dos (2) horas, el Empleador deberá notificar a la Unión por escrito por lo menos dos (2) semanas antes. Cualquier propuesta del Empleador para establecer turnos divididos separados por más de dos (2) horas deberá incluir un plan para mitigar el impacto de tales horarios en los empleados actuales para proteger la máxima cantidad posible de puestos a tiempo completo. La Unión, al recibir las notificaciones efectivas de tales exigencias operacionales, se compromete a reunirse con el Empleador con respecto a los turnos divididos propuestos en aquel sitio de trabajo, y ninguna solicitud razonable deberá ser negada por la Unión.

Sección 11. Pago mientras presente en el lugar de trabajo:

A cualquier empleado que el Empleador le requiera permanecer en el lugar de trabajo se le deberá pagar por todo su tiempo, incluyendo sobretiempo, haya o no desempeñado el trabajo. La tarifa de sobretiempo aplicará después de ocho (8) horas.

Sección 12. Pago por el tiempo de viaje:

A cualquier empleado que el Empleador le exija moverse de un lugar a otro en el curso del desempeño de sus asignaciones de trabajo se le deberá pagar en conformidad con la ley de California con respecto a la determinación del tiempo trabajado para el Empleador.

Sección 13. Sobretiempo:

Para el cálculo del sobretiempo, ocho (8) horas de trabajo constituye un día de trabajo, y trabajo más allá de ocho (8) horas en cualquier día de trabajo, más de cuarenta (40) horas en cualquier semana de trabajo o más de seis días en cualquier semana de trabajo siempre que el Empleado sea compensado por el sobretiempo con no menos de:

- (a) Tiempo y medio de la tarifa de pago regular del Empleado por todas las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas hasta e incluyendo doce (12) horas en cualquier día de trabajo, por todas las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas en una semana de trabajo, y por las primeras ocho (8) horas trabajadas en el séptimo (7) día consecutivo de trabajo en una semana de trabajo; y
- (b) Doble tarifa del pago regular del Empleado por todas las horas trabajadas en exceso de doce (12) horas en un día de trabajo y por todas las horas trabajadas en exceso de ocho (8) en el séptimo (7) día consecutivo de trabajo en una semana laboral.
- (c) No habrá acumulación piramidal de sobretiempo.

Sección 14. Reducción de horas de trabajo debido a escasez de trabajo:

- a) Cuando las aerolíneas hacen una reducción planeada en horarios de servicio (tal como la fluctuación de temporadas o eliminación de vuelos programados), el Empleador puede reducir horas regulares programadas. En tales casos, el Empleador proveerá no menos de cuarenta y ocho (48) horas de aviso previo por escrito a la Unión. La Unión, luego de recibir la notificación efectiva de los cambios propuestos, se compromete a reunirse con el Empleador con respecto a una reducción en el total de las horas de trabajo en el sitio de trabajo y ninguna solicitud razonable deberá ser denegada por la Unión.
- b) Cuando algún retraso inesperado o cancelaciones de vuelos resulten en una reducción temporal en la necesidad del servicio, el Empleador podrá realizar las reducciones correspondientes en los horarios de los turnos impactados o grupo(s) de trabajo, siempre y cuando tales reducciones se apliquen en orden de Señoría de Sitio.

Sección 15. Trabajo de la Unidad de Negociación:

Salvo en el caso de una emergencia auténtica, el Empleador acuerda que solo a los empleados cubiertos por este Acuerdo se les permitirá reemplazar y/o relevar los deberes de otros empleados de esta unidad de negociación, salvo para cumplir con una necesidad inmediata a corto plazo (menos de 4 horas) o por una tarea única y específica para garantizar la seguridad y protección del público viajero o del cumplimiento de la ley, siempre y cuando ningún empleado de la unidad de negociaciones pierda trabajo.

Sección 16. Mantenimiento de las condiciones:

Salvo lo dispuesto por este Acuerdo, el Empleador no deberá reducir el número de empleados, las horas trabajadas ni las tarifas de pago de ningún empleado en ningún sitio de trabajo debido a la ejecución de este Acuerdo.

Sección 17. Definición de un empleado de tiempo completo:

Un empleado a tiempo completo es uno que regularmente trabaja 30 horas o más por semana.

Sección 18. Clasificaciones de nuevos trabajos:

El Empleador tiene el derecho de establecer nuevas clasificaciones de trabajo de la unidad de negociaciones y cambio(s) en una clasificación de trabajo existente que podría ser apropiado para incluir dentro de la unidad de negociaciones. Dichos cambios pueden deberse, entre otros, a cambios en las responsabilidades y producción. El Empleador deberá dar siete (7) días calendario de previo aviso a la Unión sobre cualquier cambio en las clasificaciones de trabajos, los cuales deben incluir la tarifa de pago asignada a cualquier nueva clasificación antes de ofrecer tal clasificación de trabajo para publicarlo. El Empleador deberá reunirse con la Unión para hablar sobre las nuevas o modificadas clasificaciones de trabajo. Nada de lo mencionado en este Acuerdo le impide al Empleador implementar tales trabajos nuevos o modificados. Las partes acuerdan que la Unión tiene el derecho de negociar los efectos de cualquier cambio importante en las clasificaciones de trabajo.

ARTÍCULO 8. SEGURO MÉDICO

Este Artículo expresa el entendimiento entre el Empleador y la Unión con respecto a las contribuciones del Empleador para proporcionar beneficios de seguro médico en beneficio de los Empleados de Servicio de Pasajeros de LAX cubiertos por este Acuerdo.

Sección 1. Contribuciones:

Todas las contribuciones del Empleador que se mencionan en este Artículo se contribuirán al *California Service Employees Health and Welfare Trust Fund (CSETF)* Banco Consignatario, tal como fue nombrado por la Junta del Fideicomiso. Se entiende que todas las cuestiones relativas a la elegibilidad de los empleados para la cobertura, incluyendo el inicio y la terminación de la cobertura, serán determinadas por los Fideicomisarios de dicho Fondo Fidéicomiso.

Sección 2. Fondo Fidéicomiso:

El Empleador se compromete en su obligación a todos los términos y disposiciones del Acuerdo y la Declaración del Fondo Fidéicomiso del *California Service Employees Health and Welfare Trust Fund* (Fondo de Fideicomiso de Salud & Bienestar de los Empleados de Servicio de California), y a cualquier documento o descripción del resumen de plan ya que cualquiera de estos podrán ser modificados periódicamente por la Junta del Fideicomiso, y por la presente se reconoce recibo previo de la copia de la misma. El Empleador cumplirá con todas las disposiciones del *California Service Employees Health and Welfare Trust Fund*. También conservará, proporcionará y facilitará, como requiere la ley, toda información y los registros para su auditoría, tal como lo requieran los Fideicomisarios, y tal como se dispone en el Acuerdo y Declaración de Fondo Fidéicomiso del *California Service Employees Health and Welfare Trust Fund*.

Sección 3. Cobertura:

El Empleador proporcionará cobertura de seguro médico para los empleados cubiertos por este Acuerdo en conformidad con los términos de cobertura incluida en el mismo de la siguiente manera:

- a. Entre el primero (1) y el quinceavo (15^o) día de cada mes calendario, el Empleador deberá, salvo que la ley disponga lo contrario, proporcionar una lista al Fideicomiso que incluya el nombre, dirección y número de seguro social de cada empleado calificado y elegible indicando la cantidad de horas pagadas a cada empleado durante los previos noventa (90) días.
- b. Las horas necesarias para continuar calificando como empleados a tiempo completo serán un promedio de treinta (30) o más por semana durante los noventa (90) días previos para proporcionar cobertura de Salud y Bienestar al mes siguiente, después de que el Fideicomiso haya recibido la contribución. Las vacaciones pagadas y permisos por enfermedad serán incluidos en el cómputo de las horas que califican. Asimismo, las vacaciones pagadas serán incluidas en el cálculo de las horas que califican con la siguiente excepción. Los empleados contratados después de la ratificación de este Acuerdo deberán ser cubiertos bajo las disposiciones del Artículo 4. Elegibilidad, párrafo (a) de este Artículo.

Si el Empleador le ha pagado a un empleado, a pedido del empleado, el pago de vacaciones acumuladas por adelantado del mes o meses de los cuales el empleado se toma las vacaciones correspondientes, tales vacaciones pre-pagadas no se incluirán en el cálculo de las horas que califican al empleado por el mes o meses en los cuales se pagan, incluyendo con el propósito de determinar el sobrepago o el pago insuficiente de parte del Empleador. Cuando el empleado lo solicite por escrito tales horas de vacaciones se acreditarán para la elegibilidad por el mes o meses en que el empleado toma el tiempo libre. El empleado deberá informar al Empleador, por escrito, cuando se tomará tiempo libre del trabajo. Las vacaciones y permisos por enfermedad que se cobran en efectivo también se incluirán al calcular las horas que califican para la cobertura.

- c. Salvo que se disponga lo contrario en este Artículo, cuando un empleado califica por primera vez para la cobertura de seguro médico, en representación de cada empleado que cumple con los requisitos el Empleador deberá contribuir al fondo de Fideicomiso *California Service Employees Health and Welfare Trust Fund*, inicialmente en vigencia con las horas laborales de 2013 / cobro de junio 2013 para cobertura en julio de 2013, la cantidad tope de seiscientos setenta y cuatro dólares (\$674.00) hacia la contribución total “sin subsidio” de setecientos ocho dólares (\$708.00) por mes. La cantidad “subsidiada” de la contribución por la cantidad de treinta y cuatro dólares (\$34.00) deberá ser pagada a través de las reservas del Fondo de Fideicomiso por el período de horas trabajadas de mayo de 2013 / cobro hasta las horas trabajadas/cobro de abril de 2014. La contribución del Empleador le proporcionará al empleado y a sus dependientes con el Plan Médico de Kaiser “C9”, incluyendo la cobertura de Medicamentos con Receta de Kaiser “C9”, del plan dental *Liberty Pre-Paid Dental Plan LDP2* y del plan *Vision Service Plan # C* – plan regular (VSP) vigente a partir del 1 de julio de 2013, la cobertura se basa en las horas trabajadas y/o pagadas en mayo de 2013 y con contribución debida para junio de 2013. La siguiente estructura de tarifas es opcional solo para el Empleador pero no para el empleado:

1) Kaiser Plan “C-9”

- Seguro Médico de Kaiser (\$30 co-pago en el consultorio, \$125 sala de emergencia (ER por sus siglas en inglés),
- Plan de Medicamentos Kaiser Drug (\$15 genérico /\$35 de marca)
- Vision Service Plan –Regular
- Liberty Dental – LDP2 Plan

a) Tarifa compuesta: \$708.00
O

b) Tarifas escalonadas:

- Empleado Solo \$429.00¹
- Empleado +1 \$832.00²
- Empleado +2 o más \$1165.00³

Contribuciones de tarifas escalonadas: A excepción de lo que se disponga en este Artículo, el Empleador que seleccione la estructura de Tarifas Escalonadas, permitido en 8e a continuación, inicialmente en vigencia con las horas trabajadas de septiembre de 2013 / cobro a pagarse en octubre de 2013 para cobertura en noviembre de 2013, en representación de cada empleado elegible y conforme con los dependientes del empleado que han sido inscritos y son elegibles deberá contribuir con las siguientes cantidades máximas:

¹ (incluye \$388 Kaiser C9 solo miembro +\$23-Liberty + \$8-VSP + \$10 gastos operativos = \$429.00)

² (incluye \$775 Kaiser C9 miembro+1 dependiente +\$23-Liberty + \$14-VSP + \$20 gastos operativos = \$832.00)

³ (incluye \$1097 Kaiser C9 miembro + Familia +\$23-Liberty + \$19-VSP + \$26 gastos operativos = \$1165.00)

Tarifas escalonadas:

- Empleado Solo	\$416.85
- Empleado +1	\$808.68
- Empleado +2 o más	\$1133.94

Empleado Solo: Cuatrocientos dieciséis dólares y ochenta y cinco centavos (\$416.85) hacia la contribución “sin subsidio” de cuatrocientos veintinueve dólares (\$429.00) por mes al fondo de Fideicomiso *California Service Employees Health and Welfare Trust Fund*. La cantidad “subsidiada” de la contribución total por la cantidad de doce dólares y quince centavos (\$12.15) será pagada a través de las reservas del Fondo de Fideicomiso para el periodo desde las horas trabajadas/nómina de pago de septiembre de 2013 hasta las horas trabajadas/nómina de pago de abril de 2014. La contribución del Empleador le proporcionará al empleado solo el Plan Médico de Kaiser “C9” que incluye la cobertura de Medicamentos con Receta del Plan de Kaiser “C9”, *Liberty Pre-Paid Dental Plan LDP2* y el *Vision Service Plan #C – Plan regular (VSP)*.

Empleado más Uno (+1): Ochocientos ocho dólares y sesenta y ocho centavos (\$808.68) hacia la contribución “sin subsidio” de ochocientos treinta y dos dólares (\$832.00) por mes al fondo de Fideicomiso *California Service Employees Health and Welfare Trust Fund*. La cantidad “subsidiada” de la contribución total por la cantidad de veintitrés dólares y treinta y dos centavos (\$23.32) será pagada a través las reservas del Fondo de Fideicomiso para el periodo desde las horas trabajadas/nómina de pago de septiembre de 2013 hasta las horas trabajadas/nómina de pago de abril de 2014. La contribución del Empleador le proporcionará al empleado y a un dependiente registrado y elegible con el Plan Médico de Kaiser “C9” que incluye la cobertura de Medicamentos con Receta del Plan de Kaiser “C9”, *Liberty Pre-Paid Dental Plan LDP2* y el *Vision Service Plan #C – Plan regular (VSP)*.

Empleado más dos o más: Mil ciento treinta y tres dólares y noventa y cuatro centavos (\$1133.94) al fondo de Fideicomiso *California Service Employees Health and Welfare Trust Fund* hacia la contribución “sin subsidio” de mil ciento sesenta y cinco dólares (\$1165.00) por mes. La cantidad “subsidiada” de la contribución total por la cantidad de treinta y un dólares y seis centavos (\$31.06) será pagada a través las reservas del Fondo de Fideicomiso para el periodo desde las horas trabajadas/nómina de pago de septiembre de 2013 hasta las horas trabajadas/nómina de pago de abril de 2014. La contribución del Empleador le proporcionará al empleado y a dos dependientes o más inscritos y elegibles con el Plan Médico de Kaiser “C9” que incluye la cobertura de Medicamentos con Receta del Plan de Kaiser “C9”, *Liberty Pre-Paid Dental Plan LDP2* y el *Vision Service Plan #C – Plan regular (VSP)*.

Este plan entra en vigencia el 1 de noviembre de 2013, la cobertura se basa en las horas trabajadas y/o pagadas en septiembre de 2013 y la contribución debida en octubre de 2013. La estructura de tarifas escalonadas es opcional solo para el Empleador y no para el empleado.

- d. Decisión de Negar Cobertura - “Opt-Out”: Los empleados que puedan presentar una prueba verdadera por escrito de otra cobertura a través de otro Empleador, cónyuge o del plan de un miembro de la familia, del Departamento de Veteranos de los EEUU, MediCare, o cualquier otra cobertura de la cual el Fondo de Fideicomiso pueda indicar por escrito que es aceptable, pueden tomar la opción de negar la cobertura de seguro médico descrita en este Artículo. Los Empleados que desean negar la cobertura deberán proporcionar la documentación requerida de su cobertura alterna a su Empleador y a la Oficina del Fondo de Fideicomiso antes del 20 de septiembre de 2013. A partir de entonces, los Empleados que deciden no participar deben proveer la documentación requerida de la cobertura alternativa

a su Empleador y a la Oficina del Fondo de Fideicomiso durante el mes de enero de cada año calendario a más tardar el veintavo (20avo) día. Una vez que el Empleado decide no participar en la cobertura, dicho empleado no podrá inscribirse nuevamente para la cobertura de salud en grupo a través del fondo de Fideicomiso *California Service Employees Health and Welfare Trust Fund* hasta el siguiente periodo de inscripción abierta designado por los Fideicomisarios de este Fondo de Fideicomiso, salvo que el empleado tenga un “evento calificador”, en dado caso el Empleado podrá inscribirse dentro de dos meses calendario de la fecha que el empleado se enteró del “evento calificador”. Los eventos calificadores incluyen matrimonio, divorcio, pérdida de un recurso existente de otra cobertura de asistencia médica y el nacimiento o adopción de un niño menor de 26 años. La elegibilidad para volver a inscribirse debido a un evento calificador deberá ser determinada por los reglamentos del plan del Fondo de Fideicomiso.

Suplemento por no participar en la cobertura médica. Para los empleados que deciden no participar en la cobertura, el Empleador les pagará, en su primer cheque de pago del mes calendario, un suplemento de \$100 por mes por cada mes que el empleado es elegible para otra cobertura de salud y decide no participar en la cobertura a través de *California Service Employees Health and Welfare Trust Fund*. Se entiende que estatus de no participar entrará en vigencia al mes siguiente de que la Oficina del Fondo de Fideicomiso haya recibido la documentación adecuada del participante.

- e. Selección de Tasa de Prima: Por el período de horas trabajadas que termina en agosto de 2013, el Empleador deberá contribuir mensualmente al Fondo de Fideicomiso una cantidad que no se exceda de \$674.00 de la prima mensual para cada empleado elegible inscrito en el plan de tarifa compuesta previamente mencionado proporcionado por el Fondo de Fideicomiso. El Fondo de Fideicomiso considerará la cantidad de \$674.00 como pago total a pagarse como contribución al plan de tarifa compuesta, únicamente como está descrito en 8.3.c. arriba y únicamente hasta las horas pagadas/trabajadas de abril de 2014 y la contribución debida en mayo de 2014. El Fondo de Fideicomiso se reserva el derecho a incrementar las tarifas anualmente a partir de entonces.

Selección de la Tasa Inicial: Vigente a partir de las horas de septiembre 2013, el Empleador tendrá hasta el 20 de octubre de 2013 para notificar por escrito al Fondo de Fideicomiso si va a contribuir mensualmente al Fondo de Fideicomiso la tarifa compuesta o la tarifa escalonada mencionada en el párrafo 3c1a y 3c1b antes mencionado por cada empleado elegible y sus dependientes elegibles inscritos en el plan proporcionado por el Fideicomiso. El Empleador debe indicar si usará la tarifa compuesta o la tarifa escalonada para todos los empleados. El Empleador no podrá usar la tarifa compuesta para algunos empleados y la tarifa escalonada para otros. La tarifa de \$674.00 del plan compuesto se considerará como pago total por el período de horas trabajadas de mayo de 2013 (la contribución debida en junio de 2013) hasta las horas pagadas/trabajadas de abril de 2014 (la contribución debida en mayo de 2014) únicamente. Las tarifa de \$416.85 del plan escalonado (empleado solo), \$808.68 (empleado + 1) y \$1133.94 (empleado + 2 o más) será considerada como pago total por el período de horas trabajadas / pagadas de septiembre de 2013 (la contribución debida en octubre de 2013) hasta las horas pagadas/trabajadas de abril de 2014 (la contribución debida en mayo de 2014). El Fondo de Fideicomiso se reserva el derecho a incrementar las tarifas anualmente a partir de entonces.

Selección de la Tasa Anual: En vigencia a partir del 1 de enero de 2014 y anualmente a partir de entonces, para las horas trabajadas en enero, el Empleador tendrá hasta el 20 de febrero de cada año calendario para notificar al Fondo de Fideicomiso por escrito si va a contribuir mensualmente al Fondo de Fideicomiso las tarifas compuestas o tarifas escalonada antes mencionadas en el párrafo 3c1a y 3c1b por cada empleado elegible y por sus dependientes

calificados inscritos en el plan proporcionado por el Fondo de Fideicomiso. El Empleador debe indicar si va a usar ya sea la tarifa compuesta o la escalonada para todos los empleados. El Empleador no podrá usar la tarifa compuesta para algunos empleados y la tarifa escalonada para otros, excepto a lo indicado en la Selección de Tarifas para Cuentas Adquiridas por Otros Signatarios a continuación. Una vez que el Empleador ha indicado su selección de tarifa, dicho Empleador no podrá cambiar aquella selección de tarifa hasta el siguiente año calendario en febrero y a más tardar para el veinteavo (20avo) día. La tarifa de \$674.00 del plan compuesto se considerará como pago total por el período de horas trabajadas de mayo de 2013 (la contribución debida en junio de 2013) hasta las horas trabajadas de abril de 2014 (pagaderas en mayo de 2014) únicamente. La tarifa de \$416.85 del plan escalonado (empleado solo), \$808.68 (empleado + 1) y \$1133.94 (empleado + 2 o más) será considerada como pago total por el período de horas trabajadas / pagadas de septiembre de 2013 (la contribución debida en octubre de 2013) hasta las horas pagadas/trabajadas de abril de 2014 (la contribución debida en mayo de 2014) únicamente. El Fondo de Fideicomiso se reserva el derecho a incrementar las tarifas anualmente a partir de entonces.

- f. Sujeto al párrafo c antes mencionado, se acuerda que los beneficios del Empleado establecidos en este documento para todos los empleados que reciben tales beneficios durante el término de este Acuerdo, se deberán mantener durante las contribuciones a pagarse en mayo de 2014 por las horas de abril de 2014
- g. El 1 de marzo o antes, de cada año calendario durante el término de este Acuerdo, el Fideicomiso deberá notificarle por escrito al Empleador sobre la prima mensual por empleado que entrará en vigencia no antes de sesenta (60) días del calendario de la fecha de entrega de dicha notificación, y continuará durante dicho año calendario, sujeto a los párrafos 8.3.c, 8.3.e y 8.3.f de este Artículo. La obligación del Empleador de pagar el aumento de prima durante cualquier año calendario dependerá del recibo de una notificación escrita de cualquier cambio de prima el 1 de marzo o antes, de dicho año calendario o sesenta (60) días del calendario antes de que ocurra cualquier cambio de prima durante un año calendario en el cual el incremento de la prima ha sido previamente implementado por el Fideicomiso. Una copia de dicha notificación se deberá presentar simultáneamente a la Unión.

Sección 4. Elegibilidad:

La elegibilidad y calificación para las contribuciones de Salud y Bienestar bajo este Artículo son las siguientes:

- a. Elegibilidad inicial para contribuciones, nuevos empleados: La elegibilidad y calificaciones para todos los empleados, contratados a partir de la fecha de ratificación de este Acuerdo, que se les proporciona beneficios bajo este artículo son:

Para poder alcanzar elegibilidad inicial para el pago de contribuciones para la cobertura de seguro médico, los empleados deben trabajar mil doscientas (1200) horas y trabajar un promedio de treinta (30) horas por semana durante el mismo periodo de tiempo. La cobertura deberá comenzar no más tarde de noventa y un (91) días después de la finalización de estos requisitos iniciales de elegibilidad. Si existiera una determinación final en las regulaciones de la Ley de Seguro Asequible (“Affordable Care Act”) en que el Empleador esté legalmente impedido de usar la regla de 1200 horas citada en este párrafo, el Empleador podrá implementar la regla de 90 días/30 horas semanales.

Por ejemplo, un Empleado contratado el 1 de julio de 2013 que trabaja seis (6) horas por día, cinco días por semana, completará 1,200 horas en cuarenta (40) semanas, lo cual sería el 6 de abril de 2014. Este empleado también hubiera trabajado un promedio de treinta (30) horas por semana durante las mismas cuarenta (40) semanas. La cobertura para este

empleado comenzará a más tardar el 5 de julio de 2014. Por lo tanto, el Empleador deberá presentar el pago al Fideicomiso en representación de este empleado al más tardar el 20 de junio de 2014 para que la cobertura del empleado comience el 1 de julio de 2014.

Un empleado contratado el 1 de julio de 2013 que trabaja ocho (8) horas por día, cinco (5) días por semana, completará las 1,200 horas en treinta (30) semanas, que sería el 26 de enero de 2014. Este empleado hubiera trabajado un promedio de treinta (30) horas por semana durante las mismas treinta (30) semanas. La cobertura para este empleado comenzará a más tardar el 27 de abril de 2014. Por lo tanto, el Empleador deberá presentar el pago al Fideicomiso en representación de este empleado al más tardar el 20 de marzo de 2014 para que la cobertura del empleado comience el 1 de abril de 2014.

b. Elegibilidad continua para beneficios. La elegibilidad y calificaciones para todos los empleados a quienes se les proporcionan beneficios bajo este artículo son:

- 1) Durante el año 2013, el mínimo de horas que califican para la continuidad de beneficios de seguro médico será un promedio de treinta (30) horas o más por semana sobre los previos noventa (90) días, calculados desde el 1er día de cada mes calendario.
- 2) El Empleador remitirá las contribuciones al Fideicomiso a más tardar el veinteavo (20) día del mes calendario de cualquier mes en el cual al Empleado se le ha pagado por un promedio de treinta (30) horas o más por semana durante noventa (90) días antes del primer (1er) día del mes calendario. Las vacaciones pagadas, los días festivos pagados, los permisos por enfermedad pagados se deberán incluir al calcular las horas calificadoras en la semana en que el empleado hubiera trabajado tales horas normalmente. Las vacaciones pagadas también se deberán incluir al calcular las horas calificadoras con la siguiente excepción. Si a petición del empleado el Empleador le ha pagado al empleado por sus vacaciones acumuladas por adelantado de la semana (s) en la cual el empleado se toma el tiempo correspondiente a sus vacaciones, dicho pago anticipado por las vacaciones no se tomará en cuenta al calcular las horas calificadoras por el mes o meses en que se pagan, incluyendo para el propósito de determinar sobrepagos o pagos insuficientes hechos por el Empleador. A petición escrita del empleado tales horas de vacaciones serán acreditadas hacia la elegibilidad, por la semana(s) que el empleado actualmente se toma de tiempo libre del trabajo. El empleado le informará por escrito al Empleador, sobre la fecha actual que se tomará de tiempo libre del trabajo. El pago en efectivo por vacaciones o por permisos por enfermedad también se tomará en cuenta al calcular las horas que lo califican.

Por ejemplo, si el Empleado ha trabajado un promedio de treinta (30) horas por semana durante noventa (90) días antes del 1 de agosto de 2014, entonces el Empleador deberá remitir las contribuciones al Fideicomiso para la cobertura de seguro médico de ese empleado a más tardar el 20 de agosto de 2014, para que la cobertura entre en vigencia el 1 de septiembre de 2014.

- 3) Revisión y Periodos de Estabilidad A partir del 1 de enero de 2014 y anualmente a partir de entonces, el Empleador continuará remitiendo contribuciones mensuales al Fideicomiso, como mínimo, hasta el mes de mayo (cobertura de junio) para cualquier empleado de servicio activo o que tiene un permiso para ausentarse para el cual los beneficios médicos son protegidos contractualmente y ha calificado para la cobertura de seguro médico durante el período que el Empleador revisa del año calendario anterior. De ahí en adelante, el mínimo de horas calificadoras para que la

cobertura continúe serán tal como se describe en la Sección 1, anteriormente," Elegibilidad continua para Beneficios".

- 4) Todo empleado que ha trabajado y/o se le ha pagado por el equivalente, o más, de las horas calificadoras (como se ha especificado en este Artículo) en la semana calendario previa y quien tiene un permiso para ausentarse en conformidad con la Ley Federal o de California de Ausencia por Motivos Familiares (*Family Leave Act*)(FMLA por sus siglas en inglés) y no trabaja y no se le paga por las cantidad necesaria de horas que califican en esa semana o semanas consecutivas subsiguientes mientras está bajo un permiso de FMLA, las contribuciones de seguro médico deberán ser efectuadas por el Empleador como si el empleado hubiera trabajado y/o se le hubiera pagado por las horas que califican.
- 5) Salud y Bienestar para empleados a tiempo parcial: En el momento de la ratificación, a los Empleados de tiempo parcial se les determinará sus beneficios de seguro médico en base al siguiente criterio:
 - a) Empleados a tiempo parcial que trabajan de 1-20 horas. Estos empleados conservarán sus beneficios de seguro médico hasta las horas de diciembre 31 de 2013 para contribución en enero de 2014 para cobertura hasta el 28 de febrero de 2014.
 - b) Empleados a tiempo parcial que trabajan de 21-29 horas. Estos empleados conservarán sus beneficios de seguro médico hasta las horas del 28 de febrero de 2014 para contribución en marzo de 2014, para cobertura hasta el 30 de abril de 2014.
- 6) Licitación y cambio de contratista: Cuando un Empleador signatario del presente Acuerdo adquiere un contrato de servicio de otro Empleador signatario, los siguientes términos aplicarán
 - a) Selección de tarifa: Cuando, durante la vigencia del presente Acuerdo, el Empleador adquiere un contrato de servicio en LAX de otro Empleador signatario y la selección de tarifa (escalonada o compuesta) seleccionada para los empleados bajo dicho contrato de servicio ("cuenta adquirida") es diferente de la selección de la que el Empleador ha designado actualmente en la "Selección de Tarifa Anual" antes mencionada, el Empleador deberá indicar por escrito al Fideicomiso a más tardar el 20 del primer mes en que los pagos de la prima se vencen, si desea mantener la tarifa seleccionada que ya está vigente en la cuenta adquirida. En cada período subsiguiente de "Selección de Tarifa Anual", el Empleador deberá notificarle al Fideicomiso si ejercerá la opción de mantener la tarifa original seleccionada para la cuenta adquirida.
 - b) Nuevo Empleador: Los empleados que tienen continuidad que fueron elegibles y que no negaron cobertura, a partir de la fecha en que el nuevo signatario se hace cargo del contrato de servicio serán elegibles para contribuciones por el nuevo Empleador en el segundo y tercer mes calendario de empleo con el nuevo Empleador. Una vez que estos empleados hayan completado noventa (90) días

en la nómina de pago del nuevo Empleador, los requisitos de elegibilidad descritos en el Artículo 8, Sección 4b (1) y 4b (2) antes mencionados aplicarán. Los empleados con continuidad que fueron elegibles pero decidieron negar la cobertura, a partir de la fecha en que el nuevo signatario se hace cargo del contrato de servicio, deberá mantener su estatus de negar la cobertura con el nuevo Empleador.

Sección 5, Elegibilidad inicial para empleados actuales:

Los Empleados contratados antes de la ratificación que no han cumplido con los requisitos de elegibilidad de seguro médico bajo su previo Acuerdo de Negociación Colectiva continuarán bajo los requisitos de elegibilidad del previo Acuerdo de Negociación Colectiva salvo que de lo contrario esté regulado por los requisitos de ACA.

Sección 6. Reforma de la asistencia médica:

En el caso de que las regulaciones federales o estatales emitidas para cumplir con la ley *The Patient Protection and Affordable Care Act* (Ley de Protección al Paciente y Asistencia Médica Asequible) (comúnmente conocida como la "Reforma de Asistencia Médica") estén en conflicto con algún término de este Acuerdo, las partes interesadas acuerdan, tras solicitud de cualquiera de las partes, en reabrir las disposiciones de Salud y Bienestar de este Acuerdo el 1 de diciembre de 2014 para realizar los ajustes necesarios para que este Acuerdo esté en cumplimiento con las leyes correspondientes.

Sección 7. Preservación del trabajo a tiempo completo:

- a) Para garantizar las máximas oportunidades para los Empleados que desean la cobertura de asistencia médica, el Empleador creará la mayor cantidad de turnos a tiempo completo que de acuerdo a las operaciones sean posibles, a más tardar para el 1 de septiembre de 2013 y sin ninguna obligación de aumentar la cantidad total actual de horas de los empleados.
- b) Cuando un Empleador pueda demostrar que el cliente entre los contratos de servicio actuales del Empleador exige turnos de menos horas que el tiempo completo, el Empleador le notificará por escrito con anticipación a la Unión. El Empleador le notificará a la Unión con la mayor anticipación posible que sea razonable, pero en ningún caso menos de dos (2) días hábiles de recibo de la solicitud del cliente. Cualquier propuesta del Empleador para establecer turnos de menos horas que el turno de tiempo completo deberá incluir un plan para garantizar el número máximo de turnos de tiempo completo según lo permitan las exigencias del cliente. Al recibir una notificación de dichas exigencias operacionales, la Unión acuerda reunirse con el Empleador con respecto a los turnos propuestos en aquel sitio de trabajo. La Unión no deberá denegar ninguna solicitud razonable.
- c) Salvo lo señalado en la Sección 7b y 7d de este Artículo 8, el Empleador acuerda no exceder un porcentaje total de 15% de puestos a tiempo parcial o el porcentaje de puestos a tiempo parcial señalados en la información del censo de empleados provista en las negociaciones de este Acuerdo, el porcentaje que sea mayor.
- d) Empleados contratados estacional o temporalmente (sin exceder un total de quinientas veinte (520) horas en las nóminas) que están trabajando tiempo parcial no deberán ser contados para determinar el porcentaje total de puestos a tiempo parcial en las nóminas del Empleador. Los empleados que trabajan a tiempo parcial en nuevos contratos de servicio o nuevas expansiones del contrato existente adquirido después de la ratificación de este Acuerdo no se considerarán para determinar el porcentaje total de puestos a tiempo parcial en las nóminas del Empleador.

ARTÍCULO 9. SEÑORÍA

Sección 1, Definiciones y Aplicaciones:

Se utilizará tres términos con referencia a la señoría del empleado, siempre y cuando el empleado califique. Las siguientes aplicaciones por señoría del empleado prevalecerán:

- (a) “Señoría de Aeropuerto” será definido como el tiempo de servicio continuo del empleado con el Empleador actual calculado a partir de la fecha registrada de contratación con el Empleador y su empleador(es) anterior signatario con la Unión en el Aeropuerto, si lo hubiese. La señoría de Aeropuerto aplicará con el propósito de determinar pago de salarios, elegibilidad de beneficios, recortes por falta de trabajo, reducción de horas, reintegración y derechos de ofertas de puestos vacantes o promociones.
- (b) “Señoría de Clasificación” se determinará por la señoría del empleado en el aeropuerto, dentro de, y en relación con el trabajo del empleado que trabaja en una clasificación en particular y en un sitio en particular. Se usará la Señoría de Clasificación para programar vacaciones y tiempo libre, para asignaciones temporales, para asignaciones de sobre tiempo y para asignaciones de horas obligatorias más allá del turno regular.
- (c) “Señoría de Sitio” se determinará por la duración del servicio continuo del empleado, en un sitio en particular, calculado a partir de la fecha registrada de asignación al sitio del empleado con el Empleador o con su Empleador anterior signatario con la Unión. Señoría de Sitio se aplicará dentro de las clasificaciones relevantes con el propósito de selección por oferta de turnos (“Shift Bid”)s (“Shift Bid”)s y determinación de horarios. Un “sitio” se definirá como terminal de pasajeros, bodegas de cargo o lugar de limpieza de cabinas. En casos dónde un equipo de trabajo ha asignado en el pasado a los empleados en varios sitios, dicho grupo de trabajo será tratado como un sitio.
- (d) Desempate. En casos que dos a más empleados tienen la misma fecha de señoría, el Empleador se referirá a los 4 últimos dígitos del Seguro Social del empleado. El empleado con el número de cuatro (4) dígitos más alto tendrá primera prioridad, el siguiente más alto, tendrá la segunda prioridad y así sucesivamente. En casos dónde dos o más empleados tienen las mismas fechas de Señoría de Clasificación o de Sitio, las fechas de Señoría de Aeropuerto de dichos empleados servirán para el desempate.
- (e) Desplazar “Bumping”. La Señoría no será usada con el propósito de desplazar.
- (f) Siempre y cuando dicha selección no cause una carga extrema en las necesidades operativas del Empleador.
- (g) Un empleado que es transferido involuntariamente sin que se demuestre una causa fundada, conservará señoría de sitio de su lugar original.

Sección 2. Lista de señoría:

- (a) Cada Empleador mantendrá una lista separada de señoría publicada en un lugar visible en la oficina del Empleador, en el sitio de trabajo cuando sea posible, y con copia proporcionada a la Unión. Cualquier empleado que cuestiona su lugar o fecha de señoría debe notificar a la Unión y al Empleador dentro de treinta (30) días de la fecha de publicación la de la lista.

- (b) La lista de señoría se deberá actualizar trimestralmente. En caso de cualquier oferta de turnos ("Shift Bid"), la lista de señoría pertinente al turno, se publicará y se enviará una copia a la Unión siete (7) días antes de la oferta de turnos ("Shift Bid").
- (c) La información publicada en la lista de señoría se limitará al nombre completo del empleado y a todas las fechas de señoría descritas en la Sección 1.

Sección 3. Pedidos de traslados y promociones:

- (a) En caso de presentarse una oportunidad de ascenso o una vacante de trabajo, el Empleador acuerda notificar a todos los empleados del Empleador respectivo publicando el aviso en los tableros y en los lugares donde se registran los empleados por siete (7) días calendarios, y enviando una copia a la Unión.
Los empleados calificados que trabajan en el sitio donde ocurre la vacante tendrán prioridad sobre los empleados de otros Sitios para llenar el puesto (s), por Señoría de Aeropuerto.
- (b) Los empleados actuales tendrán prioridad sobre nuevos empleados para llenar el puesto(s), por Señoría de Aeropuerto.
- (c) El Empleador no exigirá que ningún empleado se traslade permanentemente de un sitio a otro sin proporcionar aviso por escrito anticipado con la razón de dicho traslado involuntario.

Sección 4. Acumulación de señoría durante su descanso por falta de trabajo:

Todo empleado descansado conservará su señoría por un plazo de 180 días.

Sección 5. Pérdida de señoría:

La Señoría se perderá por cualquiera de las siguientes razones. En dichas circunstancias, el empleado será considerado un empleado nuevo para todo propósito, si fuera y cuando fuera contratado nuevamente a la unidad de negociaciones:

- a) Renuncia u otro cese voluntario del empleo, o
- b) Despido por un motivo justificado, o
- c) Empleo continuo fuera de la unidad de negociaciones con el mismo Empleador por más de 180 días, o
- d) No cumplir con regresar al empleo dentro de los siete (7) días calendario de la fecha del matasello del aviso escrito del Empleador para que el empleado regrese al trabajo, salvo que el Empleador y la Unión acuerden en extender este periodo de tiempo. Tal aviso se considerara presentado adecuadamente si se envía por un medio fiable, documentado al último domicilio que el empleado le dio a la gerencia, o
- e) Descanso por falta de trabajo por un periodo de más de 180 días continuos de la fecha del recorte, o un periodo equivalente a la duración del servicio del empleado, el que sea menor.

Sección 6. Reintegración:

Cualquier empleado que ha sido descansado por falta de trabajo será elegible para reintegración por un periodo de 180 días a partir de la fecha del recorte. Los empleados que están esperando ser reintegrados conservarán la fecha original de contratación para Señoría de Aeropuerto. Los empleados reintegrados deben presentarse al trabajo dentro de los siete (7) días calendario después de la fecha del matasellos en el aviso escrito del Empleador para regresar a trabajar, salvo que el Empleador y la Unión acuerden extender este periodo de tiempo.

Sección 7. Prioridad en la reintegración:

Si hay una vacante disponible, el Empleador ofrecerá el puesto a empleados descansados calificados y en condición de reintegración por orden de Señoría del Aeropuerto, antes de ofrecer el puesto a cualquier otro empleado o a un empleado nuevo. El Empleador debe proporcionar capacitación adecuada a cualquier empleado reintegrado a una clasificación nueva para ese empleado. El empleado permanecerá elegible para una reintegración en el futuro si el puesto ofrecido es una nueva clasificación para el empleado y el Empleador no proporciona una capacitación adecuada. Si el Empleador no proporciona una capacitación adecuada dentro de los siete (7) días de la reintegración del empleado, el empleado tendrá el derecho de

regresar a su condición de empleado descansado, y continuará conservando su señoría y sus derechos de reintegración por un periodo de 180 días a partir de la fecha en que el empleado regresa a su condición de empleado en calidad de reintegración.

Sección 8. Período de prueba:

El periodo de prueba para los nuevos empleados será de noventa (90) días calendario de empleo continuo. Los empleados bajo prueba pueden ser despedidos sin recurso a los procedimientos de agravio y arbitraje del Artículo 14. Empleados bajo prueba que han sido despedidos no calificarán para la reintegración. Al completar tal periodo probatorio, un empleado acumulará toda la señoría de forma retroactiva a partir de su fecha de contratación.

Sección 9. Empleados a tiempo parcial:

Empleados regulares de tiempo parcial tendrán los mismos derechos de señoría que los empleados de tiempo completo, salvo que se disponga lo contrario en este Acuerdo. Empleados de tiempo parcial tendrán la primera prioridad para recibir horas adicionales, en base a la Señoría de Clasificación.

Sección 10. Sobretiempo y horas adicionales:

- (a) El Empleador conservará una hoja de registro que incluirá los nombres de los empleados interesados que deseen trabajar un turno completo de ocho (8) horas de sobre tiempo. El Empleador llamará a los empleados en esta hoja de manera rotativa por Señoría de Clasificación para llenar las vacantes de ocho (8) horas o cuando un cliente requiere servicios adicionales.
- (b) El Empleador acuerda asignar horas adicionales a empleados que trabajan menos de cuarenta (40) horas aun cuando sean de otras clasificaciones, si y sólo si están calificados para desempeñar el trabajo, antes de contratar nuevos empleados o antes de asignar sobre tiempo a empleados que ya están trabajando cuarenta (40) horas o más, cuando sea factible.

Sección 11. Horas obligatorias más allá de los turnos regulares programados:

En circunstancias donde el Empleador requiere que los empleados permanezcan horas adicionales más allá del turno programado, el Empleador hará lo siguiente cuando sea posible:

- (a) Proveerá un mínimo de tres (3) horas de aviso previo, y
- (b) Ofrecerá tales horas adicionales a trabajadores en la clasificación que desempeña las horas adicionales requeridas, primero a empleados a tiempo parcial por Señoría de Clasificación, luego a empleados de tiempo completo por Señoría de Clasificación en forma rotativa. Si no hay voluntarios, el Empleador puede requerir que los empleados desempeñen las horas adicionales por Señoría de Clasificación en orden inverso.
- (c) Identificará claramente al gerente o supervisor ante quien los empleados se deberán dirigir en caso de conflicto de horario.
- (d) En todos los casos, es la responsabilidad del empleado de hacer un esfuerzo de buena fe para resolver conflictos debido a sus responsabilidades en el cuidado de un niño o de un pariente enfermo para poder cumplir con el pedido del Empleador.
- (e) El Empleador no negará irrazonablemente pedidos de ser liberados del requisito de trabajar horas adicionales en casos donde el empleado no pudo resolver el conflicto debido a la responsabilidad del cuidado de un niño o de un pariente enfermo.

ARTÍCULO 10. ASIGNACIÓN DE TRABAJO

Sección 1:

El Empleador tendrá derecho de asignar a cualquier empleado, en orden inverso de señoría, de cualquier clasificación de trabajo a cualquier otra clasificación de trabajo dentro de la unidad de negociación ya sea

ten base temporal o de tiempo parcial, por un período que no sea mayor de quince (15) días, siempre y cuando al empleado se le pague la tarifa establecida para dicha clasificación de trabajo y que no sea menor de la tarifa de pago regular del empleado, y siempre que el empleado haya sido capacitado para desempeñar los deberes de la otra clasificación de trabajo. El límite de quince (15) días no aplicará en el caso de una emergencia genuina generada por el gobierno, aeropuerto o aerolínea, y únicamente por la duración de la situación de emergencia.

ARTÍCULO 11. DÍAS FESTIVOS Y PERMISO PARA AUSENTARSE

Sección 1. Días Festivos:

A los empleados contratados antes de la ratificación de este Acuerdo, el trabajo que desempeñen en días festivos reconocidos se les pagará a tiempo y medio (1.5) de la tarifa de pago regular del empleado. Los días festivos reconocidos deberán incluir:

Día de Año Nuevo, Día Memorial, 4 Julio (Día de la Independencia),
Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Día de Navidad

Cualquier empleado que históricamente haya recibido beneficios por días festivos superiores a los que se indican arriba deberá tener aquellos beneficios definidos en el anexo específico que cubre a dichos empleados.

Sección 2. Permiso por enfermedad:

Los empleados que sufren de una enfermedad deben utilizar cualquier tiempo libre con goce de sueldo antes de usar cualquier tiempo sin goce de sueldo conforme al Artículo 13, Sección 3. En todos los casos, el tiempo libre con o sin goce de sueldo será medido por horas de acuerdo con las horas reales que ha perdido de trabajo.

Sección 3. Definición de la familia:

Para efectos de este Artículo, a menos que se especifique lo contrario, el término "familia" se define como cónyuge actual, pareja doméstica actual, hijos o hijastros, padres o guardianos legales, hermano o hermana.

Sección 4. Permiso para ausentarse por funeral:

En el caso de una muerte en la familia del empleado, se reconoce que el empleado puede requerir tiempo libre para asistir a los servicios fúnebres. Los empleados que soliciten tiempo libre, deben utilizar cualquier tiempo libre con goce de sueldo compensatorio antes de utilizar tiempo libre sin goce de sueldo, conforme con el Artículo 13, Sección 3. En todos los casos, el tiempo libre con o sin goce de sueldo será medido en horas de acuerdo con las horas reales que ha perdido de trabajo. Para efectos de permiso para ausentarse por un funeral, "familia" también deberá incluir a los abuelos, nietos, tía, tío, o suegros.

Sección 5. Permiso para Ausentarse por Motivos Familiares y Médicos (FMLA):

El Empleador deberá administrar todos los permisos para ausentarse por motivos familiares y médicos conforme con la Ley del Permiso para Ausentarse por Motivos Familiares y Médicos (FMLA por sus siglas en inglés) y leyes estatales vigentes con respecto a las ausencias. Siempre que los beneficios correspondientes a este Acuerdo sean superiores a los beneficios proporcionados por la Ley Estatal de California y la Ley Federal de Permisos para Ausentarse por Motivos Familiares y Médicos, aquellos beneficios que son superiores prevalecerán.

Sección 6. Permiso para servir como jurado:

Cualquier empleado que sea requerido a presentarse para servir como jurado en los días y durante las horas que el empleado está programado para trabajar deberá ser sin goce de sueldo. Donde las normas del Empleador históricamente hayan proporcionado pago por el servicio de jurado, aquellas normas continuarán.

Sección 7. Citatorio:

Cuando un empleado es solicitado o citado ya sea por el Empleador u otro que actúa a nombre del Empleador, para asistir o para atestiguar en una audiencia en el tribunal como resultado de su empleo, él o ella deberá ser pagado no menos de un día de salario por cada día que el trabajador llega al tribunal o está programado para presentarse en el tribunal. El trabajador no necesita trabajar en tales días.

Sección 8. Permiso de Unión:

Los empleados que sean designados por escrito, por la Unión al Departamento de Recursos Humanos del Empleador, se les permitirá tomarse un permiso para ausentarse por motivos de Uniones sin ninguna pérdida de sus derechos, incluyendo su asignación actual de trabajo, que no exceda de treinta (30) días. Éste permiso para ausentarse será limitado, dependiendo de las necesidades operativas del Empleador, a no más de dos empleados a la vez a menos que el Empleador se comprometa a dispensar a más empleados. Dicho permiso podrá ser renovado por periodos de 30 días adicionales tras la aprobación del Empleador. La notificación de dicho permiso para ausentarse debe hacerse por lo menos con cinco (5) días laborales de anticipación y deberá ser aprobado por la administración. Dicha aprobación será comunicada por escrito dentro de cuarenta y ocho (48) horas y no deberá ser negada injustificadamente. El sindicato le notificará al departamento de recursos humanos del Empleador por escrito, por lo menos con setenta y dos (72) horas de anticipación del regreso del empleado a su trabajo regular.

Sección 9. Permiso para ausentarse por motivos personales sin goce de sueldo:

Tras notificación escrita al Empleador, un empleado con por lo menos un (1) año de servicio puede solicitar un permiso personal para ausentarse por hasta treinta (30) días calendario. Un empleado debe presentar una solicitud escrita con por lo menos treinta (30) días calendario de anticipación; sin embargo, el Empleador puede considerar excepciones por circunstancias imprevistas. La solicitud deberá especificar la razón y el periodo de tiempo solicitado para el permiso. El permiso puede ser prorrogado por treinta (30) días calendario por mutuo acuerdo de las partes por escrito antes de la conclusión del permiso inicial. El empleado deberá presentar dicha solicitud con por lo menos catorce (14) días calendario de anticipación. Todas las solicitudes de permiso deberán ser aprobadas a criterio del Empleador y deberán incluir una fecha de regreso al trabajo.

Sección 10. Servicio militar

Un empleado que ingresa a las fuerzas armadas de los Estados Unidos, o es llamado a servicio activo o entrenamiento militar, se le concederá permiso para ausentarse sin goce de sueldo conforme con las leyes que apliquen. El empleado acumulará Señoría durante dicho periodo de servicio, siempre que él / ella no haya sido dado de baja deshonrosamente, esté física y mentalmente capacitado para hacer el trabajo y se presente a trabajar dentro de noventa (90) días de la fecha que le dan de baja.

Sección 11. Reincorporación:

Un empleado que regresa de cualquier permiso contractualmente protegido tendrá derecho a reincorporarse a su posición, horas, y unidad de trabajo a menos que la posición o turno hayan sido eliminados o modificados como resultado de recortes por falta de trabajo, y citaciones de turno, u otras necesidades comerciales legítimas. En tales casos, al empleado se le deberá ofrecer una posición de igual Señoría, condición y pago. Las vacantes creadas por dichas ausencias pueden ser llenadas temporalmente a criterio del empleador.

Sección 12. Períodos de bloqueo:

Si un Empleador otorga días de descanso y/o vacaciones durante el “período de bloqueo” (temporada alta de viajes durante el año tales como fines de semana de días festivos de muchos viajes), dicho permiso para ausentarse deberá ser otorgado de manera rotativa por Señoría.

ARTÍCULO 12. VACACIONES, DÍAS LIBRES CON Y SIN GOCE DE SUELDO

Sección 1. Días libres con y sin goce de sueldo:

Número de días de vacaciones con o sin goce de sueldo se abordan en los acuerdos suplementarios del Empleador signatario a este Artículo. Cualquier agregado y/o modificaciones hechas a dichos acuerdos suplementarios, que puedan resultar de negociaciones subsiguientes serán incorporados en este Acuerdo a través de un Memorando de Acuerdo.

Sección 2. Tiempo acumulado en el talón de pago:

El Empleador deberá mostrar en los talones de pago del empleado, la cantidad de días libres con goce de sueldo acumulado (PDO acumulados) y días libres sin goce de sueldo (UDO acumulados), disponibles al empleado, siempre que el sistema de cobro del Empleador tenga la capacidad de hacerlo. A petición del empleado, el Empleador deberá presentar un informe por escrito de los días libres con goce de sueldo acumulados.

Sección 3. Pago por vacaciones:

- 1) El pago de las vacaciones (PDO acumulado) deberá efectuarse el día de pago regularmente programado antes de las vacaciones del empleado, siempre y cuando al empleado se le haya presentado una notificación con dos semanas de anticipación de la fecha de inicio de las vacaciones solicitadas. La toma de dichas vacaciones por los empleados no deberá ser injustificadamente denegada. Si el Empleador lo aprueba, el empleado podrá tener la opción de trabajar durante sus vacaciones.
- 2) Los días libres con goce de sueldo para los empleados a tiempo completo se pagarán en base a las horas regularmente programadas del empleado.

Sección 4. Días libres con goce de sueldo de empleados a tiempo parcial:

Los empleados a tiempo parcial recibirán días libres con goce de sueldo de manera prorrateada. Los derechos de los empleados a tiempo parcial están basados en una parte proporcional del derecho de PDO que tienen los empleados a tiempo completo. La parte proporcional se calcula con base en el número de horas promedio pagadas en el año calendario anterior. Por ejemplo, un empleado a tiempo parcial pudo haber sido pagado 520 horas en los 12 meses anteriores a su solicitud de vacaciones. Dado que las horas que no son de sobre tiempo en un año son 2080, y que un empleado a tiempo completo tendría el derecho a una semana (40 horas) de vacaciones pagadas, entonces el empleado a tiempo parcial tendría el derecho a $520 / 2080$ multiplicado por 40, ó 10 horas de vacaciones pagadas.

Sección 5. Pago por días libres con goce de sueldo (PDO):

Al momento de despido o renuncia de un empleo con el Empleador, el empleado recibirá pago por todos los días libres con goce de sueldo acumulados pero que no ha usado.

Sección 6. Programación de tiempo libre

- (a) Las solicitudes para programar el tiempo libre se efectuarán de acuerdo al orden de llegada, cuando sean presentadas a la persona designada por el Empleador en el sitio de trabajo. En caso de que dos empleados o más solicitan el mismo día o días libres y ninguna de las solicitudes de los empleados ha sido aprobada por escrito antes de que la otra fueran presentada, la preferencia para la aprobación será dada en orden de Señoría. En casos donde un empleado ya ha tenido la solicitud aprobada por escrito para tomarse tiempo libre, dicha solicitud del empleado no estará sujeta a desplazamiento ("bumping") por algún empleado con más Señoría.
- (b) Los empleados que solicitan tiempo libre por tres (3) días consecutivos o más deberán presentar dicha solicitud por escrito al Empleador con no menos de veintiún (21) días calendario de anticipación. El Empleador deberá proporcionar una aprobación o desaprobación por escrito al empleado dentro de un plazo máximo de siete días calendario.

- (c) Los empleados que soliciten tiempo libre por menos de tres (3) días consecutivos deberán presentar dicha solicitud por escrito al Empleador con no menos de siete (7) días calendario de anticipación. El empleador deberá proporcionar una aprobación o desaprobación por escrito al empleado dentro de un plazo máximo de cuatro (4) días calendario.
- (d) El Empleador puede exonerar los requisitos de notificación anticipada en casos de emergencia.
- (e) Si un empleado no recibe un carta por escrito de desaprobación sobre el pedido de tiempo libre, dentro de los plazos límites indicados en 6(b) y 6(c) que sea anterior a su solicitud por escrito que él/ella presentó a tiempo, la solicitud del empleado se considerará aprobada.

ARTÍCULO 13. DISCIPLINA Y DESPIDO

Sección 1. Disciplina:

- a. El Empleador deberá conducir su propia investigación independiente (sin excluir sus abogados) antes de disciplinar a algún empleado.
- b. Ningún empleado deberá ser disciplinado o despedido sin causa justa. Las transferencias involuntarias no deberán ser utilizadas para reemplazar un paso en el proceso disciplinario sin causa. Lo antes mencionado no aplica a empleados que están en su período de prueba.

Sección 2. Disciplina progresiva:

La disciplina progresiva puede consistir hasta de cuatro (4) pasos:

- 1. Advertencia verbal documentada
- 2. Advertencia por escrito
- 3. Suspensión o advertencia final por escrito
- 4. Despido

El tipo de disciplina impuesta en cualquier caso depende de la naturaleza y gravedad de la ofensa en cuestión.

Sección 3. Asistencia:

Cuando un empleado falta al trabajo debido a una genuina enfermedad personal o familiar o una emergencia, el empleado debe notificarle a la administración por lo menos cuatro (4) horas antes del inicio del turno del trabajo programado, mediante el uso del procedimiento de llamada establecido por el Empleador, indicando la razón de la ausencia. Las ausencias debido a emergencias o enfermedades genuinas no estarán sujetas a disciplina como motivo desencadenante, pero pueden ser consideradas mientras que evalúan el registro total de asistencia del empleado. El Empleador puede requerir un certificado médico de incapacidad de trabajo o evidencia de la emergencia en el caso de ausencias que puedan indicar un patrón de abuso. Los empleados que incurrir en una emergencia o enfermedad personal o familiar que es genuina, deben utilizar cualquier tiempo libre con goce de sueldo recompensable antes de usar cualquier tiempo sin goce de sueldo. En todos los casos, tiempo libre con o sin goce de sueldo será medido en horas de acuerdo a las horas actuales que ha perdido de trabajo.

Sección 4. Copias de la disciplina para la Unión:

El Empleador le proporcionará a la oficina del Empleador copias de cualquier notificación disciplinaria vía fax o correo electrónico, dentro de 48 horas de la emisión.

Sección 5. Representante de Unión:

El Representante de Unión puede estar presente durante una reunión de disciplina o despido, o en cualquier reunión de investigación que pueda conducir a disciplina o despido, si el empleado así lo solicita. Si el asunto involucra un potencial despido y el Representante de Unión no está disponible, el empleado afectado será enviado a casa sin paga. Tan pronto como el delegado de Unión pueda estar presente al empleado se le pedirá que se presente para una reunión.

Sección 6. Expiración de la notificación disciplinaria:

Siempre que no hayan ocurrido más casos de la misma naturaleza cada notificación disciplinaria expirará después de doce (12) meses.

Sección 7. Derecho de inspección de los archivos de personal: ⁴

Los empleados tienen el derecho de inspeccionar sus archivos de personal y el Empleador deberá hacer que sus archivos estén disponibles para inspección dentro de un periodo de tiempo razonable, después que se hace la solicitud por escrito.

El archivo de personal se define como: cualquier archivo, documentos, registros informáticos que son utilizados (o han sido utilizados) para tomar una decisión de empleo sobre el empleado. Esto incluye decisiones para contratar, promover, sancionar, despedir, transferir, o establecer o aumentar el salario y beneficios.

A solicitud del empleado, se les dará una copia de cualquier documento que él o ella firme.

Sección 8. Transferencia de las notificaciones de advertencia:

Las notificaciones de advertencia no deberán ser transferidas entre Empleadores.

Sección 9. Notificación razonable de la disciplina:

El Empleador deberá notificarle al empleado de la disciplina o de una investigación que puede conducir a la disciplina, dentro de siete (7) días calendario de la fecha que ocurrió el supuesto incidente.

ARTÍCULO 14. PROCEDIMIENTO DE AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1. Definición:

Cualquier controversia relativa a la aplicación o interpretación de este Acuerdo, incluyendo entre otros, cualquier presunta violación de la Ley de Discriminación en el Empleo debido a la Edad, del Título VII, la Ley de California de Empleo y Vivienda Justa, la Ley de California de Derechos Familiares, Ley de Permiso para Ausentarse por Motivos Médicos y Familiares, y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, será tratada de la siguiente manera.

Sección 2. Paso 1 del agravio:

El empleado o la Unión deberán notificar al Empleador por escrito de una supuesta violación de este Acuerdo, dentro del plazo de siete (7) días calendario de la fecha que ocurrió la supuesta violación. El jefe del Departamento y la Unión deberán de tratar de resolver la disputa dentro del plazo de setenta y dos (72) horas.

Sección 3. Paso 2 del agravio:

Si no se llega a un Acuerdo dentro de plazo de setenta y dos (72) horas, entonces la disputa deberá ser presentada por escrito dentro del plazo de siete (7) días calendario al Director de Recursos Humanos o persona designada por la Unión. El Director de Recursos Humanos o persona designada y la Unión tratarán de resolver el conflicto dentro del plazo de siete (7) días.

Sección 4. Paso 3 mediación no-vinculante:

Si la disputa no puede ser resuelta dentro de siete (7) días a partir de la fecha de dicha notificación por escrito al Director de Recursos Humanos o persona designada, entonces la disputa deberá ser enviada por escrito a mediación dentro del plazo de catorce (14) días calendario por la Unión o el Empleador. Las partes solicitarán que el Director Regional de la oficina local del FMCS asigne a un mediador. Las recomendaciones del mediador no deberán ser utilizadas de ninguna manera por ninguna de las partes. La información

⁴ Nota de negociación – La intención no es requerir que los empleados viajen más allá de la oficina local del área de LA para ver sus archivos de personal.

únicamente compartida en la mediación no deberá ser utilizada como evidencia si la disputa procediera al arbitraje.

Sección 5. Paso 4 Arbitraje:

Si la disputa no puede ser resuelta durante un máximo de catorce (14) días de la fecha de la mediación, entonces la Unión podrá someter la disputa por escrito a arbitraje dentro de diez (10) días calendario. Dentro de cinco (5) días de la fecha que el empleado reciba la notificación escrita del deseo de someterse a arbitraje, el Empleador y la Unión deberán reunirse para seleccionar un árbitro. Si dentro de cinco (5) días los partidos no pueden llegar a un acuerdo sobre un árbitro, el partido agraviado deberá solicitar una lista de siete (7) árbitros del FMCS y las partes deberán seleccionar un árbitro de la lista.

Una vez recibida la lista de siete (7) árbitros, el Empleador y la Unión deberán determinar lanzando una moneda a cara o cruz sobre quien tachará el primer nombre de la lista. A continuación, se alternarán para tachar un nombre hasta que quede uno. Ese nombre será considerado el escogido por las partes como árbitro. Ambas partes de este acuerdo se comprometen a agilizar el procedimiento de agravios y arbitraje a fin de que la disputa se resuelva rápidamente. El árbitro dictará su decisión por escrito y no tendrá autoridad para modificar, cambiar, añadir o eliminar ninguno de los términos o disposiciones de este Acuerdo. El árbitro no tendrá la autoridad de emitir cualquier reparación que se exceda de 100 días laborales para salarios y/o beneficios. El árbitro deberá deducir de la indemnización cualquier ingreso ganado o el seguro de desempleo. El árbitro deberá considerar a cualquier empleado que recibe compensación al trabajador o seguro de incapacidad como incapaz de haber trabajado en su trabajo habitual debido a dicha incapacidad durante el periodo de tiempo que él o ella fue despedida o suspendida sin goce de sueldo. La concesión del árbitro deberá ser final y vinculante entre las partes los gastos del árbitro serán compartidos en partes iguales por las partes. Cualquiera de las partes tendrá derecho a utilizar un taquígrafo siempre que se hagan cargo de pagarlo.

Sección 6. Límites de la Audiencia de Arbitraje:

El árbitro no tendrá derecho a escuchar más de un agravio en una audiencia de arbitraje al menos que se acuerde mutuamente por ambas partes.

Sección 7, Falla en responder dentro del plazo de tiempo:

Los agravios más allá del Paso 1 automáticamente deberán ser transferidos al siguiente paso si alguna de las partes no responde dentro de los plazos descritos anteriormente. Los plazos de tiempo pueden ser renunciados de mutuo acuerdo.

ARTICULO 15. CONDICIONES DE TRABAJO

Sección 1. Uniformes:

- 1) El Empleador le proporcionará a los empleados una cantidad suficiente de uniformes que pueden lavar y usar durante las horas de trabajo. El Empleador reemplazará los uniformes manchados y deteriorados según sea necesario. Además, el Empleador proporcionará chamarras, guantes y ropa para la lluvia para todos los empleados que están obligados a trabajar al aire libre durante un clima inclemente. Para los empleados cuyas tareas requieren su uso, el Empleador le proporcionará chalecos de seguridad. Cuando sea necesario, el Empleador deberá proporcionarles a los empleados uniformes modificados para proporcionarles una acomodación razonable para las condiciones médicas. El empleador les proporcionará a los maleteros (Skycaps) por lo menos una (1) gorra.
- 2) Si el empleador cobra un depósito por el uniforme, él deberá hacerlo de acuerdo con los requisitos del código laboral de California. Los empleados serán responsables de los costos de

reposición de uniformes y equipos dañados, perdidos o robados por actos intencionales o negligencia del empleado.

- 3) Todos los empleados serán requeridos a usar dichos uniformes durante su turno y presentar una apariencia limpia y una actitud de cortesía en público y con los clientes del Empleador o del aeropuerto en todo momento.
- 4) A la terminación del empleo con el empleador, los empleados deben devolver todos los uniformes que tienen en su posesión.

Sección 2. Materiales y equipo

1) Requisitos generales

- a) El Empleador se compromete a proporcionar y mantener adecuadamente el equipo y materiales adecuados para llevar a cabo cualquiera y todas las asignaciones de trabajo. El Empleador acuerda que todos los químicos proporcionados a los empleados por el Empleador serán debidamente etiquetados, incluyendo pero no limitados a las instrucciones de salud, seguridad y utilización, y que los empleados serán instruidos y capacitados en su uso.
 - b) El Empleador se compromete a proporcionar dispositivos de seguridad adecuados y equipo para proteger la salud y la seguridad de todos los empleados, y cumplir con todas las leyes federales y estatales con respecto a las condiciones de trabajo.
 - c) En el caso que se le requiere al empleado usar guantes de seguridad, tapones para los oídos, aparatos ortopédicos para la espalda ergonómicamente correctos, el empleador deberá proporcionar y mantener todos esos artículos y reemplazarlos como sea necesario para mantener al día el desgaste regular por el uso.
 - d) A los empleados cuyas tareas requieran que se paren en un lugar por un período de más de una hora se les deberá proporcionar alfombrillas de goma.
 - e) Zapatos de seguridad: Si el Empleador requiere el uso de zapatos de seguridad que no son apropiados para el uso diario casual fuera del trabajo, el Empleador deberá ya sea proporcionarlos o reembolsar al trabajador por todo el costo de los zapatos según sea necesario.
- 2) Rotura accidental de equipo: Los empleados no deberán ser responsables de ninguna rotura accidental.

Sección 3. Salas de descanso:

- 1) El Empleador deberá proporcionar una sala de descanso adecuada en cada terminal y/o en un área donde los empleados trabajan, si el Empleador puede adquirir el espacio del cliente o del aeropuerto. La sala de descanso deberá contener aparatos eléctricos para calentar comida y para mantenerla fría, así como suficientes mesas y sillas para acomodar a los empleados que se toman sus descansos a la misma hora.
- 2) Si el Empleador no es capaz de asegurar un espacio adecuado como el de arriba, los Empleados no podrán ser disciplinados por tomar sus descansos o por comer en alguna área pública o común del terminal y/o área donde ellos trabajan, a menos que estén restringidos por el cliente del Empleador o por regulaciones del aeropuerto.
- 3) El Empleador y la Unión formarán un comité obrero-patronal que incluya a todos los Empleadores Signatarios para identificar aquellos terminales y áreas de trabajo donde el Empleador no sea capaz de asegurar un espacio adecuado y las restricciones de la aerolínea o aeropuerto impidan

que los empleados se tomen sus descansos o coman en áreas públicas o comunes, identificar las áreas alternativas donde los empleados puedan tomarse sus descansos o comer, y determinar un tiempo de viaje adecuado para permitir que los empleados utilicen estas áreas alternativas. Este comité se reunirá dentro de noventa (90) días a partir de la ratificación de este Acuerdo.

Sección 4. Lockers:

El Empleador deberá proporcionar suficientes lockers en cada terminal y/o área de trabajo para acomodar a todos los empleados, si el Empleador puede adquirir el espacio del cliente o del aeropuerto.

Sección 5. Tableros de anuncios:

El empleador acuerda proporcionar un tablero de anuncios dedicado a los empleados en las áreas donde los empleados se registran al entrar, con el propósito de compartir información sobre reuniones de Unión, eventos, elecciones, etc. Los delegados de Unión y representantes de la Unión tendrán autoridad exclusiva para determinar que material se anuncia en el tablero de anuncios.

Sección 6. Peticiones del Delegado:

El Empleador se compromete a reunirse y consultar en respuesta a las peticiones de los empleados presentadas por el delegado de Unión.

Sección 7. No aceleración:

Salvo si se dispone lo contrario en este Acuerdo, no habrá aceleración o aumento de la carga de trabajo con el fin de imponer una carga excesiva a cualquier empleado cubierto por el Acuerdo, o donde el efecto de dicha aceleración o aumento de la carga de trabajo disminuya injustamente la planta laboral o disminuya el número total de horas trabajadas en cualquier sitio de trabajo.

Sección 8. Detector de mentiras:

Nada en este Acuerdo deberá prohibir a un empleado de que se someta voluntariamente a tomar una prueba en el detector de mentiras, sin embargo, el Empleador no podrá exigirle a ningún empleado que se someta a una prueba en el detector de mentiras ni deberá tomar ninguna acción discriminatoria o disciplinaria contra un empleado que se niega a tomar una prueba en el detector de mentiras, independientemente de las circunstancias en cuestión.

ARTÍCULO 16. RECORTE POR FALTA DE TRABAJO Y PROTECCIÓN DEL TRABAJO

En el caso de que el Empleador desee recortar a cualquier empleado o empleados por razones tales como la pérdida de un trabajo o parte de un trabajo, la Unión acuerda reunirse con el Empleador y abordar de buena fe la propuesta de recorte.

Sección 1. Notificación de recorte por falta de trabajo (Lay-off)

a) Notificación - Definición:

Las notificaciones de recorte serán proporcionadas por escrito. El Empleador notificará mediante la publicación de una copia de la notificación del recorte donde los avisos son regularmente anunciados para los empleados, enviando una copia de la notificación a la Unión por fax o correo electrónico, y enviando una copia de la notificación por correo certificado a la última dirección conocida de cualquier empleado que pueda no estar programado para trabajar durante los periodos de notificación especificada a continuación. El empleado es el único responsable de proporcionarle al empleador una dirección correcta y actualizada.

b) Notificación de recorte por falta de trabajo:

En caso que se requiera un recorte debido a cualquiera de los siguientes motivos: reducción de personal, cambio del ámbito, cambio en las especificaciones, reducción de horas, reducción de la frecuencia, vacantes, cambios de temporada, cierres de la aerolínea, y el Empleador ha recibido por lo menos una (1) notificación con cinco (5) días de anticipación, el Empleador deberá notificar con un mínimo de cinco (5) días de anticipación al empleado afectado o pagarle al empleado una cantidad equivalente al salario normal del empleado de una (1) semana en vez de tal aviso. En los casos en que el Empleador pueda demostrar que ha recibido una notificación con menos de cinco (5) días de anticipación, el Empleador le notificará al empleado afectado dentro de un plazo de veinticuatro (24) horas o le pagará al empleado una cantidad equivalente al salario normal del empleado por el periodo de notificación proporcionado al Empleador, en lugar de tal notificación.

Sección 2. Reintegración:

Los empleados que han sido descansados por falta de trabajo, conforme al Artículo 9, deberán recibir preferencia sobre todos los nuevos empleados contratados en caso que el Empleador contrate empleados.

Sección 3. Terminación de los servicios del Empleador:

El Empleador deberá proporcionarle a la Unión, por escrito, el nombre y dirección de cualquier sitio de trabajo cubierto por el presente Acuerdo donde los servicios del Empleador están siendo concluidos, junto con el número de empleados, clasificación de trabajo, número de horas de trabajo por día y por semana de cada uno de los empleados en ese sitio de trabajo.

La información anterior deberá ser presentada a la Unión dentro de cinco (5) días laborales del día en que el Empleador haya recibido la notificación de la terminación.

Sección 4. Subcontratación:

- (a) El empleador tendrá el derecho de subcontratar trabajo cubierto por este Acuerdo siempre que dicho trabajo sea un contrato con cualquier Empleador que mantiene en vigencia salarios, horas y condiciones de trabajo no inferiores a las contenidas en este Acuerdo.
- (b) Excepto en casos de emergencia, el Empleador le notificará a la Unión con quince (15) días de anticipación de su intención de subcontratar. Dicha notificación incluirá el nombre, dirección y número telefónico del Empleador / entidad a quien se le otorgó el subcontrato.

ARTÍCULO 17. DERECHOS de UNIÓN

Sección 1. Dedución automática de cuotas, tarifas, y del Fondo Voluntario de Acción Política:

El Empleador se compromete a una deducción automática para el pago de cuotas de Uniones, tarifas de iniciación y de los pagos al Fondo Voluntario de Acción Política y de deducir tales pagos de los salarios de todos los empleados y remitir los mismos a la Unión y de acuerdo con el método establecido a continuación. El Empleador será el agente que recibirá dicho dinero y la deducción de dichas cuotas por el Empleador constituirá el pago de dichas cuotas por los empleados.

Sección 2. Cuotas, primer cheque de pago:

A los empleados recientemente contratados, la mitad de la cuota de iniciación y la cuota del primer mes se deducirán del cheque de pago del empleado del primer período de la nómina con una fecha de finalización a partir o después de treinta y un (31) días calendario a partir de la fecha de contratación de dicho empleado. El saldo de la cuota de iniciación y la cuota del mes siguiente se deducirán del primer cheque de pago de dicho empleado en el siguiente mes calendario. Las cuotas regulares mensuales para dicho empleado a partir de entonces serán deducidas de la manera normal descritas en la Sección 3. En el caso que el empleo de cualquier empleado termine el o después del treinta y un (31) día calendario seguido del inicio de su empleo, y las tarifas de iniciación y/o cuotas no han sido pagadas, tales tarifas de iniciación y/o cuotas serán

deducidas del último cheque de pago de dicho empleado, incluyendo el pago por cualquier vacación prorrateada que se ha pagado o cualquier otra compensación.

Sección 3. Dedución de cuotas:

Las cuotas mensuales para todos los demás empleados se deducirán, la mitad del primer cheque de pago del empleado en cada mes calendario y la mitad del segundo cheque. En los casos de que a los empleados se les paga cuatro (4) veces al mes, la cuota será desdoblada y deducida de los cuatro (4) cheques de pago.

Sección 4. Fecha límite para la remisión de cuotas:

Todas las cantidades deducidas para cuotas mensuales y/o tarifas de iniciación deberán ser remitidas a la Unión a más tardar el día veintiuno (21) del siguiente mes calendario, junto con una lista electrónica en orden alfabético de todos los empleados, que especifique lo siguiente:

- (a) Los nombres de todos los empleados que han recibido pago durante el mes calendario para el que se hace la remisión.
- (b) La cantidad de la deducción de cada empleado a quien se le hizo una deducción.
- (c) Los nombres, direcciones, número de Seguro Social, números de teléfono, fechas de contratación y lugares de trabajo de todos los empleados cuyos nombres están en la lista de arriba por primera vez.
- (d) Una anotación de "Sin Autorización" junto al nombre de cualquier empleado que no ha firmado la autorización para la deducción de nómina.
- (e) La Unión tendrá el derecho de recibir en el plazo de cinco (5) días, a petición, la dirección corregida de cualquier empleado cubierto por este Acuerdo.
- (f) El Empleador acuerda que la lista establecida en este Artículo será remitida en una forma que sea mutuamente aceptable para ambas partes.

Sección 5. Indemnización del Empleador:

La Unión deberá indemnizar y eximir de responsabilidad al Empleador contra cualesquiera reclamaciones, demandas, juicios y otras formas de responsabilidad de cualquier tipo que pueda surgir de o por motivo de una acción tomada u omitida por el Empleador por utilizar las tarjetas de autorización para la deducción de las cuotas de Unión y tarifas de iniciación o con el propósito de cumplir con cualquier disposición de este Artículo.

Sección 6. Delegados de Unión:

La Unión tendrá el derecho de elegir / seleccionar un delegado de Unión y un suplente para cada terminal y turno. En los terminales donde el Empleador tiene más de ciento setenta y cinco (175) empleados, la Unión podrá elegir / seleccionar delegados adicionales, que no se exceda de un delegado adicional por cada setenta y cinco (75) empleados adicionales. La Unión le informará a la administración por escrito tras la elección / selección. El Empleador se compromete a reconocer a dichos delegados de Unión una vez reciba una notificación escrita de la Unión.

Sección 7. Acceso de la Unión

Los agentes autorizados de la Unión tendrán acceso al establecimiento del Empleador durante las horas de trabajo con el propósito de hacer cumplir este Acuerdo en los sitios que figuran en este documento, para el ajuste de disputas, investigar las condiciones de trabajo, colección de cuotas, y para la determinación de que el Acuerdo se está cumpliendo, siempre que el representante de Unión le notifique dentro de un plazo razonable al representante del Empleador a cargo del área y a Recursos Humanos. La Unión acuerda que este derecho de visita no interferirá con la conducción de los negocios del Empleador o trabajo de los empleados.

Sección 8. Derecho a investigar:

Cuando lleva a cabo una investigación relacionada con una presunta violación específica de este Acuerdo, la Unión tendrá derecho a inspeccionar y realizar una auditoría de los registros relacionados con los empleados, específicamente relacionados con las presuntas violaciones, a fin de determinar si los alegatos

tienen fundamento. La Unión tendrá el derecho de llevar a cabo dicha investigación en la oficina del Empleador donde dichos registros habitualmente se mantienen.

Sección 9. Orientación de la Unión:

El Empleador le notificará a la Unión del primer día de trabajo de los nuevos empleados y le dará la oportunidad de que se reúna con los nuevos empleados contratados durante tiempo sin goce de sueldo para que les proporcione orientación sobre la Unión y este Acuerdo. El Empleador le informará a la Unión de los nombres de los nuevos empleados contratados de forma mensual.

ARTÍCULO 18, LICITACIÓN

Sección 1, Información de licitación de trabajo

- a) El Empleador deberá proporcionar por escrito, en un formulario estándar aprobado por la Unión, la siguiente información para cualquier contrato de servicios que está siendo licitado y cubierto por este Acuerdo, dentro de tres (3) días laborales (excluyendo fines de semanas y días festivos) de la fecha que el Empleador recibe la solicitud por escrito de la Unión:
 - i. El número de empleados y el nombre de cada empleado;
 - ii. Lista de las clasificaciones de empleo del contrato de servicio que está siendo licitado;
 - iii. Tarifas salariales de los empleados que están por encima de la escala;
 - iv. Las fechas de señoría de cada empleado del aeropuerto y del sitio;
 - v. La mensualidad actual del seguro médico, si la hubiera, que se está pagando para cada empleado.

- b) La Unión se compromete a designar a una persona(s) autorizada para que solicite la información indicada. Una vez recibida dicha información, la Unión tratará la información de manera confidencial y lo dará a conocer solamente a otro Empleador Firmante Calificado de acuerdo con la Sección 1.a de este Artículo, únicamente cuando el Empleador que solicita la información haya proporcionado una documentación clara de que está solicitando una licitación(es) genuina (el Firmante Calificado será definido como un Empleador que es Firmante a este acuerdo de negociación colectiva, o a un acuerdo de SEIU que exige que se conviertan en Firmantes de este acuerdo de negociación colectiva en el caso que les otorguen el contrato de servicio que está siendo solicitado, y es invitado a participar en el proceso de licitación).

- c) Es la responsabilidad del Empleador titular de proporcionar información correcta y oportuna de conformidad con esta Sección.

- d) El Empleador titular se compromete a indemnizar tras verificación al nuevo Empleador que entra, de todos los costos de personal asociados con la disposición del Empleador titular de información inexacta, incompleta o inoportuna. Al celebrar este Acuerdo de Negociación Colectiva con la Unión, todos los Empleadores firmantes explícitamente acuerdan que van a tratar cualquier disputa sobre la aplicación de este artículo a través de los procedimientos de Agravio y Arbitraje de este Acuerdo de Negociación Colectiva. Con respecto a los procedimientos de Agravio y Arbitraje, los términos “agraviado” y “Unión” se sustituirán con la terminología “Empleador Agraviado” por “agraviado/Unión” y “Empleador Respondiente” por “Empleador” únicamente en situaciones directamente relacionadas con Agravios y Arbitrajes bajo este Artículo 18, Sección 1.

Sección 2, Procedimiento de licitación de trabajo:

- a) Cuando el Empleador licita o se hace cargo del servicio de cualquier contrato de servicio donde los actuales empleados trabajan bajo los términos de un Acuerdo de Negociación Colectiva a la que un local del *Service Employees International Union ('SEIU')* es Firmante, el Empleador acuerda hacer lo siguiente:
 - i. Ponerse en contacto con la Unión para la información previamente mencionada en la Sección 18.1.a con respecto a los empleados titulares que prestan servicios en el contrato de mantenimiento que está siendo licitado.
 - ii. Sujeto a los cambios en las especificaciones de la licitación realizados por la solicitud de propuesta del cliente, cumplir con la Ordenanza de la Ciudad de Los Ángeles de Retención de los Trabajadores de Servicio y respetar las horas, señoría, tarifas salariales y beneficios de los empleados.
 - iii. Si el Empleador desea implementar eficiencias obtenidas mediante los avances en la tecnología, equipos, apalancamiento de la escala y/o métodos operativos que puedan afectar el número total de horas trabajadas por mes, el Empleador deberá comunicarse con la Unión antes de cualquier reducción real y discutir los efectos de dicha reducción, de buena fe.
 - iv. A pesar de otro lenguaje que pueda estar contenido en el presente Acuerdo, las siguientes disposiciones aplicarán específicamente al proceso de licitación y a los Empleadores que están haciéndose cargo del mantenimiento de las cuentas del Empleador anterior. El Empleador no deberá recortar los horarios de trabajo de ningún empleado que reduciría el número de horas de trabajo por semana, o cambiar las clasificaciones de los empleados. Cuando sea verificado que las especificaciones de servicio de un trabajo son alteradas por el cliente, las eficiencias obtenidas a través de los avances en la tecnología, equipos, apalancamiento de escala y/o métodos operativos el Empleador podrá aumentar o disminuir la fuerza laboral conforme con los términos de este Acuerdo. La Unión no deberá negar su consentimiento cuando se comprueba que las especificaciones de los servicios de un trabajo son alterados por el cliente, las eficiencias son obtenidas a través de los avances en la tecnología, equipos, apalancamiento de escala y/o métodos operativos.
- b) Siempre que un Firmante Calificado solicita la información mencionada arriba en el 18.1.a., la Unión se compromete a proporcionarle al Firmante Calificado con una copia de los términos económicos del Acuerdo de Negociación Colectiva que cubre a los empleados titulares que prestan servicios en el contrato de mantenimiento que está siendo licitado. Es responsabilidad de la Unión garantizar que sólo los términos económicos del Acuerdo de Negociación Colectiva que cubre a los empleados titulares que sirven bajo el contrato que está siendo licitado sean proporcionados. La Unión debe enviar una copia de dichos términos económicos al Empleador titular para aprobación antes de divulgar esta información al Firmante Calificado. El titular debe notificarle a la Unión de cualquier corrección a dichos términos económicos dentro del plazo establecido en la Sección 18.1.a.

ARTÍCULO 19. COMITÉ OBRERO-PATRONAL

Cada Empleador y la Unión establecerán un Comité Obrero-Patronal específico del Empleador compuesto por un número igual de representantes de la unidad de negociación específica del Empleador y de la gerencia. El comité deberá reunirse como mínimo una hora cada tres meses o según sea solicitado y acordado por ambos. El Comité se reunirá con el propósito de discutir y resolver los asuntos e inquietudes de los empleados.

ARTICULO 20. NACIONES MÁS FAVORECIDAS

Sección 1:

Subsiguiente a la implementación y/o ejecución de este Acuerdo, ningún otro Acuerdo deberá ser celebrado por la Unión con cualesquiera otros Empleadores de los empleados en clasificaciones de trabajo similares a aquellas cubiertas por este Acuerdo dentro del aeropuerto internacional de Los Ángeles, donde dicho Acuerdo contiene cualquier término más favorables para cualquier Empleador que los términos de este Acuerdo.

Sección 2:

Durante la vigencia de este Acuerdo, la Unión no deberá celebrar ningún acuerdo de negociación colectiva con ningún Empleador que cubre los sitios de trabajo y clasificaciones que actualmente están cubiertas por este Acuerdo y ofrece tarifas más bajas que las actualmente vigentes para dichos sitios de trabajo y clasificaciones, incluyendo todos los salarios, incentivos y cualquier otro elemento de costos existentes que compensan directamente a los empleados. La Unión les notificará a los Empleadores Firmantes del presente Acuerdo y les proporcionará copias de dicho Acuerdo a los Empleadores Firmantes tras la ejecución de dicho Acuerdo. Si la Unión celebra cualquier Acuerdo de Negociación Colectiva, el titular, Empleador Firmante puede implementar dichas tarifas más bajas en las mismas fechas de vigencia especificadas en dicho Acuerdo en los mismos sitios de trabajo y clasificaciones cubiertas por dicho Acuerdo. Cualquier incumplimiento por parte de la Unión para cumplir con los requisitos de esta Sección puede estar sujeto a un Arbitraje Acelerado.

Esta Sección 2 no deberá aplicar a Acuerdos que se introducen paulatinamente previamente mantenidos por un Empleador no signatario de este Acuerdo con la Unión o a trabajo que se introduce paulatinamente adquirido por Empleadores Firmantes después de la fecha de vigencia de este Acuerdo.

Sección 3:

El Empleador, al licitar contra cualquier Empleador Firmante de un acuerdo de negociación colectiva con la Unión que cubre clasificaciones de trabajo descritas por este Acuerdo en el Aeropuerto Internacional de Los Ángeles, puede utilizar el paquete completo de los términos y condiciones del Acuerdo de aquel Empleador que rigen las condiciones de licitación particulares en cuestión, si el paquete total de términos y condiciones es más favorable para el Empleador. Las circunstancias de la licitación pueden incluir licitar para conservar un trabajo existente, licitar para adquirir otro trabajo como firmante o licitar para adquirir un trabajo que actualmente no está cubierto por ningún contrato de Unión (trabajo nuevo, sin unión). Las circunstancias de la licitación pueden incluir licitar para conservar un trabajo existente, o licitar para adquirir otro trabajo como firmante.

Sección 4:

No obstante cualquier disposición contraria a la establecida en este Acuerdo, el Empleador puede optar por reconocer, observar e incorporar como parte de su acuerdo de negociación colectiva cualquier disposición no económica de cualquier acuerdo de negociación colectiva ejecutado entre SEIU-USWW y *Aviation Safeguards* o cualquier otro acuerdo de negociación colectiva con SEIU-USWW y cualquier otro Empleador que cubre las clasificaciones de trabajo descritas por este Acuerdo en el Aeropuerto Internacional de Los Ángeles.

ARTÍCULO 21 – NO HUELGA – NO CIERRE PATRONAL

Sección 1:

- a) La Unión acuerda que no se involucrará o participará colectiva, concertada o individualmente, directa o indirectamente en desempeñar un papel en: cualquier huelga, huelga de solidaridad, desaceleración, paro laboral, negarse a manipular mercadería, la distribución de folletos ya sea de manera física o por medios electrónicos que se refiera a asuntos cubiertos por las disposiciones de

agravio y arbitraje de este Acuerdo, prohibiciones o cualquier otra interferencia o interrupción del trabajo o de las operaciones del Empleador durante la vigencia de este Acuerdo.

- b) A cambio, el Empleador acuerda que durante la vigencia de este Acuerdo no abra ningún cierre del centro de trabajo para ningún empleado en la unidad de negociación cubierta por este Acuerdo.
- c) Explícitamente se acuerda y entiende que las violaciones probadas de la Sección 1.a) arriba mencionadas estarán sujetas a despido u otra acción disciplinaria a criterio del Empleador.
- d) Las comunicaciones personales de empleados individuales por medios electrónicos u otros medios con respecto a asuntos regulados por las disposiciones de agravio y arbitraje de este acuerdo que no interrumpan el rendimiento de trabajo, operaciones o relaciones con los clientes no serán consideradas violaciones de la Sección 1.a) arriba mencionadas.

ARTÍCULO 22. CLÁUSULA DE SALVAGUARDIA

En el caso que los tribunales decidieran que alguna de las cláusulas o parte de este Acuerdo es inconstitucional o ilegal, o si alguna cláusula o parte de este Acuerdo se encontrase contrario a las leyes actuales o futuras, no deberá invalidar las otras disposiciones de este Acuerdo.

ARTÍCULO 23. DERECHOS PATRONALES

Salvo lo dispuesto en el presente Acuerdo, la administración de las operaciones del Empleador y la dirección de los empleados, incluidos todos los derechos, poderes, facultades y prerrogativas, que el Empleador ha ejercido tradicionalmente, se reservan explícitamente al Empleador. La Administración acuerda ejercitar estos derechos de conformidad con sus obligaciones bajo las leyes federales, estatales y locales. La elección, el control y el personal de supervisión y administración corresponderán única y exclusivamente al Empleador.

Todas las funciones administrativas, derechos y responsabilidades que el Empleador no haya expresamente modificado o restringido por una disposición específica del presente Acuerdo se mantienen y están conferidas exclusivamente al Empleador. Más específicamente, sin limitar la generalidad de lo anterior, el Empleador retiene el derecho exclusivo de dirigir y programar la fuerza laboral; planificar, dirigir y controlar las operaciones; establecer, reorganizar, combinar o discontinuar operaciones, subcontratar el trabajo; contratar, promover, transferir, despedir por falta de trabajo y llamar a los empleados para que regresen a trabajar; determinar el número de empleados y las funciones que se deben realizar; establecer, añadir, reducir, combinar o discontinuar clasificaciones de trabajo; disciplinar, suspender, cesar o de lo contrario disciplinar empleados por una causa; introducir nuevos o mejores métodos, equipo e instalaciones; crear y cambiar normas del Empleador, regulaciones, normas y prácticas que no sean incompatibles con los términos de este Acuerdo; y por lo demás en general, administrar las instalaciones del Empleador a fin de lograr y mantener la eficiencia operativa plena.

ARTÍCULO 24. DURACIÓN Y TÉRMINO

Este Acuerdo entrará en vigencia el 1 de julio de 2013 y permanecerá en vigencia hasta la medianoche del 30 de junio de 2016 y a partir de entonces se renovará automáticamente año tras año salvo que llegue a su fin mediante una notificación escrita por cualquiera de las partes, no menos de sesenta (60) días antes del 30 de junio de 2016.

Se acuerda entre las partes que a partir del 1 de abril de 2014 cualquiera de las partes puede reabrir negociaciones sobre todas las condiciones económicas contenidas en el presente Acuerdo mediante la entrega de una notificación escrita de por lo menos sesenta (60) días de anticipación de su intención de negociar tales cambios. Durante el período de tales negociaciones subsiguientes y hasta que se llegue a un

Acuerdo final, los términos del Artículo 21 serán suspendidos. Durante el período de tales negociaciones subsiguientes y hasta que se llegue a un Acuerdo final, el Empleador puede, con notificación por escrito a la Unión, optar por suspender los términos del Artículo 14.5 (seguridad de Unión) y/o los Artículos 17.2, 17.3, 17.4 y 17.5 (Arbitraje).

ANEXO A: SALARIO DE LOS EMPLEADOS ACTUALES

Los siguientes términos y condiciones aplican a empleados contratados en o antes de la fecha de ratificación de este Acuerdo.

Incremento de Salarios:

Los empleados que están en el tope de progresión / escalón de la actual escala salarial recibirán un aumento de salario único de \$0.30 vigente a partir del 1 de julio de 2013. Cualquier otro aumento futuro durante la vigencia de este Acuerdo estará sujeto a negociación en la reapertura económica de Abril de 2014 de este Acuerdo como se indica en el Artículo 24.

Fecha	julio/1/13	abril/1/14
Incremento de salario	\$0.30	Reapertura económica

Progresión Salarial/Escala de Aumentos

Los empleados contratados en o antes de la fecha de ratificación que no están en el tope de progresión salarial/escala de aumentos deberán continuar en su progresión salarial existente.

Aumentos de escala para los empleados en progresión salarial será efectiva en la fecha de aniversario del empleado, y aparecerá en el cheque de pago del empleado en el primer periodo de pago siguiente a la fecha de su aniversario.

Todos los diferenciales salariales deberán permanecer en vigor.

Las progresiones salariales existentes para empleados contratados en o antes de la fecha de ratificación y las diferenciales salariales existentes se tratan en los Acuerdos Suplementarios a este Acuerdo de los Empleadores individuales signatarios.

ANEXO B: CLASIFICACIONES CUBIERTAS

Para asuntos de reconocimiento de Unión, los empleados pagados por hora, excluyendo a los supervisores y a los empleados de oficina, quienes realizan tareas en las siguientes áreas de servicio son cubiertos por este Acuerdo.

CARGO	MALETAS	CABINA
SERVICIO DE ALIMENTOS (CATERING)	SERVICIO AL PASAJERO	SEGURIDAD
SERVICIOS DE LIMPIEZA		

ANEXO C: NUEVO TRABAJO SIN AFILIACIÓN de UNIÓN

Los siguientes términos y condiciones aplican a trabajo licitado realizado por un Empleador que no es firmante en el momento del proceso de la licitación competitiva (nuevo trabajo sin Unión):

- 1) El Empleador le notificará por escrito a la Unión antes de presentar una propuesta de licitación por el trabajo realizado por un Empleador que no es firmante.
- 2) En el momento que se presenta la licitación el Empleador no estará obligado a presentar ofertas por encima de la tarifa total por hora como se especifica en la Ordenanza de la Ciudad de Los Ángeles de Salario Justo.
- 3) Si al Empleador le adjudican la licitación, la Unión y el Empleador se reunirán dentro del plazo de tres (3) semanas de la notificación de la adjudicación para negociar los términos económicos de los empleados retenidos conforme con los requisitos de la Ordenanza de Retención de Trabajadores de Contratos de Servicio, de acuerdo con los siguientes parámetros:
 - a) Cualquier beneficio de Salud y Bienestar negociado será proporcionado a través del Fondo de Fideicomiso.
 - b) Los términos de cobertura, elegibilidad y las contribuciones negociadas serán como mínimo, en cumplimiento con los requisitos de ACA.
 - c) Los empleados retenidos del contratista previo no estarán sujetos a ninguna reducción general en tarifas de pago más allá de las negociadas para cubrir los costos del seguro médico.
 - d) Todos los nuevos empleados en los nuevos contratos de servicio de trabajo que no era de unión serán pagados de conformidad con el Anexo D del presente Acuerdo.

ANEXO D: NUEVAS CONTRATACIONES

Los siguientes términos y condiciones aplican a empleados contratados después de la fecha de ratificación de este Acuerdo.

SEÑORÍA (AÑOS)	SUELDO	DÍAS LIBRES CON PAGA (PDO)	DÍAS FESTIVOS PAGO DE PRIMA (1.5 OT)	SEGURO MÉDICO EMPLEADO SOLO	SEGURO MÉDICO DEPENDES
0-1	\$9.40	0	0	0	0
1-2	\$9.90	5	3	KAISER C-9, ER 90.5%	0
REAPERTURA ABRIL 1, 2014					

Las tarifas iniciales bajo este Acuerdo no deberán ser de menos de quince (\$0.15) centavos más del salario mínimo establecido por el estado de California o el Gobierno Federal.

ANEXO E: SUPERSESIÓN

Por medio de la presente, el Empleador y la Unión acuerdan que las disposiciones del presente Acuerdo sobresee todos los requisitos de la "Ordenanza del Sueldo Digno" de la Ciudad de Los Ángeles". Además, la Unión se compromete a colaborar de buena fe y de una manera oportuna, proporcionándole al Empleador, a petición del mismo, una carta u otra documentación aceptable por el Empleador, que confirme las disposiciones de este Artículo.