

Resumen del

CONVENIO

entre

SKY CHEFS, INC.

y

HOTEL EMPLOYEES AND RESTAURANT

EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION, AFL-CIO

(Empleados de Hoteles y Restaurantes del Sindicato Internacional,
AFL-CIO)

que cubre

Empleados de Cocinas a Bordo de Aviones, Depósitos,
Hoteles/Moteles,
Restaurantes y Establecimientos Afines

Última Enmienda:

1 de diciembre de 2003

Este folleto es sólo un resumen de su convenio. Debe consultar su convenio antes de presentar un reclamo u otra acción.

Preámbulo: Este convenio, entre Sky Chefs, Inc. (la Compañía) y los empleados representados por Hotel Employees and Restaurant Employees International Union (AFL-CIO) (el Sindicato), cumple con las disposiciones de la Ley Laboral de Ferrocarriles (Railway Labor Act) y sus enmiendas.
La Compañía acuerda tratar a los empleados de una manera respetuosa y con cortesía en todo momento.

V. Junta del Sistema de Ajustes (Procedimiento de Demandas o Reclamos)

El Sindicato o la Compañía pueden presentar cualquier queja o disputa, incluyendo la interpretación o aplicación de este convenio, conforme a lo estipulado en el procedimiento de demandas.

En la primera oportunidad y a lo largo del procedimiento de la demanda, la Empresa y el Sindicato acuerdan a compartir el contenido de informes y otra información pertinente a la causa de la acción o posturas asumidas por las partes.

a. En el caso de asuntos presentados por el Sindicato se seguirá el siguiente procedimiento:

Paso 1: Se presentará un reclamo por escrito ante el gerente general de la Compañía en la unidad de trabajo pertinente dentro de catorce días (14) corridos después de que el Sindicato o el empleado afectado se hayan dado cuenta de las condiciones que dan lugar a la demanda. La Compañía responderá por escrito a la demanda escrita presentada por el representante empresarial del Sindicato local dentro de los catorce días (14) una vez presentado el reclamo.

Paso 2: Si no se llega a un acuerdo a nivel local sobre el problema dentro de los 14 días corridos de haberse presentado la demanda, el Sindicato Internacional puede apelar ante el Vicepresidente de Relaciones Industriales de la Compañía 10 días después de que se haya recibido la respuesta del gerente general de la Compañía.

Pasos 3: Si no se ha resuelto la demanda, el Sindicato Internacional o la Compañía pueden apelar el caso ante la Junta del Sistema de Ajustes dentro del período de 21 días corridos desde la decisión del Paso 2. La Junta del Sistema de Ajustes estará integrada por un miembro nombrado por la Compañía, un miembro nombrado por el Sindicato y un árbitro.

VII. Despido y Disciplina

Durante los 60 primeros días de empleo se considera que los empleados trabajan en un período de prueba. Una vez completado su período de prueba, el empleado sólo puede ser disciplinado o despedido por justa causa.

1. Se permitirá que el empleado solicite a que esté presente un representante cuando el empleado crea razonablemente que al asistir a una reunión se le vaya a interrogar y de esa acción investigativa se le pueda aplicar una medida disciplinaria o causar su despido. Si el representante que se requirió primero no estuviera disponible, el empleado puede solicitar otra persona. Los empleados que actúen como representantes durante la entrevista de investigación que hubieran tenido que salir de sus tareas habituales solamente estarán presentes durante el tiempo que dure la entrevista. No se permitirá que tales representantes salgan de sus tareas si al asistir a la entrevista resulta una interrupción de su trabajo.
2. Si ningún representante está disponible para asistir a la entrevista en el momento determinado por la Compañía, la entrevista tendrá lugar sin la presencia de ningún representante.
3. La Compañía tendrá el derecho a negar el permiso a que un representante esté presente durante la reunión si de esa manera se compromete la integridad de la investigación.

Se debe dar una notificación por escrito al empleado sobre las causas que motiven cualquier caso de disciplina cuatro días (4) después de ocurrido el incidente.

No será causa de despido o disciplina por la actividad sindical que desempeñe un empleado.

Ningún empleado estará obligado a someterse a una prueba con el “detector de mentiras”, salvo que la ley lo permita. La Compañía no entrará en convenios con empleados que expresen estar en contra de los términos de este convenio, las Condiciones Generales y los Suplementos que forman parte del convenio.

IX Administración

Se permitirá la entrada de Representantes autorizados del Sindicato a las instalaciones de los establecimientos de la Compañía a horas razonables, siempre y cuando tales representantes no interfieran con las funciones de los empleados durante horas de trabajo asignadas.

El Sindicato local tendrá derecho a nombrar a uno o dos personas del comité del lugar de trabajo --por departamento en cada unidad de la Compañía -- y tales personas están autorizadas a actuar como enlace entre los empleados y el representante empresarial local. Esa persona también puede tratar de resolver los agravios o controversias con el gerente del departamento si está autorizado a hacerlo por el Sindicato local.

X. Prohibición de Huelga o Paro Patronal

Se acuerda que ni la Compañía ni el Sindicato como tampoco los empleados interesados participarán en cualquier acción económica en el caso de adoptarse huelgas, cierres patronales, reducción de la productividad en el trabajo, piquetes, boicots o cualquier otra interferencia con operaciones laborales, ya sea tal acción atribuible a una controversia sobre los derechos existentes del convenio, la negociación de derechos de un nuevo contrato, o a la disputa de la inclusión de otra unidad de la Compañía, otro empleador o el Sindicato. Las obligaciones bajo esta sección constituirán un compromiso que puede separarse de todas las otras disposiciones de este convenio, y tales obligaciones siguen siendo válidas en forma permanente, a pesar de la vigencia de cualquier otra disposición.

XI. Derechos de la Gerencia

Excepto lo estipulado en este convenio y los suplementos, la Compañía tendrá jurisdicción sobre la gerencia, la operación de sus negocios y la dirección de sus empleados. Sujeto a las disposiciones de este convenio y otros convenios aplicables incorporados como suplementos, la Compañía tendrá el derecho no restringido a lo siguiente: (a) mantener disciplina y eficiencia, (b) establecer y mantener reglamentos de trabajo, procedimientos, normas y métodos, (c) determinar la clasificación de trabajos y (d) asignar empleados a tareas dentro de cualquiera de las diversas clasificaciones de trabajo. El Sindicato reconoce su obligación continua de posibilitar el cambio y progreso tecnológico para las operaciones de la Compañía y sus clientes

La Compañía está facultada a aumentar los salarios y prestaciones complementarias por encima de los salarios y provisiones complementarias provistas.

XII. Seguridad del Sindicato

Como una condición de continuidad de empleo, a los sesenta días de comenzar su empleo todo empleado de la Compañía cubierto por este convenio debe afiliarse al Sindicato y mantener su afiliación con el Sindicato mientras se mantenga la vigencia de este convenio.

La Compañía deducirá de los jornales las cuotas sindicales.

XIII. Prohibición de Discriminación

La Compañía y el Sindicato acuerdan hacer parte del récord de este Convenio que conforma la política establecida por la Compañía y el Sindicato, y las disposiciones de este convenio aplicarán por igual a todos los empleados cubiertos aquí sin tener en cuenta su sexo, color, raza, credo, origen nacional, edad, orientación sexual o discapacidad física.

ANEXO A - PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y CONDICIONES GENERALES

1. HORAS DE TRABAJO

La jornada laboral será de 8 horas dentro de 8,5 horas. Se considera que la semana laboral tiene 5 días, dentro de 7 días calendarios, y comienza a las 12:01 a.m. del viernes.

Todo trabajo realizado en exceso de 8 horas diarias, 40 horas por semana, o en el sexto día consecutivo se pagará como tiempo y medio de la tasa del pago regular del empleado.

Todo trabajo que se realice el 7º. día consecutivo se pagará a razón de tiempo doble.

No se pagará un pago suplementario si un empleado trabaja el sexto o séptimo día consecutivo como resultado de cambios de turno causados por cambios en los horarios de las aerolíneas o para cubrir vacaciones o por arreglos hechos por los mismos empleados para intercambiar sus días libres. El pago suplementario por trabajo realizado durante el sexto o séptimo día consecutivo será pagado por cambios de turno causados en los horarios de aerolíneas que excedan dos cambios de turno por año. No se prohíbe a que la Compañía asigne una semana de trabajo de cuatro (4) días, siendo cada día laboral de diez (10) horas diarias. La semana de cuatro (4) días de diez (10) horas diarias será asignada por la Compañía sólo para días consecutivos de trabajo. Cada empleado que trabaje una semana de diez (10) horas diarias durante cuatro días recibirá un pago de tiempo y medio (1 1/2) del pago regular por todo trabajo realizado en exceso de diez (10) horas diarias o cuatro (4) días a la semana, con excepción de todo trabajo realizado durante el 6º. o 7º. día dentro de una semana de trabajo, el cual se pagará en base a la tasa de dos (2) veces la tasa del pago regular. Lo que antecede aplica también a empleados que trabajen turnos cortos de trabajo.

(b) Para calcular las horas extras no se calcularán como días de trabajo, los días pagados pero no trabajados o días no trabajados a causa de ausencia por enfermedad.

(c) No se requerirá que los empleados repongan aquellos días que hayan sido pagados pero no trabajados, pero si un empleado accede a trabajar un día en que no esté de turno, en una semana con un día pagado pero no trabajado, se le pagará a tiempo regular por ese día hasta completar 40 horas trabajadas durante esa semana y a tiempo y medio después de las 40 horas.

(d) La semana de trabajo consistirá de cinco (5) días de trabajo consecutivos, o cuatro (4) días de trabajo consecutivos para empleados que trabajen turnos de diez horas.

(e) A los empleados que se les requiera manejar dinero se les pagará su pago regular o pago suplementario, según sea el caso, por todo el tiempo que pasen recibiendo, contando, o contabilizando dicho dinero.

(f) En lo posible, la Compañía proveerá el pago de dos períodos de descanso para empleados que trabajan en turnos de ocho horas. Los empleados con turnos cortos recibirán el pago de un período de descanso de diez minutos.

(g) No se requerirá a los empleados que regresen a trabajar cuando entre los turnos de trabajo hubiere menos de diez (10) horas.

(h) Para calcular el pago de horas extras, la “tarifa regular de pago” debe incluir el pago de la tasa que corresponda a la tasa de pago de líder de turno, si el empleado ocupa un puesto de líder de turno y/o el pago diferencial que se pague regularmente en ese momento a empleados que trabajan en turnos nocturnos.

2. SALARIOS

(d) Cuando a un empleado se le requiera reemplazar a otro empleado de una clasificación de mayor salario, dicho empleado recibirá la tasa de salario estipulada por el convenio para la clasificación de mayor salario, siempre y cuando el empleado trabaje una (1) hora o más de su trabajo regular reemplazando al empleado de la clasificación de mayor paga.

3. DÍAS FERIADOS

(a) Todo empleado que haya completado 60 días de empleo, tendrá derecho al pago de los siguientes días feriados:

Año Nuevo	Día del Trabajo
Día de los Caídos (Memorial Day)	Día de Acción de Gracias
Día de la Independencia	Navidad
	Cumpleaños del empleado, a partir de 1/1998

(b) Los empleados que tienen horarios de 8 horas diarias en una semana de cinco días que trabajen en cualquiera de los días feriados listados anteriormente, recibirán ocho (8) horas de pago por día feriado además de su pago regular. Los empleados cuyos horarios de trabajo sean de 10 horas en una semana de cuatro días que trabajen en cualquiera de los días feriados que anteceden, recibirán diez (10) horas de pago por día feriado además de su pago regular. Los empleados que no trabajen durante un día feriado recibirán su pago regular por tal día feriado si dicho día feriado cae dentro de un día de trabajo del horario normal del empleado y si tal día feriado cae en un día libre del empleado, siempre y cuando tal empleado trabaje durante el día de trabajo inmediatamente antes y después del feriado.

(c) Además de los días feriados de la lista precedente, toda persona contratada antes del 1 de enero de 1992 recibirá el pago por cuatro (4) días personales.

(d) Los empleados contratados el día 1º de enero de 1992 o partir de esa fecha recibirán el pago de un (1) día personal.

(f) No se cambiarán los calendarios semanales de trabajo de cualquier manera para evitar pagar el día feriado

(g) Durante períodos de licencia paga por enfermedad o licencia sin goce de sueldo, u otra licencia para ausentarse, suspensión disciplinaria o despido, los empleados no son elegibles para recibir el pago por días feriados o días personales. Los empleados reunirán los requisitos para recibir el pago de días feriados cuando tales feriados si los feriados caen dentro de su período de vacaciones.

(i) Si se solicita que un empleado trabaje un día feriado dentro de un horario laboral de cinco (5) días o de cuatro (4) días de 10 horas cada día y si el empleado acepta trabajar, el empleado recibirá el pago equivalente a dos veces y media su pago regular por trabajar ese feriado.

4. VACACIONES

(a) La Compañía pagará vacaciones de acuerdo a los años de servicio y a las horas trabajadas por los empleados según el actual plan de cómputos que se realiza del segundo al último jueves en el mes de diciembre de cada año:

6 meses a 1 año de antigüedad	Cuarenta (40) horas de vacaciones pagas
2 años o más de antigüedad	Ocho (80) horas de vacaciones pagas
5 años o más de antigüedad	Ciento veinte (120) horas de vacaciones pagas
15 años o más de antigüedad	Ciento sesenta (160) horas de vacaciones pagas
25 años o más de antigüedad	Doscientas horas (200) horas de vacaciones pagas

Los empleados pueden optar por dividir sus vacaciones en diferentes períodos, pero sus vacaciones deben comprender semanas enteras. Cuando se otorgan vacaciones sin goce de sueldo conjuntamente con vacaciones pagas, no pueden dividirse las vacaciones del empleado.

(c) En caso de que un empleado haya solicitado debidamente y a tiempo vacaciones pagas para un año calendario pero la Compañía no ha podido otorgarle las vacaciones durante ese año, el empleado podrá optar por lo siguiente: (a) recibir pago por el tiempo de vacaciones no tomado a su tasa regular de pago; o (b) transferir las vacaciones al año siguiente, entendiéndose que si la Compañía no fijó un horario para tomar vacaciones, éstas se deben tomar antes del 15 de marzo. La Compañía pagará antes del 15 de abril las vacaciones no tomadas a la tasa regular de pago del empleado.

(d) Los empleados que tengan 25 años o más de servicio y que sean elegibles para recibir doscientas (200) horas de vacaciones pagas podrán vender cuarenta (40) horas de pago por vacación a la Compañía a la escala de pago corriente una vez que se haya enviado una notificación escrita al respecto. Tal notificación habrá de someterse no más tarde del 15 de septiembre de cada año elegible. Los pagos se harán en la segunda semana de pago de diciembre.

(e) El pago por vacaciones incluirá cualquier pago de tasa de líder de turno y/o pago de tasa diferencial que regularmente reciba el empleado en ese momento.

5. SALUD Y BIENESTAR

(b) Elegibilidad. Son elegibles para recibir beneficios médicos todos los empleados regulares que planean trabajar 20 horas o más por semana y que hayan completado seis meses de servicios con la Compañía a la fecha de la terminación de servicios.

(c) Contribuciones de los empleados. Los costos de las contribuciones por diferentes coberturas comprendidas en tales Planes para el primer año del plan son las siguientes:

RED 10–COSTO POR SEMANA

	01-Jul-2004	01-Jan-2005	01-Jan-2006
Empleado	\$ 10,89	\$ 8,97	\$ 8,24
Empleado + hijo(s)	\$ 18,19	\$ 14,99	\$ 13,76
Empleado + cónyuge	\$ 20,22	\$ 16,66	\$ 15,29
Empleado + familia	\$ 28,51	\$ 20,36	\$ 16,61

PLAN DE VISIÓN

A partir del 1 de julio de 2004 todos los empleados elegibles inscritos en el Plan Médico de la Compañía podrán participar de un Plan de Visión del siguiente modo:

Examen anual cubierto para cada Empleado y para Familiares o Dependientes a su cargo (\$10 Co-pago)
Se permite la adquisición de marcos de lentes -- a precio de venta al por menor-- para cada Empleado y Dependiente cubierto (hasta \$100 cada 12 meses) utilizando una amplia red del sistema de proveedores minoristas de artículos de óptica.

	<u>Costo mensual</u>
Empleado _____	<u>GRATIS</u>
Empleado + <u>hijo(s)</u> _____	\$1.00
Empleado + <u>cónyuge</u>	\$1.00
Empleado + <u>familia</u>	\$1.00

(g) Lesión Indemnizable. Si un empleado no puede trabajar debido a una lesión sufrida en el lugar de trabajo, la Compañía pagará al empleado por el resto de su turno de trabajo, y hasta el 31 de diciembre de 1992, el pago completo a la tasa de salario regular del empleado por los primeros cinco días de ausencia debidos al accidente de trabajo, deduciendo el pago de cualquier compensación por accidente por esos cinco días.

Se permitirá que el empleado use licencia paga por enfermedad para ausencias debidas a la lesión producida en el trabajo cuando tuviera horas de licencia disponibles.

(i) Medicamento por Receta Médica

Plan Nuevo de Medicamentos por Prescripción. La Compañía introducirá un plan de provisión de medicamentos por prescripción como su proveedor exclusivo de medicamentos de prescripción inmediata y para mantenimiento con un copago de \$5 para *genéricos* o \$15 medicamentos de *marca* para medicinas adquiridas en las farmacias de la red y para un suministro de tres meses para medicamentos por prescripción de mantenimiento adquiridos por catálogo y con un deducible de \$50 por año. A partir del 1º. de julio de 2004, el medicamento de prescripción de \$50 deducible por año se reducirá a \$25 por año. Los copagos se harán del siguiente modo para un nuevo el plan de 3 niveles.

Los empleados inscritos en los Planes de Red 10 y 20 o HMO que no tienen planes del medicamentos por prescripción:

	<u>Adquirido en</u>	<u>Venta por catálogo</u>
	<u>Farmacias de la red</u>	<u>Suministro de 90 días</u>
Genérico	\$5,00	\$10,00
Preferido	_\$15,00	\$30,00
No-Preferido	__\$30,00	\$60,00

(j) Plan de Dental (Dental Maintenance Organization Plan o DMO). Las contribuciones de empleados (Costo por Semana) para el Plan DMO que comenzará el 1º. de julio de 2004 aumentarán de acuerdo al porcentaje determinado por DMO con la Compañía y los empleados que comparten el aumento de tal porcentaje.

A partir de 7/1/2004 se cambiarán los siguientes procedimientos:

Procedimiento	Tarifas actuales	Reducción de tarifa
Visita de oficina	Sin cargo	Sin cargo
<u>Diagnóstico/prevención</u> Material de sellado, Rayos X - Serie completa	\$15 sin cargo	\$10 sin cargo
<u>Restauración:</u> Amalgama 3	\$14	Sin cargo
<u>Endodoncia:</u> Tratamiento de conducto en la raíz	\$215	\$95
<u>Prótesis:</u> Dentadura postiza (superior)	\$350	\$440
<u>Cirugía oral:</u> Extracción quirúrgica de diente o muela	\$70	\$35
<u>Ortodoncia:</u> Niño Adulto	\$1,900 \$2,500	\$1,400 \$1,900
<u>Servicios de urgencia:</u> Examen y visita para aliviar dolor	\$40	Ningún cargo

6. PENSIÓN

Los empleados contratados después de 6/30/95 no reunirán los requisitos para participar en el Plan de Pensiones.

7. PAGA POR REPORTARSE A TRABAJAR

Todo empleado que se reporte a trabajar en su turno asignado y a quien no se le permita trabajar, recibirá pago por cuatro (4) horas de trabajo a la tasa de pago regular del empleado, y todo empleado que trabaje regularmente una semana de trabajo de 10 horas diarias durante 4 días y que se reporte a trabajar en un turno regular y a quien no se le permita trabajar recibirá pago por cinco (5) horas a la tasa de pago regular del empleado. Siempre y cuando al empleado se le notificó la noche anterior que no debería reportarse a trabajar y el empleado se reporta de todas maneras, no se requerirá que el empleado reciba el pago mínimo por reportarse a trabajar.

8. COMIDAS PARA EMPLEADOS

Los empleados de turno regular recibirán gratis una comida completa al día. Los empleados asignados a trabajar días de diez horas recibirán gratuitamente dos comidas completas. Los períodos de comida no serán pagados y normalmente durarán 30 minutos.

9. UNIFORMES

a. La Compañía le proveerá un número suficiente de uniformes a los empleados a quienes se les requiere que usen uniformes, y la Compañía mantendrá y limpiará dichos uniformes. Los empleados pueden usar su uniforme al ir y venir del trabajo. En los lugares donde la Compañía no limpia los uniformes, la Compañía le reembolsará a los

empleados \$0,75 por día para el mantenimiento de los uniformes.

b. Se permitirá que los empleados usen una (1) insignia estándar del sindicato.

c. Asimismo, la Compañía proveerá gratuitamente las herramientas de trabajo necesarias a cada empleado.

d. La Compañía se compromete a proveer prendas de vestir de mayor abrigo a todos sus empleados asignados a trabajar en áreas bajo refrigeración del Centro de Servicios al Consumidor y durante tiempo inclemente

e. La Compañía se compromete a proveer a todos sus empleados vestimentas adicionales externas para tratar de mantener el intercambio de ropas a un mínimo.

f. La Compañía será responsable del costo del lavado y mantenimiento de las prendas adicionales provistas por la Compañía. Los empleados son responsables de las pérdidas de prendas adicionales provistas por la Compañía.

10. LICENCIA PAGA POR ENFERMEDAD

(a) La Compañía otorgará licencias pagas por enfermedad a los empleados de la siguiente manera: veinticuatro (24) horas después del primer año de servicios hasta cinco años de antigüedad. Después de 5 años de servicio, los empleados acumularán un día por cada 2 meses de servicio con un máximo de cuarenta horas (40) por cada año de servicio hasta una máxima acumulación de 200 horas.

(c) La licencia paga por enfermedad puede usarse para ausencias debidas a lesiones en el trabajo, entendiéndose que la licencia paga por enfermedad se combinará con el pago por beneficios de discapacidad o indemnización estatal, según cada caso.

(d) Se requerirá la presentación de un certificado médico o dental para obtener beneficios de licencia por enfermedad exceptuando lo que resta de las horas de su turno cuando una enfermera de la Compañía, gerente o agente de la gerencia envía al empleado a su casa y/o casas de reposo por un día o menos. Los certificados no necesitan revelar la condición que afecta al empleado a menos que ésta sea relevante conforme a la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades

(e) Las siguientes cuatro opciones estarán disponibles para empleados que tengan más de 200 horas pagas acumuladas de licencia por enfermedad a partir del 31 de diciembre de 1992:

1) Usar dicho exceso a medida que se necesite para licencia por enfermedad recibiendo el 100% de la tasa de pago al momento del pago o;

2) Cobrar el exceso en efectivo al tiempo de jubilarse o;

3) Cobrarle ese exceso a la Compañía por un mínimo de cuarenta (40) horas hasta un máximo de ochenta (80) horas cada enero sucesivo, si se elige tal opción antes del 15 de septiembre a 75% de la tasa de pago al momento de efectuarse el pago o;

4) Cobrar tal exceso de dinero al momento de terminar el empleo, siempre que tal terminación sea resultado del cierre permanente de una unidad o de la concesión en la cual el empleado trabaja y que, debido a ello, le da derecho al empleado a la indemnización bajo la sección 17 a un 75% de tasa del pago al momento de la terminación.

(f) La licencia paga por enfermedad incluirá todo aumento que los empleados reciban rutinariamente en ese momento

en base a sus años de servicio o a la antigüedad, incluyendo tasas de pago para aquellos empleados que ocupan cargos como líderes o tasa diferencial por turno.

11. LICENCIA PARA AUSENTARSE

(a) Licencia por enfermedad: Los empleados reunirán los requisitos para tomar licencia en conformidad con la siguiente tabla:

<u>Antigüedad de servicios</u>	<u>Duración máxima de licencia</u>
60 días, pero menos de 6 meses	30 días
6 meses, pero menos de 2 años	6 meses
2 años, pero menos de 5 años	1 año
5 años o más	2 años

(b) Licencia por lesión durante servicio de guardia activa: Los empleados reunirán los requisitos para tomar licencia conforme a lo que establece la siguiente tabla:

<u>Antigüedad de servicios</u>	<u>Duración máxima de licencia</u>
60 días, pero menos de 1 año	6 meses
1 año, pero menos de 5 años	1 año
5 años o más	3 años

Los empleados dados de alta de cuidado médico deben solicitar su reincorporación al trabajo y estar disponibles para la asignación de trabajos a los siete días (7) de haber sido dados de alta. El incumplimiento de este requisito implica la renuncia al derecho del empleado de ser reincorporado a su trabajo. La Compañía se reserva el derecho a exigir a que el empleado sea sometido a un examen de un médico de la Compañía antes de volver a trabajar.

Se acumulará el derecho del empleado a antigüedad de trabajo durante todo el período de licencia que se tome por una lesión durante guardia activa.

(c) Licencia personal: A los empleados con un año o más de antigüedad puede concedérseles licencia personal durante períodos que no sobrepasen de 30 días corridos. Ese tipo de licencia personal se concederá a criterio de la Compañía. Toda licencia personal debe solicitarse por escrito.

Licencia por Asuntos del Sindicato: Según las circunstancias, los empleados con un año de antigüedad son elegibles para obtener licencia si el Sindicato lo nombra para asistir a convenios laborales o a servir en otra capacidad al Sindicato, a condición de notificación previa de 10 días a la Compañía. Su antigüedad de servicios se computará durante la licencia de la licencia para atender asuntos del Sindicato.

(f) Un empleado que tenga al menos un año de servicio puede solicitar licencia sin goce de sueldo para atender Asuntos del Sindicato que no estén comprendidos en la sección 11(d). El permiso debe solicitarse por escrito y se otorga hasta dos semanas de licencia.

12. LICENCIA POR FUNERALES

Los empleados tendrán derecho a tres días (3) de licencia paga en caso de fallecimiento de familiares inmediatos (madre, padre, cónyuge, hermana, hermano, hijo(a), abuelo(a), suegra, suegro, padrastro, hijastro, u otro pariente que resida en el hogar del empleado). Los empleados pueden extender el período de licencia por funeral usando sus días

personales o licencia sin goce de sueldo. La licencia por fallecimiento de familiares también se aplica a parejas que no están casadas por la ley.

13. SERVICIOS DE JURADO

Los empleados que fueran llamados a servir como jurados y que hayan trabajado para la Compañía durante más de un año recibirán su pago completo por haber actuado como jurados durante un día de trabajo asignado, sin hacerse deducciones de pago por sus honorarios de jurado.

Por cada día de servicio de jurado que caiga durante en el día libre asignado del empleado podrá el empleado tener un día libre diferente de esa misma semana.

15. ANTIGÜEDAD

(a) Se tendrá en cuenta la antigüedad de servicios de los empleados para elegir sus períodos de vacaciones y la antigüedad de la clasificación de trabajo determinará asimismo la asignación de turnos y días de vacaciones.

(b) Las solicitudes o competencias de turno se harán de acuerdo a lo que indiquen los cambios del calendario de operaciones y otras condiciones de trabajo que normalmente se hacen dos veces al año y se deben hacer por notificación escrita al Sindicato local. Si se los cambios se hacen dos veces al año se requiere tener el consentimiento del Sindicato; más de dos veces al año requieren el consentimiento de la Compañía *con* previa notificación por escrito al Sindicato local.

(c) Los empleados que reciban un pago diferencial por ser líderes de turno no serán tratados por separado, sino como miembros de su clasificación básica de trabajo para dar lugar a las solicitudes de competencias por turno.

(d) A pesar de las disposiciones del Artículo VI del Convenio Nacional Maestro, en caso de cesantías, cualquier empleado de la unidad de negociación sujeto a despido puede ejercer su derecho a la antigüedad de trabajo con la Compañía para solicitar trabajar en la clasificación de su puesto anterior (restitución al puesto anterior). Esta reclasificación en la que se tiene en cuenta la antigüedad de trabajo se puede solicitar para el próximo turno de trabajo. Los empleados que resulten desplazados y que no puedan ser restituidos a sus puestos anteriores tendrán la opción de aceptar una vacante en una Clasificación de Trabajo igual o inferior en base a sus calificaciones y a la antigüedad de trabajo con la Compañía, siempre y cuando no haya ningún empleado en la lista de espera para esa clasificación específica de trabajo.

(e) El trabajo de horas extras se ofrecerá en base a la antigüedad (teniendo prioridad los empleados de mayor antigüedad) a los empleados que estén disponibles y capacitados dentro de la clasificación y se requerirá que el sobretiempo lo realicen empleados de menor antigüedad.

16. REEMPLAZO DE HERRAMIENTAS

La Compañía instituirá un programa de reemplazo de herramientas para mecánicos y de mantenimiento para empleados que tengan su herramientas propias cuando tales herramientas se rompen durante el trabajo normal del empleado con la Compañía. La Compañía reembolsará al empleado el 50% del valor de la herramienta rota en base a un recibo válido proporcionado por el empleado. El máximo reembolso durante cualquier año calendario será de \$900 hasta un máximo de \$1800.

17. INDEMNIZACIÓN

Los empleados que tengan seis (6) meses o más antigüedad con la Sociedad cuyos empleos se vean afectados por el cierre permanente de una unidad o concesión recibirán indemnización.

18. ESTACIONAMIENTO DE EMPLEADOS

En el caso que no haya estacionamiento gratuito para los empleados dentro de las instalaciones del aeropuerto, la Compañía supondrá que el costo de estacionamiento mensual, establecido por autoridad competente en las actuales instalaciones del aeropuerto, será hasta un máximo de quince dólares (\$15,00) mensual para estacionar en un área designada a los empleados.

19. OPORTUNIDAD DE ASCENSOS

(a) Cuando se abra una oportunidad de ascenso (una clasificación de un trabajo nuevo con una tasa de pago igual a o mayor a la que el empleado ocupa actualmente), se dará preferencia a los empleados calificados de mayor antigüedad sobre otros empleados que soliciten la vacante, siempre y cuando ellos tengan los mismos requisitos de destreza, capacidad y antecedentes de trabajo para llenar la vacante. La Compañía tendrá el derecho de determinar las calificaciones.

(b) En el tablero de avisos de la Compañía se publicarán las vacantes 5 días antes de la adjudicación de las mismas, sin embargo esto no impide que la Compañía cubra temporalmente la posición. En el anuncio del puesto se incluirán los requisitos especiales para la posición vacante.

(c) A los cuarenta y cinco días (45) del ascenso, el empleado tiene derecho conforme a su voluntad a regresar a su clasificación de trabajo anterior y la Compañía tendrá derecho según su criterio a restituir al empleado a su clasificación de trabajo previo.

20. PLAN 401(k)

La Compañía ofrecerá a los empleados que tengan seis meses de trabajo la oportunidad de participar en el plan de jubilación 401(k).

21. SUBSIDIO POR EL CUIDADO DE NIÑOS Y DEPENDIENTES

La Compañía reembolsará al empleado los gastos semanales por la atención prestada a dependientes según la siguiente tabla:

Servicios:

Menores de 3 años	- 0
De 3 años a 4,9 años	- 30%
De 5 años a 7 años	- 40%
7,1 años o mayores	- 50%

Sin embargo, el subsidio no excederá de \$60 semanales por cada dependiente.

23. TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN

a. Ningún trabajo que usualmente se realiza para las cocinas a bordo de aviones de la Compañía por las clasificaciones de trabajo cubiertas por este Convenio debe ser desempeñado en tales cocinas por subcontratistas de la Compañía.

b. La Compañía podrá contratar a empleados temporales para cocinas a bordo de aviones para desempeñar tareas que usualmente se realizan tradicionalmente en las mencionadas cocinas por las clasificaciones cubiertas por el Convenio. Dichas tareas estarán limitadas a no más de 60 días calendarios después de los cuales la Compañía ya no podrá cubrir tales posiciones con empleados subcontratados o temporales.

La Compañía también acuerda que antes de que se subcontrate empleados temporales para desempeñar cualquier tarea, se debe ofrecer la oportunidad de llenar esas posiciones a empleados que estén trabajando actualmente para el empleador o aquellos despedidos temporalmente, ya sea en base a tiempo regular u horas extras.

En ningún caso, los empleados temporales deben reemplazar a empleados regulares.

d. d) En casos de urgencia, se puede requerir que los empleados de administración de la unidad negociación trabajen. Por lo general, el personal de administración no debe desempeñar tales tareas.

MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO - INMIGRACIÓN

Oportunidad para Corregir el Nombre del Empleado y/o Número de Seguridad Social Falsificado

La Compañía permitirá que los empleados que figuran en las planillas de pago del 1 de diciembre de 2003 se presenten sin temor de que la Compañía los despidan para hacer el cambio de su nombre y/o el número de seguridad social, cuando tales cambios son el resultado directo del cambio de la situación de inmigración del empleado.

Si las entidades del Aeropuerto y/o el gobierno rechazan las credenciales adecuadas y necesarias para el desempeño de su trabajo para ingresar al aeropuerto, el empleado no tendrá trabajo al cual volver y será considerado como despedido.

Oportunidad de Recontratación Después del Despido por Falsificación de Nombre y/o Número del Seguro Social

En el caso que un empleado, que ha completado por lo menos un año de trabajo con la Compañía pero menos de 2 años, sea despedido por no tener la autorización adecuada de trabajo, el empleado será elegible para ser recontratado por la Compañía si provee una autorización adecuada de trabajo dentro de los seis meses de la fecha que fue despedido y si el empleado satisface todos los requisitos para los empleados recién contratados. Se permiten otros seis meses (es decir a los 12 meses a partir de la fecha de despido) para que los empleados despedidos que tengan dos o más años de antigüedad con la Compañía soliciten nuevamente empleo y provean la adecuada autorización de trabajo a la Compañía.

Si el empleado puede proporcionar documentación adecuada de autorización de trabajo a la Compañía, ésta le recontratará tan pronto como sea posible en su clasificación de trabajo anterior.

Si un empleado con dos o más años de antigüedad con la Compañía a la fecha de su despido no puede reaplicar y proveer la documentación mencionada en la sección anterior dentro de doce meses a la fecha de su despido, la Compañía ofrecerá (según lo permita la antigüedad de la clase de trabajo y la presentación de la documentación adecuada de autorización de trabajo) la próxima vacante disponible en la clasificación anterior más reciente del empleado, pero como si el empleado fuera un empleado nuevo contratado sin antigüedad de servicios.

Término: Las condiciones de este Convenio rigen desde el 1^o de diciembre de 2003 hasta el 1^o de enero de 2007.