

FINAL COMPANY PROPOSAL RE-SUBMITTED with changes TO UNITE HERE IU ON 3/26/06
FOR SETTLEMENT DISCUSSION PURPOSES ONLY; INADMISSIBLE IN ANY PROCEEDING; SUBJECT TO
EXISTING CONFIDENTIALITY AGREEMENTS AND UNDERSTANDING AS TO NONDISCLOSURE AMONG THE
PARTIES HERETO

Página 1 de 2

Debido a la aproximación de los resultados de la primera votación y el interés demostrado por muchos empleados para una segunda votación, la compañía y la Unión estuvieron de acuerdo en concederles a los empleados una última oportunidad llevando a cabo una segunda votación.

Tomando como base las pláticas con la Unión, la compañía está proponiendo las siguientes mejoras a la propuesta de la compañía:

Mejoras a la propuesta de la compañía

1. Los empleados MANTENDRÁN sus vacaciones adquiridas en 2005 y podrán aprovecharlas en el año 2006.
2. Los empleados MANTENDRÁN sus días personales pagados y podrán aprovecharlos en el año 2006.
3. Los empleados MANTENDRÁN el pago de sus días festivos trabajados como en la actualidad – la compañía no les descontará 1.5x horas trabajadas en un día festivo.
4. DISMINUIR \$18 (\$54 en lugar de \$72) el costo semanal propuesto para la atención médica para el EMPLEADO + COBERTURA FAMILIAR.
5. Los empleados anteriores de Caterair trasladados a Sky Chefs el 30/9/95, o el 31/5/96 y los empleados anteriores de LSG USA trasladados a Sky Chefs el 1/4/95, o 1/9/95 se equiparán con los demás empleados trasladados aplicándoles su fecha de contratación original con la compañía anterior al nuevo programa de vacaciones a partir del 1/1/07 en adelante.
6. En vigencia el 1 de abril de 2010, si la compañía no cierra el contrato nuevo con la Unión antes del 1 de abril de 2010, la compañía está de acuerdo en pagarles a los empleados la cantidad de \$2,000,000 (Dos millones de dólares) de la manera que lo determine la Unión.
7. **Mejoras a la bonificación por suscripción:** Si la mayoría de los votos SÍ de los empleados acepta la propuesta de la compañía, se le agregará a la bonificación adicional de los montos brutos por suscripción un 11% a la bonificación por suscripción de cada empleado:
 - Todos los empleados en los CSCs con un 50% o más de votos SÍ recibirán **\$500.00**
 - Todos los empleados en los CSCs con un 50% menos de votos SÍ recibirán **\$250.00**

8. Turnos de medio tiempo

La compañía deberá reunirse y sostener pláticas con la Unión, antes de implementar cualquier turno de medio tiempo (más allá de los existentes en la actualidad) en los CSCs. Si la compañía y la Unión no llegan a un acuerdo al implementarse, la Unión tendrá el derecho a quejarse y presentar una queja ante la Junta de Ajustes de Laudo, por cualquier plan de implementación que considere la Unión una violación a la antigüedad. Como propósito para lograr la eficiencia operativa con los empleados de medio tiempo, la compañía hará todos sus mejores esfuerzos razonables para disminuir al máximo el impacto que tendrá en los empleados de tiempo completo.

9. Reapertura de las pláticas contractuales

La compañía y la Unión están de acuerdo en iniciar la reapertura de las pláticas MNA el 1 de octubre de 2009, 6 meses antes de la fecha corregible de la MNA establecida para el 1/4/2010.

La compañía y la Unión están de acuerdo en solicitar conjuntamente la mediación de la NMB después de 3 meses de las pláticas activas (a más tardar el 1 de enero de 2009).

Si después de 5 meses de pláticas activas, que se lleven a cabo con el apoyo de un mediador de la NMB, y si las partes no llegan a un convenio tentativo para las propuestas corregibles nuevas, la compañía y la Unión conjuntamente están de acuerdo en procurar desligarse del proceso de mediación de la NMB, a más tardar el 30 de mayo de 2010).