

SKY CHEFS, INC.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
entre

SKY CHEFS, INC.

y

UNITE HERE

Que cubre a los empleados
de cocina en vuelos, de comisaría, de Hotel/Motel, de
restaurantes y empleados relacionados

Con vigencia a partir del 22 de agosto de 1969
Fecha más reciente de enmiendas:

12 de junio de 2008

Atención compañeros y compañeras: La presente traducción al español fue elaborada para que nuestros compañeros hispanohablantes afiliados a UNITE HERE tengan acceso a las cláusulas del contrato. No constituye, sin embargo, la versión oficial legal. Para cualquier duda de interpretación legal, habrá que basarse en la versión oficial que es el original en inglés.

SKY CHEFS, INC.

CONTRATO GENERAL NACIONAL PARA EMPLEADOS DE COCINA EN VUELOS, DE COMISARÍA, DE HOTEL/MOTEL, DE RESTAURANTES Y EMPLEADOS RELACIONADOS

ESTE ACUERDO, efectuado el día 22 de agosto de 1969 y corregido el 21 de diciembre de 1972; además de las fechas siguientes: octubre 23 de 1975, 29 de junio de 1979, 1 de septiembre de 1982, 1 de noviembre de 1985, 1 de noviembre de 1988, 1 de noviembre de 1991, 1 de junio de 1995, 1 de diciembre de 2003 y octubre 22 de 2006, suscrito por y entre Sky Chefs, Inc. (denominada anteriormente Flagship International, Inc., en adelante denominada como "la Empresa" o "la Compañía" o "el Patórn") y los empleados a su servicio que incluyen los oficios de auxiliares de cocina, comisario, de hotel/motel, restaurante y empleados relacionados, representados por el SINDICATO INTERNACIONAL UNIT HERE (UNITE HERE INTERNATIONAL UNION), (en adelante denominado el Sindicato), antiguamente conocido como SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE HOTELES Y RESTAURANTES, o más anteriormente llamado Sindicato Internacional de Cantineros y Empleados de Hoteles y Restaurantes, por este mismo y sus secciones y juntas locales que lo constituyen, de acuerdo con las disposiciones de la Ley Laboral de Ferrocarril y sus enmiendas.

SE DA FE DE QUE:

CONSIDERANDO, que la Compañía y el Sindicato desean establecer condiciones generales de empleo y procedimientos que aseguren el arreglo ordenado, pacífico y rápido de diferencias, sin compulsión, coerción, ni huelgas, boicots, protestas, ni retrasos concertados de la producción u otras interrupciones en la normal operación del negocio de la compañía o interrupciones en el trabajo; y

CONSIDERANDO, que las partes buscan evitar fricciones innecesarias resultado de litigios, debates legales y controversias;

CONSIDERANDO, que la compañía acuerda que los empleados serán tratados de manera respetuosa y cortés siempre; y

CONSIDERANDO, que las partes han acordado hacer esfuerzos voluntarios para alcanzar la estabilidad industrial bajo la estructura que ofrece la Ley Laboral de Ferrocarril;

AHORA, POR CONSIGUIENTE, mediante la presente las partes acuerdan lo que se enuncia a continuación:

I. Reconocimiento

El Sindicato ha mostrado pruebas satisfactorias a la Empresa de que representa más de una mayoría del amplio sistema de oficios o clases de auxiliares de cocina, comisario, de hotel/motel, restaurante y empleados relacionados. Incluidos en los oficios y clases están los empleados de la totalidad de los Estados Unidos de América y sus territorios (incluyendo pero no limitado a las Islas Vírgenes y Puerto Rico), que ahora o en el futuro puedan ser contratados por la Empresa y sus subsidiarias (incluyendo firmas bajo control o manejo de la empresa). Se excluyen supervisores, guardias, gerentes, empleados de oficinas y trabajadores ubicados fuera de los EE. UU. y sus territorios. Por lo tanto, la Compañía ha reconocido al Sindicato como el agente exclusivo de negociación de los empleados ubicados en dicha unidad amplia del sistema.

II. Operaciones de servicio de alimentos en aerolíneas (cubre a ambos, dentro y fuera del aeropuerto, servicios de auxiliares de cocina o comisarios)

A. Tarifa de pago

1. Los empleados recibirán tarifas de pago que reflejen “paridad” con las tarifas recibidas por los empleados de hoteles y restaurantes que correspondan a sus clasificaciones de empleo en la misma localidad en la cual ellos desempeñen la mayoría de sus servicios.

Anexo al presente y como parte del mismo están los suplementos locales, de acuerdo a las tarifas que se estimarán para constituir la “paridad” hasta que sean cambiados por nuevos suplementos locales tal como se establece en éste.

2. Las tarifas de pago para Unidades futuras donde exista un Acuerdo local aplicable para hotel y/o restaurante, deberán reflejar paridad con dicho Acuerdo y se establecerán de la misma manera que los suplementos existentes, o como dichas tarifas se establezcan, o de lo contrario, mediante un acuerdo mutuo.
3. En el futuro la Compañía podrá establecer Unidades donde no exista un Acuerdo local aplicable para hotel y/o restaurante, en tal caso, las tarifas se fijarán basándose en las tarifas locales del hotel y/o restaurante y establecimientos similares en el área, más otros factores que sean aplicables a los empleados de la Compañía, de lo contrario, dichas tarifas serán acordadas por las partes.
4. Si las partes no pudieran ponerse de acuerdo con respecto a las tarifas, el asunto será enviado a la Junta de Ajustes, la cual las establecerá en concordancia con lo estipulado en los párrafos anteriores.

B. Incentivos Adicionales

Los empleados recibirán Incentivos adicionales y Condiciones Generales de Empleo de acuerdo al Documento Probatoria A, adjunto al presente, dichos beneficios y condiciones permanecerán sin cambio por un periodo de 3 años, 7 meses y 9 días, a partir de la mas reciente fecha de revisión de este Acuerdo, a menos que sean cambiados mediante acuerdo mutuo.

C. Cambios en las tarifas de pago

1. En el caso de la existencia de cambios en las tarifas de pago derivadas de la aplicación de un Acuerdo local aplicable para hotel y/o restaurante para una Unidad, el Sindicato notificará inmediatamente a la Compañía de dichos cambios mediante una solicitud elaborada de acuerdo al nuevo suplemento para cada unidad local, misma que será efectiva dentro de los treinta días contados a partir de la fecha de la petición. Es la intención de las partes que todos los suplementos locales de salarios se resolverán dentro de los 30 días naturales, contados a partir de la recepción por parte de la Compañía de la solicitud por escrito de los cambios específicos requeridos por el sindicato, junto con cualquier acuerdo local aplicable y otras justificaciones que apoyen la solicitud. Dicho suplemento expresará los mismos cambios

en las tarifas de pago (en una base de centavos por hora), como en el Acuerdo local aplicable para hotel y/o restaurante. Para cualquier unidad particular de la Compañía, las solicitudes para nuevos suplementos locales en ningún caso se harán en un periodo menor a 12 meses.

Si el Sindicato y la Compañía no son capaces de lograr un acuerdo sobre las nuevas tarifas de pago que serán incorporadas en un suplemento local, la Compañía o el Sindicato podrán presentar la disputa a la Junta de Ajustes. La Junta de Ajustes determinará el Acuerdo local aplicable de hotel y/o restaurante que será seguido, si fuera el caso, y como se cita arriba, las tarifas de pago establecidas se incorporarán en el suplemento local y entrarán en vigencia en un plazo no mayor a los treinta días de la solicitud.

2. Donde no haya algún acuerdo local aplicable para hotel y/o restaurante, cualquiera de las dos partes podrá solicitar un cambio en las tarifas de pago para que sean incorporadas en un nuevo suplemento local en cualquier momento, después de que hayan pasado doce meses de la última modificación. Si el Sindicato y la Compañía no son capaces de lograr un acuerdo, el asunto podrá ser remitido a la Junta de Ajustes a solicitud de cualquiera de las partes, y éste determinará si fuera el caso, que cambio se concederá en razón de un cambio general en las tarifas de hotel y restaurante en el área o debido a otros factores aplicados de manera general a los empleados de hoteles y restaurantes el área. Los cambios, si fuera el caso, se harán efectivos dentro de los 30 días posteriores a la fecha de la solicitud.

D. Cambios en los incentivos adicionales, términos y condiciones.

El Sindicato podrá solicitar cambios en los incentivos adicionales, términos y condiciones con relación a empleados de una ubicación particular, no más de una vez cada cuatro años. Si las partes no logran alcanzar un acuerdo, el asunto será referido a la Junta de Ajustes para determinar si con respecto a dichos empleados, el valor total de los beneficios adicionales, términos y condiciones proporcionados por la Compañía son iguales o exceden, en el final total, a: i) el valor de los beneficios adicionales, términos y condiciones disponibles a los empleados bajo el Acuerdo local aplicable para hotel y/o restaurante, o si no existiese ninguno, y (ii) al valor de los beneficios adicionales disponibles de manera general a los trabajadores de los hoteles y restaurantes en la misma localidad

Si se descubre que el valor total de los incentivos adicionales, términos o condiciones no hacen el ajuste, la Junta de Ajustes determinará que cambios deben hacerse a los empleados de la localidad en cuestión y la fecha de vigencia de éstos (la cual en ningún caso será antes que la fecha de la solicitud del Sindicato). Los cambios en los inventivos adicionales, términos o condiciones hechos en concordancia con lo precedente, serán incorporados en el suplemento local aplicable.

III. Operaciones de servicios de alimentos fuera de aerolíneas (incluye operaciones en la terminal aérea, operaciones de servicios no relacionadas con alimentos en el aeropuerto, y hoteles/moteles en aeropuertos)

A. Unidades existentes

1. Tarifas de pago – Se determinarán tal como se establece en las Secciones II A y II C, arriba.

2. Incentivos adicionales, términos y condiciones

- a. Los empleados recibirán los incentivos adicionales, términos y condiciones de acuerdo al Documento Probatorio B, adjunto al presente. Los incentivos adicionales, términos y condiciones que aplican solo a una Unidad particular se adecuarán al suplemento local aplicable.
- b. El sindicato podrá solicitar cambios en los incentivos, términos y condiciones para empleados en una Unidad particular local de acuerdo al Documento Probatorio B:
 - (i) Una vez cada cinco años si no hay Acuerdo local aplicable de hotel y/o restaurante, y
 - (ii) Si hay Acuerdo local aplicable de hotel y/o restaurante, cada vez que dicho Acuerdo local aplicable se cambie.

Si las partes no pudieran lograr un acuerdo, el asunto será remitido a la Junta de Ajustes para que determine si con respecto a dichos empleados el valor total de los incentivos adicionales, términos y condiciones proporcionados por la Compañía son iguales o exceden, en el final total, (i) al valor de los incentivos adicionales, términos y condiciones disponibles a los empleados bajo el acuerdo local aplicable de hotel y/o restaurante, o si no existiese ninguno, (ii) al valor de los beneficios adicionales disponibles de manera general a los trabajadores de los hoteles y restaurantes en la misma localidad. Si se descubre que el valor total de los incentivos adicionales, términos o condiciones no lo hacen, la Junta de Ajustes determinará que cambios deben hacerse a los empleados de la localidad en cuestión y la fecha de vigencia de éstos (la cual en ningún caso será antes que la fecha de la solicitud del Sindicato). Los cambios en los incentivos adicionales, términos o condiciones hechos en concordancia con lo precedente, serán incorporados en el suplemento local aplicable.

B. Unidades futuras

1. Donde no existe Acuerdo local aplicable de hotel y/o restaurante.

En donde no haya un Acuerdo local aplicable de hotel y/o restaurante, las tarifas de pago y beneficios adicionales, términos y condiciones para Unidades futuras se determinarán en concordancia con las Secciones II A, II C 2 y III A 2, arriba.

2. Donde existe un Acuerdo de hotel y/o restaurante aplicable.

a. Salarios, incentivos adicionales, términos y condiciones.

En el caso de Unidades futuras donde haya un Acuerdo local aplicable de hotel y/o restaurante y el Artículo III B 3 (véase más abajo) no aplica, las tarifas de pago, incentivos adicionales, términos y condiciones de empleo serán las mismas que las establecidas en el Acuerdo local aplicable de hotel y/o restaurante, excepto que:

- (i) El trabajo del Sindicato, sin huelga, sin cierres, y las disposiciones del procedimiento de queja y arbitraje de esta Acuerdo prevalecerán sobre cualquier otro acuerdo.
- (ii) Si no hay programa local de salud y asistencia social, el programa de sistema amplio de salud y seguridad social de la Compañía será aplicable y se incorporará en el suplemento local.
- (iii) Si las tarifas salariales de ciertas clasificaciones en la Unidad en cuestión no estuvieran contenidas en el Acuerdo local aplicable de hotel y/o restaurante, las partes acordarán la tarifa o tarifas de dichas clasificaciones. Si las partes no logran ponerse de acuerdo, el asunto será remitido a la Junta de Ajustes, mismo que establecerá dichas tarifas basándose en las tarifas de pago de otros empleados en establecimientos similares de hotel y/o restaurante ubicados en el área. Los incentivos adicionales locales, los términos y condiciones que se aplicarán a dichos empleados y los subsecuentes incrementos en el salario, estarán basados en los incrementos concedidos a otros empleados en la Unidad de negociación colectiva.

b. Cambios en Acuerdos Locales.

Cuando el Acuerdo local aplicable de hotel y /o restaurante cambie, las variaciones en las tarifas de pago, incluyendo los aumentos basados en centavos por hora, horas, incentivos adicionales y términos y condiciones se pondrán en vigencia por la Compañía en su unidad efectiva local en la misma fecha.

3. Unidades externas al aeropuerto en hoteles/moteles de Nueva York, Filadelfia, Miami-Miami Beach, Chicago, Los Angeles, San Francisco, Honolulu, y Washington, D.C.

Si en el futuro se establece como grupo de trabajadores amparados por la negociación colectiva una Unidad de Hotel/Motel en cualquiera de las ciudades citadas abajo, el Acuerdo aplicable será:

New York – Asociación de Hotel/Motel de New York
Philadelphia - Asociación Hotel/Motel de Philadelphia
Miami – Asociación de Hotel & Motel Miami Beach-Southern Florida
Chicago – Acuerdo The Chicago Downtown Hotels
Los Angeles – Asociación de Hoteles de Los Angeles
San Francisco - Asociación de Hoteles de San Francisco
Honolulu – Consejo de Hoteles de Hawaii
Washington, D.C. – Asociación de Hoteleros de Washington, D.C.

En el caso de una disputa, la Junta de Ajustes determinará si la nueva unidad se encuentra dentro de un área apropiada de aplicación de alguno de los Acuerdos arriba enunciados.

Cuando uno de los Acuerdos antes enumerados sea aplicable, sus términos serán estimados y se incorporarán aquí, excepto que las Secciones X y XII del presente Acuerdo continúen en aplicación, y prevalecerán en caso de cualquier inconsistencia. Cuando dicho acuerdo esté siendo renegociado, no habrá huelgas, protestas, etc., pero los cambios en el Acuerdo serán obligatorios para la Compañía cuando se llegué a un nuevo arreglo y se incorporarán en un suplemento local vigente a partir de la misma fecha.

4. Los beneficios para los empleados establecidos bajo esta Sección III estarán en lugar de cualquiera de otros beneficios de la Compañía.

IV. Definición de "Acuerdo local aplicable de hotel y/o restaurante"

- A. Para propósitos de este Acuerdo, el acuerdo local aplicable de hotel y/o restaurante será, dependiendo del tipo de establecimiento involucrado, el Acuerdo del Sindicato que prevalezca con la asociación de hotel y/o restaurante, si fuera el caso, en el área o; en ausencia de acuerdo con la asociación, el acuerdo o acuerdos locales del Sindicato vigentes con establecimientos similares de la industria hotelera y/o de restaurantes en el área, u otros acuerdos que las partes puedan seleccionar. En el caso de establecimientos fuera de aeropuertos exclusivamente, si se diera la situación de que el Acuerdo local de hotel y/o restaurante no cubriera todas las clasificaciones de empleados contratados por la compañía, entonces, si su modelo establecido de larga duración de dichos empleados esta amparado por acuerdos de sindicatos locales u otros sindicatos internacionales, los acuerdos locales aplicables para hotel y/o restaurante serán considerados para incluirse como acuerdos prevalecientes de tales sindicatos locales o internacionales que cubren dichas clasificaciones de empleados.

Si fuera el caso, cualquier disputa sobre dicho Acuerdo o Acuerdos, se considerará el Acuerdo local aplicable de hotel y/o restaurante que sea determinado por la Junta de Ajustes.

- B. Siempre que se cambie un acuerdo tratado en el pasado como un Acuerdo local aplicable de hotel y/o restaurante, cualquiera de las partes puede enfrentarse a que dicho acuerdo no debe considerarse más debido a que no es lo bastante representativo de los términos aplicables a empleados locales de hoteles y restaurantes en establecimientos similares. En tal situación, las partes buscarán seleccionar otro acuerdo para sustituir al Acuerdo local aplicable para hotel y/o restaurante, pero si éstas no logran un acuerdo, la disputa podrá ser sometida por cada una de las partes a la Junta de Ajustes. Acto seguido, la Junta de Ajustes determinará cual de los acuerdos locales del sindicato para hotel y/o restaurante, si fuera el caso, deberá considerarse como el Acuerdo local aplicable de hotel y/o restaurante. Si se encuentra que dicho acuerdo no debe tomarse en cuenta, entonces las provisiones de este Acuerdo relacionado a las unidades donde no hay acuerdo local aplicable se aplicarán en la unidad en cuestión con el propósito de determinar modificaciones de salarios, horas de trabajo, incentivos adicionales, y las condiciones de trabajo bajo este acuerdo.

Este párrafo no se aplicará donde exista un acuerdo vigente con la asociación de hoteles y/o restaurantes para establecimientos similares en el área; en tal situación, dicho acuerdo con la asociación continuará aplicándose.

V. Junta de Ajustes

A. Establecimiento

La Junta de Ajustes consistirá de un miembro designado por la Compañía, un miembro nombrado por el Sindicato y un árbitro neutral. Los miembros de la Compañía y el Sindicato se nombrarán en un plazo de 10 días a partir de la ratificación de este Acuerdo, o después de que se presente alguna vacante. El árbitro será Mr. Dana Eischen, en la medida que él pueda serlo, u otra persona que las partes puedan acordar; en el caso que alguna de las partes dé por terminado sus servicios en la Junta de Ajustes, lo hará mediante una solicitud por escrito dirigida al árbitro y a la otra parte, en un plazo de 30 días. Cuando el puesto de árbitro esté vacío, las partes buscarán cubrirlo dentro de los diez días de ocurrida la vacante mediante la presentación de una parte a la otra, de una lista de seis árbitros experimentados y conocidos nacionalmente, preferentemente con experiencia en la rama de las aerolíneas o industrias relacionadas, acompañada con información relacionada con su vida y desempeño profesional de cada uno de ellos. Del grupo de doce árbitros cada parte podrá eliminar a tres. A partir de esto, las partes procurarán alcanzar un acuerdo respecto a la selección de un árbitro de entre los seis restantes. Si las partes no se ponen de acuerdo en como cubrir la vacante dentro del periodo estipulado (diez días), cualquiera de las partes podrá hacer una petición a la Asociación Americana de Arbitraje para que ésta presente una lista con cinco nombres –preferentemente de personas relacionadas con las aerolíneas u otros negocios relacionados con la industria-, de los cuales cada parte eliminaría a dos y la Asociación designaría al árbitro a partir del nombre o nombres restantes. Cada parte asumirá sus propios gastos, en tanto que los gastos del árbitro serán compartidos equitativamente por las partes. Las decisiones del Sistema de Ajustes serán definitivas y obligatorias.

A partir del 1 de marzo de 2004, de la lista de los seis árbitros restantes, referidos arriba en el párrafo 1, las partes seleccionarán dos (2) árbitros, que serán los réferis alternativos. Si el Árbitro Principal, Dana Eischen, seleccionado de acuerdo al párrafo 1, no está disponible para escuchar un caso del Artículo VII, Despido Disciplinario, dentro de los 120 días después de que dicho caso fue oportunamente apelado a la Junta de Ajustes, entonces uno de los árbitros alternativos, a petición de alguna de las partes, fungirá como el árbitro principal para que la Junta de Ajustes escuche dicho caso, con la condición, no obstante, de que cualquier queja que requiera la interpretación o aplicación del Artículo X tendrá que ser escuchada solamente por el Árbitro Principal. Dentro de un plazo de 30 días, cualquiera de las partes puede dar por terminado el servicio del árbitro alternativo mediante la notificación por escrito de dicho cese a éste y a la contraparte. Cuando el puesto de árbitro alternativo se encuentre vacante, las partes lo cubrirán en dentro de un periodo de diez (10) días; para ello se utilizará la lista de árbitros restantes referida en el párrafo 1.

B. Quejas

1. Cualquier queja o disputa que involucre la interpretación o aplicación de este Acuerdo podrá ser presentado ya sea por el Sindicato o la Compañía. Con vigencia a partir del 1 de marzo de 2004:

a. En el caso de asuntos presentados por el Sindicato el procedimiento a seguir será el que se presenta a continuación:

Paso 1:

(a). Se presentará una queja por escrito al gerente general de la Compañía en la Unidad en cuestión en un plazo no mayor de catorce (14) días, después de que el Sindicato o empleado afectado esté consciente de las condiciones que dan pie a la queja. El gerente general de la Compañía o a quien éste designe responderá por escrito a la queja presentada el representante del sindicato local en un plazo no mayor a los catorce (14) días después de que la queja fue presentada. La respuesta de la Compañía en el Paso 1 será firmada por el representante de la dirección local responsable.

(b). Como una forma de asegurar el uso competente y apropiado del Paso 1 del procedimiento de queja, tanto por el Sindicato como la dirección local, cada queja será firmada por el empleado(s) afectado(s) y/o por el representante sindical local responsable en nombre de una queja o grupo de quejas.

Paso 2:

Si a nivel local el asunto no se soluciona transcurridos los 14 días después de que la queja fue turnada, el Sindicato Internacional la podrá apelar al Vicepresidente de Relaciones Industriales de la Compañía en un plazo no mayor a 35 días después de que la queja fue turnada, más el número de días (no más de 10) extra de los 14 naturales en los cuales el Gerente general de la Compañía pudo haber utilizado para hacer pública su respuesta al Paso 1. Si lo acuerdan mutuamente las partes, en el Paso 2 se sostendrá una audiencia de investigación de hechos, dentro de los 35 días naturales contados a partir de que el Presidente de Relaciones Industriales de la Compañía recibió la apelación del Paso 2. Si se lleva a cabo una Audiencia de Investigación de Hechos en el Paso 2, la Compañía podrá responder por escrito su decisión sobre el procedimiento de queja del Paso 2 en un plazo de 15 días después de la fecha de dicha

audiencia. Si la audiencia no se realiza, la compañía hará un escrito con su decisión en un plazo no mayor de 35 días después de la fecha en que el Vicepresidente de Relaciones Industriales de la Compañía recibió la apelación del Paso 2.

Paso 3:

Si la queja aún no es solucionada, el Sindicato Internacional o la Compañía pueden apelar el asunto a la Junta de Ajustes dentro de un plazo de 21 días naturales después de tomada la decisión de pasar al Paso 2. Es el propósito de las partes que todas las quejas de despido sean escuchadas por la Junta de Ajustes en un plazo no mayor de 60 días después de haberse realizado la solicitud para ser atendidas y dentro de 90 días para todos los demás asuntos. Mediante mutuo acuerdo, los casos podrán ser atendidos antes o después de los plazos arriba establecidos.

- b. En cualquier punto del procedimiento de queja, las partes podrán, mediante mutuo acuerdo, enviar una queja o grupo de quejas a un proceso de mediación. Dicha mediación podrá ser proporcionada por entidades públicas o privadas, tal como lo establezcan las partes. En adelante, la Compañía y el Sindicato acuerdan que los tiempos establecidos en el procedimiento de queja se mantendrán en desuso y que cualquiera de las partes puede dar por terminado el proceso de mediación y regresar a los procedimientos aquí establecidos. Se entiende que a menos y hasta que se alcance un arreglo por escrito entre las partes, cualquier tipo de mediación no será obligatoria sobre ninguna de las partes.
 - c. La Compañía y el Sindicato reconocen que es deseable resolver las quejas en sus etapas más tempranas posibles. Por lo tanto, en las oportunidades más tempranas y a través del procedimiento de queja, la Compañía y el Sindicato acuerdan compartir los contenidos de los reportes y demás información relevante que constituya la base de acción o posiciones tomadas por las partes.
 - d. En el caso de asuntos presentados por la Compañía, la propuesta será firmada por el Vicepresidente de Relaciones Industriales y se enviará una copia al Presidente General del Sindicato Internacional (o a quien éste designe). La propuesta se mandará directamente a la Junta de Ajustes.
2. Las partes desean que la lista de casos se mantenga actualizada antes de que sean turnados a la Junta de Ajustes. En caso de que una de las partes quejosa no cumpla con los plazos aquí establecidos (a menos que los periodos de tiempo se extiendan mediante un acuerdo escrito), la queja será desechada por ausencia o jurisdicción. En el caso de que la respuesta de una de las partes no cumpla con los plazos de respuesta aquí establecidos, la queja se considerará ubicada en próximo paso del procedimiento. Se entiende que cuando una queja se mueve automáticamente al próximo paso, los plazos de tiempo no comenzarán a correr hasta que la parte quejosa acepte formalmente por escrito que dicha queja está en ese paso.

El Sindicato no podrá apelar una queja al paso siguiente hasta que la Compañía haya respondido al paso previo, o hasta que el tiempo para hacer dicho respuesta termine.

3. La Junta de Ajustes no tendrá jurisdicción sobre reclamos de daños que resulten de la violación de la Sección X de éste Acuerdo, sino que dichos reclamos deberán presentarse a una corte de jurisdicción competente, o la Junta de Ajustes, tendrá la jurisdicción de alterar, modificar, o agregar los términos de este Acuerdo, o cualquier otra forma que limite o restrinja los Derechos de la Compañía establecidos más adelante, en la Sección XI.
4. Los asuntos relacionados a salarios, incentivos adicionales y condiciones no serán procesados por los pasos establecidos en el párrafo 1, sino que serán presentados directamente a la Junta de Ajustes.

VI. Estabilidad del empleo: Antigüedad*

- A. La Compañía tendrá el derecho de reducir al personal de trabajo ocasionalmente, pero ningún empleado será suspendido debido a la ausencia de trabajo mientras un empleado de menor antigüedad que realice el trabajo en la misma clasificación y ubicación no haya sido suspendido. Un empleado fuera del periodo de prueba que haya sido suspendido, pero que permanezca en calidad de trabajador calificado deberá llamársele a trabajar de nuevo si el puesto vuelve a abrirse, dentro de los doce meses después de que él o ella fue suspendido, y ningún empleado con mayor antigüedad se encuentra en el mismo estatus. El empleado suspendido deberá avisar a la Compañía, en un plazo de 48 horas después de haber recibido en su domicilio (registrado en los anales de la empresa) el aviso de reinstalación, que él o ella se presentará al trabajo en un plazo no mayor a las dos semanas después de haber recibido la notificación, o su derecho a regresar se perderá. Un empleado suspendido recibirá antigüedad en la Compañía cuando regrese al trabajo activo en un plazo no mayor a 12 meses.
- B. Cada vez que sea práctico, la antigüedad en la Compañía será decisiva en la elección de vacaciones, asimismo, la antigüedad en el puesto de trabajo será definitiva en la asignación de turnos y días libres cuando haya vacantes. Esto no aplicará en los ascensos.
- C. La postulación de turnos se llevará a cabo como lo indica la programación de cambios de operación y otras condiciones de trabajo; normalmente se hará dos veces por año o mediante aviso por escrito al Sindicato local. Si dicha postulación se hace menos de dos veces por año se requerirá el consentimiento del Sindicato, en tanto que si se realiza más de dos veces por año, quedará a discreción de la empresa, con notificación escrita por adelantado al Sindicato local.
- D. Para propósitos de postulación de turnos, los empleados que se les paga un diferencial "por puesto de mando" no serán tratados de manera separada, sino como miembros de su clasificación básica de trabajo.
- E. En el caso de suspensión, cualquier empleado de la unidad amparada por la negociación colectiva puede ejercer el derecho de antigüedad a nivel de la empresa con la finalidad de regresar a su clasificación de trabajo antes tenida (sustitución del puesto anterior). La antigüedad en el puesto de trabajo en la clasificación a la que el empleado regresa será la suma de la antigüedad en el puesto de trabajo durante el periodo más reciente en cada uno

* Nota: Por el inglés "seniority", a la antigüedad también le llaman "señoría".

de los dos puestos. Esta nueva antigüedad de puesto de trabajo puede ser ejercida primero en la próxima programación de postulación de turnos. Los empleados desplazados e incapaces de reemplazar en su puesto anterior y mantener su puesto de trabajo previo, van a tener la opción de aceptar una vacante en una clasificación de trabajo menor o igual, basada en la antigüedad de la Compañía y su calificación de habilidades, con la condición de que ninguno de los empleados que se reinstale se coloque en esa clasificación particular de trabajo. La tarifa de pago del empleado estará basado en la antigüedad de la Compañía en su nuevo puesto de trabajo. Al empleado se le asignará una fecha de inicio en el nuevo puesto de trabajo, a partir del primer día en su nuevo puesto.

- F. Cada vez que sea práctico, el tiempo extra se ofrecerá de acuerdo a la antigüedad (el de mayor antigüedad va primero) a los empleados calificados disponibles dentro de ese puesto, y estarán obligados a trabajar por orden inverso de antigüedad (el de menor antigüedad va primero).
- G. Las partes reconocen que el tiempo extra Obligatorio es un elemento necesario del negocio de la Compañía. Las partes también reconocen la necesidad de balancear los requerimientos del negocio con las necesidades de empleo. Por tanto, con vigencia a partir del 1 de marzo de 2004, la Compañía dará el aviso a los empleados obligados a trabajar horas extras con 2 horas de anticipación. La Compañía podrá obligar horas extras obligatorias con menos de 2 horas de anticipación, debido a eventos fuera de control de la empresa, incluyendo, pero no limitado a demandas de la empresa debido al clima, "upcounts", desbalance en el equipo de la aerolínea, ausencia de empleados en un turno previo que requería aviso para reportarse.

El tiempo extra obligatorio estará limitado a 3 horas por día con un máximo de 12 horas por semana por empleado.

VII. Despidos y sanciones disciplinarias

- A. A partir del 1 de marzo de 2004, durante los primeros 60 días de trabajo se considerará a los empleados dentro del periodo de prueba y podrán ser disciplinados y despedidos sin necesidad de recursos para el procedimiento de queja estipulado en este Acuerdo. Una vez que un empleado(a) ha completado su periodo de prueba, éste solo podrá ser disciplinado o despedido por una causa justa; se dar por entendido que el Sindicato tendrá el derecho de reclamar cualquier presunta infracción. La siguiente lista de infracciones constituyen causas justificadas para propósitos de disciplina hasta e incluyendo despido:
 - 1. Beber o estar bajo los efectos de bebidas alcohólicas o drogas durante horas de trabajo.
 - 2. Insubordinación.
 - 3. Dishonestidad o robo.
 - 4. Pelea en las instalaciones.
 - 5. Violación de cualquier regla o regulación local.
 - 6. Insolencia o falta de cortesía a la Empresa, cualquier supervisor, invitado o cliente.
 - 7. Faltas en el desempeño de los servicios requeridos por el puesto que posee el empleado.
 - 8. Faltas en el mantenimiento de estándares de apariencia personal, saneamiento y limpieza razonables requeridos por la empresa.
 - 9. Ineficiencia.
 - 10. Cualquier condición física que ponga en peligro la salud de un invitado, compañero de trabajo o el empleado mismo(a).

11. Falla para reportarse a trabajar como está programado, excepto en caso de enfermedad establecida, la cual deberá ser verificada por un médico certificado o mediante evidencia satisfactoria.
12. Daño o pérdida de equipo propiedad de la compañía o de sus clientes.
13. Violación de la Sección X de este Acuerdo.

Se entiende y se acuerda que la lista arriba enunciada no es conclusiva.

- B.
 1. Al empleado se le permitirá solicitar la presencia de un representante apropiado al momento de una entrevista de investigación que él o ella razonablemente crea que puede derivar en acciones de disciplina o despido.
 2. Si la primera persona solicitada no está disponible, el empleado podrá solicitar otra.
 3. Un representante adecuado será:
 - a) Una persona integrante del comité del establecimiento u
 - b) Otro empleado presente en la cocina o
 - c) Un representante del Sindicato, no empleado, presente en ese momento.

Los empleados que actuarán como representantes en una entrevista de investigación, cuando estén liberados de sus deberes laborales actuales, deberá marcarse como tiempo trabajado por el tiempo que dure la entrevista. No es necesario que a los empleados se les pida que dejen de trabajar si hacerlo interrumpe la operación

4. Si un representante no está disponible para atender la entrevista de investigación en el momento determinado por la Compañía, la entrevista se llevará a cabo en ese momento aún cuando dicho representante no esté presente. La Compañía hará un esfuerzo de buena fe para que la programación de las entrevistas de investigación se haga cuando esté disponible un representante adecuado.
 5. La Compañía se reserve el derecho de negarse a permitir la presencia de un representante cuando dicha presencia pueda comprometer la integridad de la investigación.
 6. Esta disposición no será interpretada más que para impedir que una persona integrante del comité de la tienda, partiendo de sus derechos y responsabilidades establecidas en el Artículo IX B, discuta o resuelva quejas o disputas con el jefe de su departamento si el Sindicato local lo autoriza.
 7. La entrevista de investigación no sustituye o duplica las funciones del proceso de queja y el representante no interferirá en el manejo de la investigación.
- C. Normalmente la disciplina será progresiva y correctiva en su naturaleza. Sin embargo, se entiende que algunas faltas o circunstancias son de tipo serio que pueden garantizar una inmediata suspensión o despido.
 - D. Se les dará a los empleados una notificación por escrito de las razones de cualquier disciplina escrita dentro de los cuatro (4) días del incidente. El manejo del tiempo de la notificación no afectará la validez de la disciplina, sin embargo, los límites de tiempo para sancionar la disciplina no empezarán hasta que el ofrecimiento de aviso se haga por escrito.

- E. Ningún empleado será despedido o disciplinado de cualquier otra manera por actividades sindicales, siempre que tales actividades sean dirigidas de manera totalmente lícita y no constituyan un incumplimiento de este Acuerdo, ni para reportar cualquier violación de este Acuerdo.
- F. Ningún empleado será sometido a presentar una prueba de “detector de mentiras”, excepto lo permitido por la ley.
- G. A partir del 21 de abril de 2006 y en adelante –la Compañía no usará o considerará en una determinada disciplina progresiva futura, cualquier disciplina progresiva “previa” hecha por escrito que haya sido emitida a algún empleado antes del 21 de abril de 2006.

VIII. Enmiendas

- A. Este Contrato Colectivo Nacional Maestro establece procedimientos permanentes para los cambios necesarios en los términos de empleo y arreglo de disputas, y quedará en efecto de manera permanente a menos que se cambie o termine mediante el acuerdo de la Compañía y el Sindicato, y será para el beneficio y obligación de las partes y sus subsidiarias, locales, Consejos Conjuntos, sucesores y cesionarios y sobre los empleados individuales en cuestión. En el caso que la Compañía sea vendida como una empresa en marcha, esto será una condición de tal liquidación por la Compañía, y será demostrado en el contrato de venta que el comprador: (1) asume, hasta la fecha de la compra, el Contrato Colectivo Nacional Maestro, tal como se enmendó aquí, entre el SINDICATO INTERNACIONAL DE UNIT HERE y Sky Chefs, Inc.; (2) todos los empleados de Sky Chefs contratados y representados por el SINDICATO INTERNACIONAL DE UNIT HERE; y (3) reconoce al SINDICATO INTERNACIONAL DE UNITE HERE como el representante debidamente designado de dichos empleados. Si cualquier disposición o disposiciones de este Acuerdo por alguna razón llega a ser inaplicable en el futuro en cualquier momento, y las partes no son capaces de ponerse de acuerdo sobre otro contrato sustituto, el asunto será presentado a arbitraje de acuerdo a las Secciones 7 y 8 de la Ley Laboral de Ferrocarriles.
- B. La Compañía no suscribirá ningún contrato con empleados que esté en conflicto con los términos de este Acuerdo, y las Condiciones Generales y Suplementos anexos a éste.

IX. Administración

- A. La completa autoridad respecto a las relaciones de las partes en la Unidad de Negociación Colectiva y la administración de este Acuerdo recaerá en el Presidente General del sindicato Internacional (o a quien éste designe) y en el Vicepresidente de Relaciones Industriales de la Compañía, y cualquier disputa no resuelta de esta manera será remitida a ellos; con la condición de que, no obstante, la administración diaria de los suplementos locales serán administrados por un representante local, tal como se establece en el procedimiento de queja de este documento.
- B. Vigente a partir del 1 de enero de 2004:
 - 1. Los representantes autorizados del Sindicato serán admitidos en las instalaciones de la Compañía en tiempos y lugares razonables, con la condición de que dichos representantes no interfieran con los deberes de los empleados durante su horario de trabajo programado.

2. Mientras permanezcan en las propiedades de la Compañía los representantes del Sindicato obedecerán todas las leyes aplicables y directrices de gobierno.
 3. Los representantes del Sindicato notificarán a la dirección cuando ingresen a las propiedades de la empresa y comunicarán que áreas visitarán.
 4. La Compañía trabajará con el Sindicato para obtener las insignias “**SIDA**” necesarias. Cualquier costo asociado a la obtención de las insignias para los representantes del Sindicato serán asumido por el Sindicato.
 5. Las reuniones con la dirección para discutir quejas y otros asuntos serán programadas con anticipación.
 6. Se fomentarán con ahínco las reuniones programadas regularmente entre los directores y el o los representantes del Sindicato.
 7. En ubicaciones donde los representantes de la dirección no estén disponibles de manera regular, podrá requerirse una notificación para obtener acceso con un tiempo de anticipación razonable.
 8. El Sindicato local notificará por escrito a la dirección local, el nombre de los representantes autorizados.
 9. Cuando se asigne un nuevo representante local del Sindicato, será necesaria una reunión introductoria/orientación con la dirección.
 10. El Sindicato local tendrá el derecho de nombrar a uno, o si fuera necesario, a dos integrantes del Comité de la tienda por departamento en cada unidad de la Compañía, y tales individuos estarán autorizados para actuar como enlace entre los empleados y el representante local de la empresa. Tales integrantes del Comité también discutirán y/o resolverán quejas o disputas con su director de departamento si el Sindicato local se los autoriza. Las quejas por escrito u otras disputas que sean turnadas a la Compañía, serán manejadas por el representante local del negocio de acuerdo al Artículo V, Sección B de este Acuerdo. El trabajo de los integrantes del Comité de la tienda será manejado fuera del tiempo de la Compañía y no interferirá con el trabajo de los empleados u otros, o con la operación normal de la empresa.
- C. La Compañía proporcionará un tablero de anuncios en cada una de sus ubicaciones donde se publicarán noticias oficiales del sindicato.
- D. Para garantizar la administración eficiente y expedita de este Acuerdo, las partes acuerdan reunirse mutuamente en lugares y ubicaciones convenientes.

X. Sin huelgas, ni cierres patronales

Este Acuerdo Maestro establece relaciones permanentes con la Unidad de Negociación Colectiva y procedimientos equitativos para la resolución pacífica de cualquier disputa que pudiera presentarse. Por lo tanto, se acuerda que ni la Empresa ni el Sindicato Internacional ni sus filiales locales, ni los empleados involucrados, se engazarán en ninguna acción económica, ya sea que esta se presente en forma de huelgas, cierres, lentitud en la producción, protestas, boicots o cualquier otra interferencia con la operación pacífica de la empresa, ya sea que dichas acciones sean atribuibles a una disputa sobre los derechos de contrato existentes, la negociación de nuevos derechos de contrato, o a una disputa que involucre a otra unidad de la Compañía, otros empleados o Sindicato. Las obligaciones de esta sección constituirán un compromiso, el cual es comparable con otras disposiciones de este Acuerdo, y continuarán en efecto permanente, a pesar de la pérdida de efectividad de otras disposiciones.

En el caso de que cualquier local o Consejo Conjunto del Sindicato Internacional se involucre en alguna acción que viole esta Sección, el Sindicato Internacional podrá ordenar a la sección local del mismo, el cese y desistimiento de la acción referida de manera inmediata, y al alcance total de su poder bajo su Constitución, hacer su mejor esfuerzo de buena fe para

llevar esa acción ilegal a su fin. El Sindicato internacional podrá llevar a cabo dicha obligación, pero si a pesar de todo la violación a esta sección continua, el Sindicato internacional será relevado de su responsabilidad

XI. Derechos de la Gerencia

- A. A menos que se establezca en este Acuerdo o en los suplementos aquí incluidos, la Compañía tendrá de manera exclusiva la jurisdicción sobre el manejo y operación de sus negocio y la dirección de su fuerza de trabajo. Sujeto a los términos de este y otros acuerdos locales aplicables incorporados aquí como suplementos, la compañía tendrá el derecho irrestricto (a) de mantener la disciplina y la eficiencia, (b) establecer y mantener reglas, procedimientos, estándares y métodos de trabajo, (c) determinar los puestos de trabajo, y (d) asignar a los empleados sus deberes en cualquiera de los diversos puestos de trabajo. El sindicato reconoce una obligación continua a cooperar totalmente para hacer posible los beneficios del progreso tecnológico y cambiar las operaciones de la Compañía y de sus clientes.
- C. La Compañía tendrá el derecho de incrementar los salarios y los beneficios adicionales más allá de los aquí establecidos, pero la notificación de los mismos a los empleados serán publicados conjuntamente por la Compañía y el Sindicato.

XII. Estabilidad del Sindicato

- A. Dentro de los 60 días siguientes (a) al inicio del empleo con la Compañía o (b) de la fecha de vigencia de este acuerdo, lo que suceda más tarde, todos los empleados amparados por este acuerdo se harán miembros del sindicato, como una condición de empleo persistente, y se mantendrá su membresía en éste, tanto como este Acuerdo permanezca vigente, aunque esta condición de empleo no se aplicará a un empleado cuya membresía no está disponible en los mismos términos y condiciones como generalmente se aplica a otros miembros, o con respecto a cualquier empleado cuya membresía fue negada o rescindida por cualquier razón además de la falla del empleado en ofrecer las cuotas periódicas (no incluye multas y penalizaciones) que se exigen como una condición para adquirir o mantener su membresía.
- B. La Compañía deducirá de los salarios de cualquier empleado al cual se le suministre un trabajo, conforme a la ley aplicable, las cuotas periódicas y pagos de inscripción (incluyendo multas y penalizaciones) exigidas de manera uniforme como una condición para adquirir o mantener la membresía en la Unidad local apropiada, y dichas cuotas se remitirán a la Unidad en cuestión.
- C. El Sindicato mantendrá sin ningún daño, defenderá e indemnizará a la compañía y sus empleados, respecto a cualquier reclamo, responsabilidad, costos y gastos (incluyendo honorarios de abogados) que surja de o en conexión con este Artículo XII o cualquier otra acción tomada bajo petición del Sindicato, a menos que el Sindicato tenga el derecho de defenderse contra cualquier reclamo y que ningún arreglo de este Acuerdo se hará sin un acuerdo previo por escrito del Sindicato.
- D. La Compañía proporcionará listas de antigüedad actualizadas cada cuatro meses a los Sindicatos locales respectivos. La lista contendrá los nombres y el último domicilio conocido de los empleados, sus puestos y fechas de antigüedad en sus puestos de trabajo. La Compañía proporcionará los cambios en dicha lista de antigüedad (nuevas contrataciones y despidos) una vez a la semana.

XIII. Sin discriminación

La Compañía y el Sindicato acuerdan hacer de esto un asunto registrado en este Acuerdo, en concordancia con lo establecido en las políticas de la Compañía y el Sindicato, las disposiciones de este Acuerdo se aplicarán de manera equitativa a todos los empleados amparados por el presente, sin distinción de sexo, color, raza, credo, nacionalidad, edad, orientación sexual o discapacidad.

ENPRESENCIA DE TESTIGOS, DAN FE, que las partes tienen que establecer al calce sus firmas este 22 de agosto de 1969.

Testigos: SKY CHEFS, INC.
ALISTAIR W. MITCHELL By ROBERT J. CAVERLY
ARTHUR M. WISEHART Presidente de Sesiones de la Junta

HOTEL & RESTAURANT
EMPLOYEES AND
BARTENDERS INTERNATIONAL
UNION (AFL-CIO)
CHARLES A. PAULSEN By ED. S. MILLER
JONAS B. KATZ Presidente General

ENMENDADO EL 21 DE DICIEMBRE DE 1972

Testigos: FLAGSHIP INTERNATIONAL, INC.
ELAINE HELTON By ALISTAIR W. MITCHELL
Vicepresidente de Relaciones Industriales

HOTEL & RESTAURANT
EMPLOYEES AND
BARTENDERS INTERNATIONAL
UNION (AFL-CIO)
CHARLES A. PAULSEN By ED. S. MILLER
Presidente General

ENMENDADO EL 23 DE OCTUBRE DE 1975

Testigos: FLAGSHIP INTERNATIONAL, INC.
CAROL HILLMAN By ALISTAIR W. MITCHELL
Vicepresidente de Relaciones Industriales

HOTEL & RESTAURANT
EMPLOYEES AND
BARTENDERS INTERNATIONAL
UNION (AFL-CIO)
CHARLES A. PAULSEN By EDWARD T. HANLEY
Presidente General

ENMENDADO EL 29 DE JUNIO DE 1979

TESTIGOS: FLAGSHIP INTERNATIONAL, INC.

ALISTAIR W. MITCHELL By JOSEPH T. PRIMAVERA
Asistente del Vicepresidente de Relaciones Industriales

HOTEL & RESTAURANT
EMPLOYEES AND
BARTENDERS INTERNATIONAL
UNION (AFL-CIO)
CHARLES A. PAULSEN By EDWARD T. HANLEY
Presidente General

ENMENDADO EL 1 DE SEPTIEMBRE DE 1982

Testigos: FLAGSHIP INTERNATIONAL, INC.
KENNETH M. DIEBOLD By JOSEPH T. PRIMAVERA
Asistente del Vicepresidente de Relaciones Industriales

HOTEL EMPLOYEES
AND RESTAURANT
EMPLOYEES INTERNATIONAL
UNION (AFL-CIO)
HERMAN LEAVITT By EDWARD T. HANLEY
Presidente General

ENMENDADO EL 1 DE NOVIEMBRE DE 1985

Testigos: FLAGSHIP INTERNATIONAL, INC.
JAMES E. LAWThER By JOSEPH T. PRIMAVERA
Asistente del Vicepresidente de Relaciones Industriales

HOTEL EMPLOYEES
AND RESTAURANT
EMPLOYEES INTERNATIONAL
UNION (AFL-CIO)
VINCENT J. SIRABELLA By EDWARD T. HANLEY
Presidente General

ENEMNDADO EL 1 DE NOVIEMBRE DE 1988

Testigos: SKY CHEFS, INC.
JAMES E. LAWThER By JOSEPH T. PRIMAVERA
Vicepresidente de Relaciones Industriales

HOTEL EMPLOYEES
AND RESTAURANT
EMPLOYEES INTERNATIONAL
UNION (AFL-CIO)
MORTY F. MILLER By EDWARD T. HANLEY
Presidente General

ENEMENDADO EL 1 DE NOVIEMBRE DE 1991

Testigos: SKY CHEFS, INC.
PETER VYGANTAS By JOSEPH T. PRIMAVERA

ERIC ROSENFELD

Vicepresidente de Relaciones Industriales

JOHN O'GARA
VAL CONNOLLY

HOTEL EMPLOYEES
AND RESTAURANT
EMPLOYEES INTERNATIONAL
UNION (AFL-CIO)
By EDWARD T. HANLEY
Presidente General

ENMENDADO EL 1 DE JUNIO DE 1995

Testigos:

PETER VYGANTAS
MARK EDWARDS

SKY CHEFS, INC.
By
JOSEPH T. PRIMAVERA
Vicepresidente de Relaciones Industriales

VALENTINE CONNOLLY
GEORGE PAPAGEORGE

HOTEL EMPLOYEES
AND RESTAURANT
EMPLOYEES INTERNATIONAL
UNION (AFL-CIO)
By
EDWARD T. HANLEY
Presidente General

ENMENDADO EL 1 DE DICIEMBRE DE 2003

Testigos:

CLIFTON JONES

SKY CHEFS, INC.
By
MARK EDWARDS
Vicepresidente de Relaciones Industriales

CAROL CARLSON

UNITE HERE (AFL-CIO)
By
SHERRI CHIESA
Vicepresidente Ejecutivo y Designado MNA

ENMENDAD EL 12 DE JUNIO DE 2008

Testigos:

MELANIE SWENSON

SKY CHEFS, INC.
By: _____
DARRYL CHANDLER
Vicepresidente de Recursos Humanos

CAROL CARLSON

UNITE HERE INTERNATIONAL UNION
By: _____
SHERRI CHIESA
Vicepresidente Ejecutivo y Designado MNA

DOCUMENTO PROBATORIO A

INCENTIVOS ADICIONALES Y CONDICIONES GENERALES DE EMPLEO EN

OPERACIONES DE SERVICIO DE ALIMENTOS EN AEROLÍNEAS – Vigente a partir del 11 de abril de 2006, a menos que se disponga de otra manera.

1. HORARIO DE TRABAJO

- (a) El día de trabajo consistirá de 8 horas dentro de 8-1/2 horas. La semana laboral consistirá de 5 días dentro de 7, comenzando a las 12:01 a.m. del día viernes. A partir del 5 de mayo del 2006, todo el trabajo desempeñado más allá de las 40 horas por semana se pagará a una tarifa y media (1.5) de la tarifa regular de pago de los empleados. Nada prohibirá a la Compañía la programación de trabajo semanal de cuatro (4) días de diez (10) horas. Dicha jornada laboral sólo será programada por la Compañía en días consecutivos.
- (b) En el cálculo de 5 días de trabajo en una semana laboral de 7 días, o de 4 días laborales en 4 días de 10 horas, los días pagados pero no trabajados o los días de permiso atribuibles a alguna enfermedad, no se considerarán como días de trabajo que deban ser pagados a una y media veces la tarifa normal después de las 40 horas semanales.
- (c) Los empleados no serán obligados a constituir días pagados pero no trabajados, pero si trabajador acuerda laborar en un día no programado, en una semana que contenga un día pagado pero no trabajado, entonces a el/ella se le pagará su tiempo trabajado de ese día hasta las 40 horas trabajadas esa semana, y de allí en adelante, a una tasa y media de la tarifa normal de pago.
- (d) La semana laboral para los empleados consistirá de cinco (5) o cuatro (4) días consecutivos de trabajo, en turnos de 10 horas.
- (e) Los empleados que precisen el manejo de dinero se les pagará su tarifa normal o una prima extra en el caso de que todo el tiempo lo inviertan recibiendo, contando o recontando dichos dineros.
- (f) Donde y cada vez que sea factible, la Compañía proporcionará a los empleados con ocho horas de trabajo programado dos descansos pagados de 10 minutos. A los empleados con turnos cortos sólo se les permitirá un descanso con derecho a pago de 10 minutos.
- (g) A los empleados no se les solicitará que regresen al trabajo hasta transcurridas más de 10 horas entre turnos.
- (h) Para propósitos de cálculo de pago de horas extra, la "tasa regular de pago" incluirá cualquier pago diferencial por mando y/o turno que esté siendo recibido de manera regular por el empleado en ese momento.
- (i) A partir de 5 de mayo de 2006, las Secciones 1(a) y 1 (b) del Contrato Colectivo Nacional Maestro (MNA, por sus siglas en ingles) fueron modificados para incluir cambios en el 6to. y 7mo. día consecutivo de pago, por las Secciones 8a y 8b del Memorando de Acuerdo (MOA) suscrito el 25 de abril de 2006.

2. SALARIOS

- (a) A partir de las fechas de vigencia establecidas en los suplementos de pago adjuntos a este Acuerdo en sus respectivas Unidades locales, los empleados recibirán sus tarifas de pago de acuerdo a lo establecidos en tales anexos. A los empleados cuyas tarifas de pagos son

superiores a las tarifas mínimas establecidas, recibirán más que el aumento mínimo proporcionado de forma general a los empleados en su respectivo puesto de trabajo. Todas las modificaciones en las tarifas de pago han sido incorporadas en los suplementos de pago por el Memorando de Acuerdo suscrito el 25 de abril de 2006.

- (b) Los empleados que se les paga propina recibirán sus tarifas normales de pago o Salario Mínimo Estatal o Federal (antes de realizar descuentos o deducciones), la cantidad que sea mayor, más gratificaciones a las que tienen derecho por el tiempo libre autorizado y pagado tales como vacaciones pagadas, licencias por enfermedad con derecho a pago, días de asueto pagados, salidas con pago para atender un funeral y permiso de salida pagado por accidente de trabajo.
- (c) A ningún empleado le será exigido hacer cualquier tipo de contribución a otro trabajador o persona, o compartir sus gratificaciones con otro empleado o persona, excepto que se establezca un acuerdo entre la Compañía y el Sindicato.
- (d) Siempre que un empleado sea obligado a reemplazar a otro en un puesto con pago mas alto, dicho empleado recibirá la tasa de contrato para el puesto con pago más alto, siempre que el empleado trabaje una (1) o más horas de su tiempo de trabajo programado normalmente reemplazando al empleado en un puesto con pago más alto.

3. DÍAS DE ASUETO

- (a) A partir del 1 de mayo de 2006, todos los empleados contratados antes del 17 de abril del 2006, que hayan completado 60 días de empleo, podrán gozar los siguientes días de libres:

Día de Año Nuevo	Día de Acción de Gracias
Día de la Independencia	Navidad

- (b) Los empleados con programa de trabajo de cinco días de ocho horas que laboren en cualquiera de los días arriba enunciados, recibirán el pago de ocho (8) horas de dicho día de manera adicional a su tarifa normal de pago. Los empleados con programa de trabajo de cuatro días de diez horas que laboren en cualquiera de los días arriba enunciados, recibirán el pago de diez (10) horas de dicho día de manera adicional a su tarifa normal de pago. Los empleados que no trabajen en días feriados, se les pagarán a su tarifa normal de pago, si dichos días caen en un día normal de trabajo programado; y, a partir del 1 de enero de 1996, si dicho día cae en un día de descanso programado, siempre que tal trabajador labore su día de trabajo programado antes y después de dicho día, pero no si el día de asueto cae en su día libre programado antes del 1 enero de 1996.
- (c) Los empleados contratados el 17 de abril de 2006, y de aquí en adelante, serán elegibles para tomar los días libres arriba enumerados después de alcanzar un (1) año de antigüedad en la Compañía
- (d) Uso de días personales con derecho a pago
El uso de cada día personal pagado estará sujeto a las siguientes condiciones:
 - 1) Los empleados que hagan uso de un día personal pagado mientras estén programados para una semana laboral de cinco días de ocho horas, recibirán ocho (8) horas de tiempo personal pagado.

- 2) Los empleados que hagan uso de un día personal pagado mientras tengan programada una semana laboral de cuatro días de diez horas, recibirán diez (10) horas de tiempo personal pagado.
 - 3) Los días solicitados antes del 1 de septiembre, pero no considerados en el último cheque de pago del año, serán pagados vía nómina.
 - 4) En cualquier Unidad, no se les concederá un día personal a más de dos empleados en cualquier día o semana en particular.
 - 5) El empleado que desee un día personal deberá avisar con dos semanas de anticipación; una vez que éste sea concedido, el permiso para tomarlo no podrá ser rescindido arbitrariamente.
 - 6) Cuando deba hacerse alguna preferencia, la antigüedad en la Compañía se usará para determinarla.
 - 7) A partir del 1 de enero de 2007, los días personales con pago serán eliminados.**
- (e) La programación semanal de trabajo no se cambiará en ningún modo para evitar un día de asueto pagado.
 - (f) Un empleado con licencia por enfermedad con o sin pago, u otro permiso de ausencia, o con suspensión disciplinaria o laboral, no podrá gozar de días de asueto o personales pagados. Los empleados podrán gozar de días de asueto pagados que caigan dentro de su periodo vacacional pagado.
 - (g) Los empleados que estén programados para laborar en un día de asueto y no se reporten como está establecido no recibirán el pago de ese día.
 - (h) Cualquier empleado al que se le solicite trabajar en un día feriado pagado, que esté programado para trabajar otros cinco (5) días durante esa semana laboral, u otros cuatro (4) días durante una semana de trabajo de cuatro días de diez horas, y acepte hacerlo, recibirá dos y media veces su tarifa regular de pago en ese día de trabajo.
 - (i) El pago de un día de asueto incluirá cualquier diferencial por turno o mando que esté siendo recibido por el empleado en ese momento

4. VACACIONES

- (a) A partir del 1 de enero de 2006, las horas de vacaciones con derecho a pago para usarlas en el próximo año civil no serán mayores a las acumuladas con base en las horas trabajadas y antigüedad a nivel de la Empresa (no departamental). Los empleados que no tengan horas de trabajo acumuladas no podrán gozar de vacaciones. En su lugar, a partir del 1 de enero, la compañía abonará a la cuenta vacacional de cada empleado de acuerdo a la antigüedad de éste en la Empresa.

A partir del 1 de enero de 2007 y en cada año de aquí en adelante, la Empresa abonará a la cuenta vacacional de cada empleado, de acuerdo al programa abajo descrito:

<u>Antigüedad con la Empresa</u>	<u>Horas de vacaciones</u>
De 6 meses y hasta un año de servicio	24 horas
De 1 y hasta 5 años de servicio	40 horas
De 5 y hasta 15 años de servicio	80 horas
De 15 años y hasta 25 de servicio	120 horas
De 25 años o más de servicio	160 horas

Los ex empleados de Caterair que pasaron a Sky Chefs el 30/sep/1995, o el 31/may/1996, más los ex empleados de LSG USA que pasaron a Sky Chefs el 01/abril/1995 o el 01/sep/1995 serán igualados con otros empleados que haya sido transferidos mediante la solicitud de su fecha de contratación en su antigua compañía en el nuevo programa vacacional a partir del 01 de enero de 2007 y en adelante.

A partir del 1 de enero de 2009, y en adelante cada año, la Empresa le acreditará cuenta de vacaciones a cada empleado, de conformidad con la tabla que a continuación se indica:

Antigüedad con la Empresa

De 6 meses y hasta 1 año de servicio	24 horas
De 1 año y hasta 5 años de servicio	40 horas
De 5 años y hasta 10 años de servicio	80 horas
De 10 años y hasta 25 años de servicio	120 horas
De 25 años y más de servicio	160 horas

A partir del 1 de enero de 2008, los empleados con 10 años o más de antigüedad en la compañía de acuerdo al programa de crédito vacacional del 1 de enero, que sean separados de la Compañía por razones tales como suspensión laboral, recibirán un pago ponderado de sus siguientes vacaciones anuales, conforme en las horas trabajadas, además de cualquier vacación del año en curso no usada.

Los empleados que sean suspendidos podrán elegir:

- El pago del balance total de vacaciones del año en curso no usadas en el momento de la suspensión (considerando cualquier acumulación ponderada para empleados quienes su antigüedad al 1 de enero era de 10 años o más)
- El pago del balance total de vacaciones del año en curso no usadas un año después de la fecha de suspensión, si no es reinstalado.
- El pago del balance total de vacaciones del año en curso no usadas mediante una solicitud por escrito a la Compañía.

Los empleados que cuenten con permiso de ausencia el 1 de enero se les abonarán sus vacaciones cuando regresen a laborar mediante una ponderación basada en el número de meses completos restantes en el año.

- (b) Si un empleado ha ganado menos de ochenta (80) horas de vacaciones pagadas, se le podrá otorgar, si lo solicita por escrito y las operaciones de trabajo lo permite, tiempo suficiente de vacaciones no pagadas junto con sus vacaciones pagadas hasta permitirle ochenta (80) horas de vacaciones.

Si un empleado ha ganado al menos ochenta (80) horas de vacaciones pagadas, pero menos de ciento veinte (120), se le podrá otorgar, si lo solicita por escrito y las operaciones de trabajo lo permite, tiempo suficiente de vacaciones no pagadas junto con sus vacaciones pagadas hasta permitirle 120 horas de vacaciones.

Los empleados pueden elegir la programación de sus vacaciones de manera separada, pero deberán estar en unidades semanales completas. Cuando se otorgue tiempo para vacaciones no pagadas junto con vacaciones pagadas, éstas no podrán dividirse.

- (c) En el caso que un empleado ha seleccionado oportuna y debidamente o solicitado de manera diferente vacaciones en el año civil, pero la Compañía no esta en condiciones de otorgarlas en ese año, el empleado podrá optar por (a) el pago de sus vacaciones no usadas a su tarifa normal de pago o (b) llevar a cabo sus vacaciones en el siguiente año, en el entendido que si la Compañía no ha programado las vacaciones para que sean tomadas antes del 31 de marzo, la Compañía pagará las vacaciones no usadas a la tarifa normal de pago antes del 15 de abril.
- (e) El pago de vacaciones incluirá cualquier diferencial de mando y/o turno que esté siendo recibido normalmente por el empleado en ese momento.

5. PLANES DE SALUD Y ASISTENCIA SOCIAL (“WELFARE”)

- (a) **Nuevo Plan de Salud.** A partir de 1 de julio de 2006, la Compañía implementará un Plan de Salud llamado Consumer Driven Health Care Plan, tal como se delinea en las tablas adjuntas en el Documento Probatorio C.
 - (i) Para todos los planes CSC de California, añadida como alternativa disponible al Plan CDHC, un Plan 80/20 Kaiser HMO para la parte Norte y Sur de California; (SFO, OAK, LAX, SNA, ONT, PSP, SJC, SMF) para los planes anuales 2006 y 2007. Desde el 1 de julio de 2006 el precio semanal será como se establece en el Documento Probatorio C.
- (b) **Admisibilidad.** Serán admisibles para dichos planes todos los empleados permanentes que tengan programado trabajar más de 32 horas a la semana determinados tal como lo determine calendario de actividades alternadas en las últimas seis semanas transcurridas, y que hayan completado seis meses de servicio con la Compañía, hasta la fecha de su despido.

Los cónyuges de los empleados elegibles también podrán gozar la cobertura de los planes medico y dental de la Compañía.

- (c) **Contribuciones de los empleados.** Las contribuciones de los empleados destinadas a los costos de las diversas coberturas en dichos planes durante el primer año, será como está acordado y se muestran en el Documento Probatorio C.

A partir del 1 de enero de 2007, y años subsecuentes del Health Care Plan, las contribuciones del empleado se incrementarán sobre una base potencial establecida por la industria y determinada por la tendencia de los factores y experiencia actual del Plan. Para los años del Plan 2007 y 2008, la Compañía compartirá su costo: 60% la empresa y 40% los empleados. Para los años 2009 y en adelante, la Compañía y los empleados compartirán el costo del Plan de manera equitativa: 50% y 50%.

Desde el 1 de julio de 2006, el precio vigente, por el Memorando de Acuerdo suscrito el 25 de abril de 2006, se muestran en el Documento Probatorio C.

A partir del 28 de abril de 2006, las reducciones en los costos del Healthy Lifestyle Price se eliminarán.

Por cada uno de los años del Health Care Plan, empezando a partir del 1 de julio de 2004, la Compañía determinará el monto de la contribución por empleado como se establece en esta sección, y anunciará dichas cantidades al menos dos meses antes del final del año actual del Plan, de tal forma que los empleados tengan la oportunidad de determinar, por ellos mismos, si participan o no y hasta donde en el Plan del siguiente año.

(c) **Selección de Organizaciones Proveedoras.** En la selección de nuevas organizaciones proveedoras y/o red (Health Plan, HMO or DMO), la Compañía comunicará al Sindicato por escrito, con al menos 30 días de anticipación, su intención, junto con el material que ofrezca al Sindicato la oportunidad de llevar a cabo una revisión independiente de calidad. La Compañía considerará, como parte del proceso de toma de decisiones, los resultados de cualquier revisión presentada por el Sindicato a la Compañía, dentro de un plazo de 10 días a partir de la entrega del material.

(e) **Plan de Retiro del Grupo Life y Beneficios de Gastos Médicos.** Compatible con el inicio de contribución médica para empleados activos, Sky Chefs modificará el plan médico post-jubilación como sigue:

(1) Inicio de contribuciones para empleados que se jubilen antes de los 65 años. Las contribuciones representarán un porcentaje del costo de la cobertura médica post-jubilación para empleados retirados menores de 65 años y será determinado con base en la edad del empleado al momento del retiro. Las contribuciones serán:

<u>Edad de retiro:</u>	<u>% del costo del pago por jubilación (menor de 65 años)</u>
55 pero menos de 60	50%
60 pero menos de 62	25%
62 pero menos de 65	15%
65 o más	Ninguno

Las contribuciones cambiarán cada año como cambie el costo del plan médico de post-jubilación menor de 65 años. Las contribuciones terminarán el mes que el jubilado cumpla 65 años.

(2) Las contribuciones aplican a cualquier jubilado nuevo después del 1 de julio de 1989. Sin embargo, los empleados con derecho para jubilarse el 1 de julio de 1989, serán subvencionados (esto es, no se requerirán contribuciones para ellos), y los empleados que se jubilen con una pensión de discapacidad no se les exigirá hacer contribuciones a pesar de la edad al momento del retiro

(3) Cambio en el beneficio máximo de vida del plan médico de post-jubilación a \$20,000 sin considerar la edad de jubilación. Sin embargo, los empleados que sean elegibles para retirarse el 1 de julio de 1989 mantendrán sujetos a los límites de vida previos.

(4) Los empleados contratados antes del 1 de julio de 1995 y que se jubilan después del 30 de junio de 1995, que cuenten con una edad de 55-64 años, recibirán cobertura de beneficios médicos a través del Plan Médico de Jubilación de la Compañía, sujeto al máximo de vida existente. Los empleados contratados después del 30 de junio de 1995 no tendrán derecho a los beneficios del plan médico y de seguro de vida.

(5) Sky Chefs continuará proporcionado la coordinación del 100% de los beneficios con Medicare para los jubilados actuales. Futuros jubilados menores de 50 años y con

menos de 10 años de servicio al 30 de junio de 1995, tendrán sus beneficios médicos compensados por Medicare. Sky Chef no pagará los cargos sobre las tasas de reembolso de Medicare.

- (6) Los empleados elegibles que se jubilen después del 31 de mayo de 2006, no podrán gozar de los beneficios de los Planes Médico de Jubilación y de Cobertura de Vida.
- (f) **Plan de Visión.** A partir del 1 de julio de 2004 todos los empleados elegibles inscritos en el Plan Médico de la Empresa podrán participar en un Plan de Visión como sigue:

Examen anual por empleado cubierto y su(s) dependiente(s) (\$10 pago compartido)

Pago por armazón a precio de venta al público para cada empleado cubierto y sus dependientes (mas de \$100 cada 12 meses) utilizando una variada red de proveedores ópticos.

Costo mensual

Empleado sólo	GRATIS
Empleado + Hijo	\$1.00
Empleado + Cónyuge	\$1.00
Empleado + Familia	\$1.00

- (g) **Lesión compensable.** Si un empleado se encuentra inhabilitado para trabajar debido a una lesión ocurrida durante el trabajo, la Compañía pagará al empleado el resto del turno y hasta el 31 de diciembre de 1992, su salario completo a la tarifa normal de pago, sus primeros cinco días de ausencia por cada accidente menos cualquier compensación pagada al trabajador esos cinco días.

A partir del 1 de enero de 1993, al empleado que se le otorgue permiso para una salida por enfermedad pagada debido a una lesión ocurrida durante su trabajo, estará sujeto a las disposiciones de la Sección 10

- (h) **Folletos.** En la medida que sea práctico, la Compañía proporcionará folletos a sus empleados para explicar el Plan Flexible de Beneficios, y los demás coberturas disponibles y sus costos para la Compañía y los empleados, respectivamente, junto con detalles adicionales.
- (i) **Plan Dental (Dental Maintenance Organization, DMO).** Las contribuciones anuales de los empleados (**tarifas de costo semanal**) para el Plan DMO comienza el 1 de julio de 2004 y en adelante incrementarán como lo determine el proveedor del DMO junto con la Compañía, y los empleados compartirán equitativamente el porcentaje de incremento. A partir del 1 de julio de 2004, el costo específico de los servicios por empleado se ajustará con base en las tablas del Documento Probatorio C.

6. PENSIÓN

La Compañía corregirá el Plan de Pensiones incluyendo las siguientes y más importantes mejoras:

- (a) A partir del 1 de enero de 1986, el Plan será modificado reduciendo el requerimiento de edad para ser elegible para participar en el Plan, de 25 años a 21 años de edad para todos los empleados para llegar a ser miembros del Plan en o después del 1 de enero de 1986.

- (b) A partir del 1 de enero de 1986, el Plan será modificado para permitir a los empleados activos acumular los planes de seguro y prestaciones recibidos durante los años de servicio después de los 18 años de edad.
- (c) A partir del 1 de enero de 1986, el Plan será modificado y cambiará las disposiciones de interrupción en el servicio; se requerirá un periodo de cinco (5) años consecutivos de interrupción en el servicio para los participantes en el Plan, antes que los derechos invertidos previamente puedan perderse.
- (d) La Compañía corregirá el Plan de Pensión tanto como sea necesario, para ajustarla a los requerimientos de la Ley de Equidad de Oportunidades de Retiro aprobada en agosto de 1984.
- (d) El beneficio mínimo jubilatorio a la edad de 65 años se incrementará como sigue para aquellos empleados que se jubilen después del 31 de diciembre de 1995:
 - A partir de 1 de enero de 1995: \$14.00 por mes
 - A partir de 1 de enero de 1996: \$14.50 por mes
 - A partir de 1 de enero de 1997: \$15.50 por mes
 - A partir de 1 de enero de 1998: \$16.50 por mes
- (f) Tan práctico como sea posible, la Compañía proporcionará un folleto a cada participante del Plan para explicárselo.
- (g) A partir del 1 de enero de 1989, el Plan será modificado para reducir a cinco (5) años, en lugar de diez (10), el número de años de servicios invertidos bajo el plan, para recibir los planes de seguro y prestaciones acumulados.
- (h) A partir del 1 de enero de 1989, el Plan será modificado para incrementar a 1.35% (a partir de 1.25%) el beneficio bajo la fórmula Básica sobre remuneración mensual hasta \$550, conforme a la ley aplicable.
- (i) Los empleados contratados después del 30 de junio de 1995 no serán elegibles para participar en el Plan de Pensión.
- (j) A partir del 31 de mayo de 2006, el Plan será modificado para congelar futuras acumulaciones de beneficios del Plan para los empleados elegibles contratados antes del 30 de junio de 1995.

7. PAGO POR REPORTARSE

Cualquier empleado que se reporte a trabajar en un turno normal y no se le permita laborar recibirá cuatro (4) horas de pago a su tarifa normal salarial, y cualquier empleado que trabaje regularmente cuatro días de diez horas por semana y se presente a trabajar en un turno regular y no se le permita recibirá cinco (5) horas de pago a su tarifa normal salarial; sin embargo, siempre que dicho empleado sea notificado la noche anterior para no reportarse a trabajar y sin embargo lo haga, no se le proporcionará ningún pago mínimo. Los registros de dichas notificaciones se mantendrán por dos semanas, y serán dados al Sindicato local mediante una solicitud por escrito.

8. ALIMENTOS PARA LOS EMPLEADOS

Los empleados programados regularmente recibirán 1 comida saludable por día sin cargo alguno. Los empleados que estén programados para trabajar diez (10) diarias recibirán 2 comidas saludables sin cargo. Los periodos de comida no serán pagados y se programarán normalmente de 30 minutos.

9. UNIFORMES

- (a) Los empleados requerirán usar los uniformes que serán proporcionados en número suficiente por la misma Compañía, dicha vestimenta será lavada y mantenida por la empresa. El uniforme de la Compañía intentará realzar la imagen de Sky Chef dentro de la comunidad aeroportuaria y con el público viajero. Debido a su diseño de "ropa de calle" los empleados podrán usar su uniforme hacia y después del trabajo. Donde la Compañía no lave los uniformes, ésta reembolsará al empleado la cantidad de \$0.75 por día para el mantenimiento de las prendas.
- (b) Si no lo prohíbe la FDA (Food and Drugs Administration) u otra regulación gubernamental, a los empleados se les permitirá usar un (1) botón estándar del Sindicato (pero no botones de otro tema).
- (c) La Compañía también proveerá a cada empleado de las herramientas necesarias de su oficio sin cargo alguno.
- (d) La Compañía está comprometida a proporcionar ropa exterior apropiada que cumpla las leyes federales y estatales de salud a todos los empleados asignados a trabajar en las áreas refrigeradas del Centro de Servicio a Clientes y en malas condiciones de tiempo.
- (e) La Compañía está comprometida a proporcionar ropa exterior de manera individual, de tal forma que el compartido de ropa se mantenga al mínimo.
- (f) La Compañía será responsable del costo de lavado y mantenimiento de las prendas exteriores proporcionadas por ésta. Los empleados serán responsables del costo de las prendas exteriores extraviadas que proporcione la Compañía.

10. LICENCIA PAGADA POR ENFERMEDAD

- (a) Los empleados contratados el 17 de abril y en adelante, recibirán dieciséis (16) horas de licencia por enfermedad con derecho a pago después de un año de servicio en la Compañía; después, en el segundo y los siguientes años civiles del empleado, dieciséis (16) horas efectivas cada 1 de enero, hasta una acumulación máxima individual de 240 horas.
- (b) A partir del 1 de enero de 2006, la Compañía otorgará licencias por enfermedad con derecho a pago para sus empleados en concordancia con lo siguiente:

Veinticuatro (24) horas después de un (1) año de servicio en la Compañía;
y en adelante, veinticuatro (24) horas efectivas al 1 de enero durante el 2do. y 3er. año civil de servicio en la Empresa;
y en adelante, efectivas cada 1ro. de enero en el cuarto (4to.) y los siguientes años civiles de servicio: ocho (8) horas por cada dos meses trabajados en el calendario civil previo hasta un máximo de cuarenta y ocho (48) horas para un año civil de servicio, y una acumulación máxima individual de 240 horas.
- (c) A partir de 1 de enero de 1993, las licencias por enfermedad pagadas podrán usarse para ausencias debido a lesiones laborales, con el entendido que dichas ausencias pagadas serán coordinadas con los beneficios por estado de incapacidad o beneficios de compensación de los trabajadores, si fuera aplicable; esto para asegurar que el empleado no reciba más ingresos semanales que el salario que él pudo haber ganado en su programa normal de trabajo.
- (d) Será necesaria la certificación de un Dentista o Doctor para obtener los beneficios de una salida por enfermedad pagada, excepto para el resto del turno cuando un empleado se envíe a su

hogar por la enfermera de la Compañía, gerente o representante de éste y/o excepto por una salida por enfermedad de un día o menos. La certificación necesaria no descubrirá la condición médica del empleado a menos que sea relevante de acuerdo a Ley para los Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act).

- (e) Las cuatro opciones siguientes estarán disponibles para los empleados con licencias por enfermedad acumuladas que excedan las 200 horas al 31 de diciembre de 1992:
- 1) Usar dicho exceso por enfermedad a una tasa de pago de tiempo del 100% tanto como sea posible o;
 - 2) Cobrar dicho exceso en la jubilación a una tarifa del 70% de la tasa normal de pago (1/enero/1996 al 80%, 1/enero/1997 al 90%, 1/enero/98 al 100%) al momento de retirarse o;
 - 3) Cobrar dicho exceso a la Compañía, en un mínimo de cuarenta (40) horas hasta un máximo de ochenta (80) horas cada enero sucesivo tal como fue adoptado 15 de septiembre a una tasa de pago del 50% (1/enero/1996 al 60%, 1/enero/1997 al 70%, 1/enero/98 al 75%) al momento del pago o;
 - 4) Cobrar dicho exceso al momento de ser despedido, siempre que dicho cese surja del cierre permanente de la unidad o concesión en la cual el empleado desempeñaba su trabajo, el cual otorga el derecho al empleado a una indemnización como lo establece la Sección 16 (más adelante), a una tasa de pago del 50% (1/enero/1996 al 60%, 1/enero/1997 al 70%, 1/enero/98 al 75%) al momento del despido.
- (f) A partir del 1 de julio de 1995, las salidas pagadas por enfermedad incluirán cualquier tarifa diferencial de pago por mando y/o turno que el empleado esté recibiendo normalmente en ese momento.

11. PERMISOS DE AUSENCIA

- (a) **Salida por enfermedad:** Los empleados podrán ser elegibles para gozar de permisos de ausencia de acuerdo con el siguiente programa:

<u>Antigüedad de la Compañía</u>	<u>Duración Máxima del Permiso</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	1 año
5 años o más	2 años

Los permisos por enfermedad serán otorgados inicialmente por periodos no mayores de noventa (90) días, pero podrán extenderse en periodos no mayores de noventa días. Cada extensión tendrá que estar apoyada por un certificado médico. Este certificado deberá indicar que el empleado esta incapacitado y no apto para desempeñar sus responsabilidades de trabajo, la naturaleza de la incapacidad y la fecha aproximada de retorno al trabajo.

Los empleados liberados de cuidados médicos deberán solicitar su reinstalación y estar en disposición de trabajar dentro de los siete (7) días en que ocurrió su alta médica. La falla en el cumplimiento con lo antes mencionado eliminará el derecho del empleado a ser reinstalado. La Compañía se reserva el derecho de obligar que el empleado sea examinado por el doctor de la Compañía antes de su reinstalación. Sobre la reinstalación, el retorno del empleado al trabajo se manejará como sigue:

- 1) Si su puesto ha sido cubierto por un nuevo empleado (60 días o menos), el empleado que regresa puede desplazar al nuevo empleado;
- 2) Si el empleo del trabajador que regresa ha sido cubierto por un empleado con 60 o más días de antigüedad en la Compañía, al empleado reinstalado se le dará la vacante disponible más atractiva en su puesto;
- 3) Si no existe una vacante disponible, el empleado que retorna podrá desplazar a la persona de menos antigüedad en su puesto;
- 4) En todos los casos, el empleado que retorna se mantendrá en dicho turno hasta que se lleve a cabo el siguiente procedimiento de postulación, en el cual el o ella ejercerá su antigüedad en su puesto de trabajo tal como se establece en el Artículo VI.B.

A partir del 1 de enero de 2004, un empleado con permiso de ausencia por enfermedad recibirá la Antigüedad ganada de la Compañía cuando éste retorne a su empleo activo.

Con retroactividad al 1 de enero de 2004, un empleado que goce un permiso de ausencia por enfermedad recibirá la Antigüedad en el puesto de trabajo ganada cuando regrese a su empleo activo. Todas las quejas sobresalientes turnadas desde el 1 de enero de 2004 relacionadas con esta disposición se resolverán proporcionando a los empleados afectados un ajuste de la Antigüedad en su puesto de trabajo. Además de resolver las quejas más sobresalientes en este tema, la Compañía investigará y revisará una lista de empleados, proporcionada por el Sindicato, que pudieran ser elegibles para el ajuste de su antigüedad en el puesto de trabajo. Cualquier asunto adicional específico relacionado al ajuste de antigüedad del puesto de trabajo, debido al retorno de un empleado de un permiso de ausencia por enfermedad entre el 1 de enero de 2004 y el 22 de octubre de 2006, se resolverá dentro del Comité Ejecutivo Obrero/Patronal.

- (b) **Salida por lesión en el trabajo:** Los empleados serán elegibles para salidas de ausencia de acuerdo al siguiente programa

<u>Antigüedad de la Compañía</u>	<u>Duración Máxima del Permiso</u>
60 días, pero menos de 1 año	6 meses
1 año, pero menos de 5	1 año
5 años o más	3 años

Las salidas por lesión en el trabajo se concederán inicialmente por periodos no mayores de noventa (90) días, pero pueden extenderse en periodos menores a los noventa días. Cada extensión tendrá que estar apoyada por un certificado médico. Este certificado deberá indicar que el empleado esta incapacitado y no apto para desempeñar sus responsabilidades de trabajo, la naturaleza de la incapacidad y la fecha aproximado de retorno al trabajo.

Los empleados liberados de cuidados médicos deberán solicitar su reinstalación y estar en disposición de trabajar dentro de los siete (7) días en que ocurrió su alta médica. La falla en el cumplimiento con lo antes mencionado eliminará el derecho del empleado a ser reinstalado. La Compañía se reserva el derecho de obligar al empleado para que sea examinado antes de su reinstalación por el doctor de la Compañía.

La antigüedad se acumulará durante el periodo completo de un permiso de ausencia por lesión en el trabajo.

- (c) **Salida Personal:** Los empleados con un año o más de antigüedad se les podrán conceder salidas personales no mayores a 30 días naturales. Dichas ausencias se concederán a discreción única de la Compañía.

Todas las salidas personales deberán solicitarse por escrito. La Compañía podrá otorgar 30 días adicionales de salida junto con el permiso inicial, pero cada extensión deberá estar acompañada mediante una solicitud por escrito por parte del empleado.

Un empleado no será elegible para más de una salida personal de más de noventa (90) días en un periodo de doce (12) meses.

A partir del 22 de octubre de 2006, un empleado que goce un permiso personal recibirá su antigüedad de la compañía y de su puesto de trabajo ganadas cuando retorne al trabajo activo.

- d) **Salida por Asuntos del Sindicato:** Siempre que sea aplicable, los empleados con un año de antigüedad serán elegibles para un permiso de ausencia, si el Sindicato los designa para asistir a convenciones laborales o cualquier capacitación sindical, a través de una notificación por escrito dirigida a la Compañía con 10 días de anticipación.

La máxima duración de un permiso de ausencia estará basada en la antigüedad en la Compañía y de acuerdo al siguiente programa

<u>Antigüedad en la Compañía</u>	<u>Duración Máxima del Permiso</u>
1 año, o menos de 5	1 año
5 años o más	3 años

La Antigüedad continuará acumulándose durante el permiso para atender asuntos sindicales.

Los beneficios de los seguros de vida y de salud terminarán el último día trabajado. El empleado en permiso podrá comprar cobertura médica y dental continua de la Compañía que él seleccione a tasas vigentes de la Ley COBRA.

- (e) La Compañía intentará proporcionar a sus sindicatos locales respectivos los nombres de los empleados con licencia, una vez cada cuatro meses.
- (f) A partir del 21 de enero de 2004, un empleado con al menos un año de servicio podrá requerir tiempo libre sin pago para tratar asuntos sindicales no estipulados por la sección 11(d), hasta por dos semanas por cada solicitud. Los empleados deberán presentar la solicitud de permiso a su gerente local al menos con una semana de anticipación al comienzo de dicha salida. Las condiciones del negocio no permitirán siempre tales ausencias, no obstante, la dirección hará esfuerzos razonables para hacer frentes a estos requerimientos.

12. SALIDA PARA ATENDER UN FUNERAL

Los empleados tendrán derecho a tres (3) días con pago en el caso del deceso de un familiar próximo (madre, padre, cónyuge, hermana, hermano, hijo, abuelo, suegro, suegra, padrastro, hijastro, o cualquier otro que resida en el hogar del empleado). Los empleados podrán extender este tipo de permiso mediante la solicitud de un día extra sin derecho a pago. La salida pagada para atender un funeral incluirá cualquier diferencial por mando o turno que el empleado éste recibiendo en ese momento. A partir de 1 de enero de 2004, los empleados tendrán derecho a estos beneficios de salida por funeral pagada en el caso de la muerte de su amasio, siempre que el

empleado firme una declaración jurada a la Compañía de su relación con éste, al momento de la solicitud del permiso.

13. SERVICIO DE JURADO

Los empleados requeridos para el servicio de jurado que hayan estado empleados por la compañía por un periodo mayor a un año, recibirán el pago completo por dicho servicio con base a la programación de un día de trabajo, sin deducción por concepto de honorarios de jurado. El pago por servicio de jurado incluirá cualquier diferencial de pago por mando y/o turno que el empleado éste recibiendo en ese momento

A partir del 1 de enero de 2004, por cada día de jurado que coincida con los días libres programados del empleado, éste recibirá un día libre distinto dicha semana.

14. SIN DESCUENTOS SALARIALES

Ningún empleado de la Compañía sufrirá pérdida de salarios, beneficios adicionales o de otras condiciones existentes antes del 22 de agosto de 1969, a menos que hayan sucedido cambios subsecuentes a la fecha por acuerdo mutua de las partes que aquí firman.

15. REEMPLAZO DE HERRAMIENTA {"ANTIGÜEDAD" se movió e incorporó al Artículo VI A. Antigüedad}

La Compañía instituirá un programa de reemplazo de herramienta para empleados propietarios de ésta que se hayan dañado durante el curso de deberes normales de trabajo del empleado con la Compañía. Esta política afectará a todo el personal mecánico y de mantenimiento.

A partir de 1 de enero de 2004, la Compañía reembolsará al empleado, con base en un recibo válido proporcionado por éste, el 50% del valor establecido de la herramienta rota o dañada. El reembolso máximo en cualquier año civil será de \$900 con un máximo en el periodo de vida de \$1800.

16. INDEMNIZACIÓN

Los empleados con una antigüedad en la Compañía de seis (6) meses o más que sean despedidos de su empleo por el cierre permanente de la Unidad o concesión en la cual desempeñaban su trabajo recibirán una indemnización de acuerdo con el siguiente programa:

<u>Antigüedad en la Compañía</u>	<u>Indemnización</u>
6 meses pero menos de 1 año	2 días
1 año, pero menos de 2	4 días
2 año, pero menos de 5	8 días
5 año, pero menos de 10	10 días
10 o más años	15 días

17. ESTACIONAMIENTO PARA LOS EMPLEADOS

En caso de ausencia de estacionamientos gratuitos para los empleados en ubicaciones de aeropuertos, la Compañía asumirá los cargos mensuales de estacionamiento, evaluado por la correcta autoridad en las ubicaciones existentes aeroportuarias, hasta un máximo de quince dólares (\$15.00) mensuales por concepto de estacionamiento en un área designada para los empleados.

18. OPORTUNIDADES DE ASCENSO

- (a) Cuando se abra de manera permanente una oportunidad de ascenso (cualquier nueva clasificación de empleo con una tasa de pago igual o mayor de la que actualmente tiene) el empleado calificado de mayor antigüedad que solicite el puesto vacante tendrá preferencia sobre otros empleados aún cuando sus competencias, habilidades y registro de trabajo sean iguales -no incluye puestos temporales o de medio tiempo, ofertas de empleo debido a permisos de ausencia o vacaciones. La Compañía tendrá el derecho de determinar los requisitos.
- (b) Los procedimientos para la solicitud serán publicados por la Compañía, colocados en el tablero de anuncios y proporcionados al Sindicato local mediante solicitud por escrito. Los ascensos para puestos vacantes se publicarán en el tablero de anuncios de la Compañía 5 días antes de que sean cubiertas, sin embargo, esto no impide a la Compañía cubrir el puesto de manera temporal. Cualquier requerimiento especial para el trabajo deberá incluirse junto con su publicación.
- (c) Dentro de los cuarenta y cinco (45) días después de la promoción, el empleado tendrá el derecho a su discreción de regresar a su antiguo puesto de trabajo, y la Compañía tendrá el derecho a discreción de regresar el empleado a su antigua clasificación.

19. PLAN 401(k)

- (a) A partir de 1 de julio de 1989, la Compañía proporcionará a los empleados con seis meses de servicio la oportunidad de participar en el Plan de Ahorro de Jubilación de Salario Diferido Sección 401 (k), tanto como la Compañía lo mantenga a sus empleados asalariados.
- (b) Sujeto al párrafo (c), por cada plan anual 401(k) que termine el 30 de junio, la Compañía hará contribuciones (hasta un 20% como máximo del primer 5% del pago del empleado que el empleado haya elegido pagar como contribución) con base y en función del desempeño de la empresa. A este respecto, la Compañía notificará por escrito anualmente al Sindicato la contribución correspondiente y mediante la presente el sindicato renuncia a cualquier derecho a inspeccionar o copiar los libros y registros de la Compañía, o ser suministrada con cualquier información o documentos para verificar la existencia, cantidad y cálculo de la Compañía que corresponde a las contribuciones a nombre de los empleados asalariados
- (c) La Compañía cambiará anualmente el Plan 401(k), tanto como las regulaciones IRS lo permitan, y entonces ésta hará sus contribuciones correspondientes al mismo tiempo que hace las contribuciones de sus asalariados. La contribución de la Compañía estará basada y dependerá del desempeño de la Compañía. El porcentaje máximo de contribuciones combinadas será:
 - Plan del año 1991 - 20%
 - Plan del año 1992 - 30%
 - Plan del año 1993 - 40%
 - Plan del año 1994 - 50%
- (d) Las contribuciones combinadas de la Compañía, estarán en función del sueldo bruto de los empleados y sujeto a las condiciones del Plan 401(k)

- (e) A partir del 1 de enero de 1996, la compañía contribuirá con una cantidad igual al 1% de cada sueldo bruto individual por empleado en el año civil previo, al Plan 401(k) de la Compañía, anualmente, para todos los trabajadores contratados después del 30 de junio de 1995 (ya sea que haya participado o no previamente en el Plan) con un (1) año o más de antigüedad en la Compañía. Este 1% de las contribuciones estará sujeto a los planes de seguro y prestaciones actuales del 401 (k) (si el empleado está participando o no de otra manera en el Plan) y será adicional a cualquiera de las contribuciones combinadas de la Compañía hechas bajo las disposiciones de las Secciones 19 (b) y (c).
- (f) A partir del 31 de diciembre de 2006, fecha de eliminación de la Sección 19(e) del Contrato Colectivo Nacional Maestro, la contribución de la Compañía se iguala al 1% de cada sueldo bruto de los empleados dentro del Plan 401(k) contratados el 30 de junio de 1995 y en adelante. Los empleados todavía recibirán la contribución del 1% en la cuenta Plan 401(k) durante el año civil 2006.

La Compañía ajustará el Plan como sea necesario para que cumpla con las disposiciones apropiadas de la Ley de Protección de Pensión legal desde el 17 de agosto de 2006

20. SUBSIDIO PARA EL CUIDADO DE HIJOS Y DEPENDIENTES

A partir de 1 de enero de 1992, la Compañía reembolsará al empleado los gastos semanales destinados al cuidado de dependientes, tal como está definido y calificado en la Sección 129 de la Ley de Recaudación Interna, como se muestra abajo:

Empleados con servicio:

Menos de 3 años	- 0
De 3 a 4.9 años	- 30%
De 5 a 7 años	- 40%
De 7.1 años y más	- 50%

No obstante, dicho subsidio no podrá exceder los \$60 semanales por dependiente

A partir de 1 de mayo de 2006, el subsidio destinado al cuidado de hijos y dependientes será eliminado

21. COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES

La compañía mantendrá el derecho de retirarse del sistema de compensación para trabajadores cuando le sea permitido por la ley estatal y reemplazar dicha cobertura con el plan de beneficios ERISA patrocinado por la Compañía, el cual provee ingresos semanales por discapacidad y beneficios en cuidado médicos y de muerte al menos comparados al nivel de aquellos proporcionados previamente por el sistema de compensación para trabajadores.

22. Unidad de negociación colectiva laboral

- (a) Sujeto a las subsecciones (b) y (e), más adelante, el trabajo no desempeñado tradicionalmente por los auxiliares de cocina de la Compañía en los puestos cubiertos por este Acuerdo, lo realizarán auxiliares de cocina proporcionados por subcontratistas de la Compañía.

- (b) No obstante lo anterior, cuando las circunstancias del negocio lo requieran, la Compañía podrá contratar empleados temporales como auxiliares de cocina para desempeñar el trabajo tradicionalmente realizado por los auxiliares de cocina cubiertos por este Acuerdo, sin embargo, en tales instancias la Compañía acuerda que dicho trabajo estará limitado a menos de 60 días naturales, después de esto, la Compañía no podrá más cubrir dichas puestos con empleados subcontratados o temporales.

La Compañía acuerda también que antes de que cualquier trabajo sea subcontratado a empleados temporales, se les ofrecerá la oportunidad de cubrir dichos puestos a empleados actuales o suspendidos en su tiempo regular de trabajo o en tiempo extra.

En ningún caso los empleados temporales desplazarán a un empleado regular.

- (c) Se reconoce que la Compañía puede, sin considerar el párrafo (b) precedente, continuar subcontratando trabajo de auxiliares de cocina como actual y tradicionalmente lo ha hecho.
- (d) El Sindicato reconoce que, la necesidad de la Compañía de satisfacer las fluctuaciones del cliente en el negocio y cambios inesperados en la agenda en aquellas situaciones de emergencia, obligará que algunas veces el personal de la dirección desempeñe el trabajo tradicionalmente reservado a los auxiliares de cocina en sus puestos cubiertos por este Acuerdo. Se acuerda, sin embargo, que el personal de la dirección no desempeñará normalmente dicho trabajo.
- (e) Cualquier tipo de trabajo que este siendo desempeñado por auxiliares de cocina en las unidades u otras propiedades de la Compañía podrá ser realizado por contratistas externos y/o trabajadores que no estén empleados por la Compañía o cubiertos por este Acuerdo. Esta Sección 22 no será aplicable a dicho trabajo y el Sindicato reconoce el derecho de la Compañía buscar mano de obra externa o subcontratada para realizar dicho trabajo, a su única discreción.

21. Plan de Incentivos de Desempeño para Empleados (EPIP, por sus siglas en inglés))

A partir de 1 de julio de 2006, la compañía implementará un Plan de Incentivos de Desempeño para Empleados que reúna los estándares de calidad y seguridad del cliente para cada CSC con las siguientes directrices:

1. Primer pago potencial en el 1er. trimestre del 2007.
2. Valor = pago bruto de \$350 cada 2 trimestres hasta por \$700 por año como pago bruto máximo
3. Incentivos por objetivos basados en un simple criterio de desempeño desarrollado por director del CSC e inclusive con aportaciones del Sindicato local.
4. Elegibilidad = antigüedad en la Compañía de 6 meses o más y sobre nómina activa a partir de las fechas de pago.

A partir de 1 de julio de 2008, la Empresa enmendará en punto 2 del Plan a:

2. Valor = pago bruto de \$175 cada trimestre hasta por \$700 por año como pago bruto máximo

24. CONSEJO NACIONAL DE MEDIACIÓN (NMB, por sus siglas en inglés)

La Compañía y el Sindicato Internacional acuerdan empezar a reabrir las discusiones del Contrato Colectivo Nacional Maestro el 1 de octubre de 2009, 6 meses antes de su fecha de corrección, 1 de abril de 2010.

La Compañía y el Sindicato Internacional acuerdan conjuntamente solicitar la mediación del Consejo Nacional Mediación transcurridos 3 meses de discusiones activas (antes del 1 de enero de 2010).

Si después de 5 meses de discusión activa dirigida con el apoyo de un mediador asignado por la NMB, no se ha logrado un acuerdo tentativo entre las partes para un nuevo Documento Probatorio enmendado del Contrato Colectivo Nacional Maestro, la Compañía y el Sindicato Internacional acordarán de manera conjunta liberarse del proceso de mediación del NMB antes del 30 de mayo de 2010.

25. BONIFICACIÓN TOTAL DE \$2,000,000

A partir de 1 de abril de 2010, si la compañía y el Sindicato no logran un acuerdo sobre un nuevo Contrato Sindical al 1 de abril de 2010, la Compañía acuerda pagar \$2,000,000 (dos millones de dólares) a los empleados en la forma que lo determine el Sindicato.

26. PLAN DE COMPRA DE ACCIONES PARA EL EMPLEADO CON ANTIGÜEDAD

La Compañía tendrá la opción a su exclusivo criterio de ofrecer el Plan de Compra de Acciones para el Empleado con Antigüedad, a empleados por antigüedad y puesto de trabajo, individualizado por **CSC**.

La afectación a empleados por parte de cualquier plan de compra de utilidades o acciones del empleado podrá ser revisada con el Sindicato previo a su ofrecimiento.

27. PROGRAMACIÓN DE TRABAJO DE MEDIO TIEMPO

A partir del 24 de abril de 2006, la Compañía deberá limitar el uso de trabajadores de medio tiempo a menos del 25% del sistema total de horas trabajadas, incluso de las nuevas limitaciones de horas trabajadas para beneficios de elegibilidad a más de 32 horas por semana por Diseño de Plan de Seguro y Prestaciones. Los empleados de medio tiempo serán elegibles para gozar tiempo libre pagado por enfermedad de acuerdo con la programación para nuevas contrataciones vigente en lo sucesivo.

La compañía deberá reunirse y conversar con el Sindicato Internacional antes de la implementación de cualquier turno de medio tiempo (más allá de los que existen actualmente) en los CSC. Si la Compañía y el Sindicato no pueden ponerse de acuerdo sobre su implementación, el Sindicato tiene el derecho de quejarse y presentar a la Junta de Ajustes, cualquier implementación que considere que viola la antigüedad.

Con el propósito de obtener eficiencia operacional mediante el uso de empleados de medio tiempo, la Compañía hará sus mejores esfuerzos de manera razonable para minimizar el impacto hacia los empleados de tiempo completo.

La determinación de la designación de empleado de medio tiempo será calculado usando un calendario de rol de actividades de seis semanas atrás, de tal forma que los empleados no se vean afectados si su agenda de trabajo ocasionalmente baja a 32 horas o menos por semana.

DOCUMENTO PROBATORIO B

INCENTIVOS ADICIONALES Y CONDICIONES GENERALES DE EMPLEO EN OPERACIONES DE SERVICIOS DE ALIMENTOS FUERA DE AEROLÍNEAS (Operaciones de comida en aerolíneas actuales (antes del 1 de junio de 1995), y para empleados que serán incorporados a las disposiciones del Documento Probatorio A, vigente a partir de 1 de junio de 1995).

1. HORARIO DE TRABAJO

- (a) El día de trabajo consistirá de 8 horas dentro de 8-1/2 horas. La semana laboral consistirá de 5 días dentro de 7, comenzando a las 12:01 a.m. del día viernes. A partir del 5 de mayo del 2006, todo el trabajo desempeñado más allá de las 40 horas por semana se pagará a una tarifa y media (1.5) de la tarifa regular de pago de los empleados. Nada prohibirá a la Compañía la programación de trabajo semanal de cuatro (4) días de diez (10) horas. Dicha jornada laboral sólo será programada por la Compañía en días consecutivos.
- (b) En el cálculo de 5 días de trabajo en una semana laboral de 7 días, o de 4 días laborales en 4 días de 10 horas, los días pagados pero no trabajados o los días de permiso atribuibles a alguna enfermedad, no se considerarán como días de trabajo que deban ser pagados a una y media veces la tarifa normal después de las 40 horas semanales
- (c) Los empleados no serán obligados a constituir días pagados pero no trabajados, pero si trabajador acuerda laborar en un día no programado, en una semana que contenga un día pagado pero no trabajado, entonces a el/ella se le pagará su tiempo trabajado de ese día hasta las 40 horas trabajadas esa semana, y de allí en adelante, a una tasa y media de la tarifa normal de pago.
- (d) Donde y cada vez que sea factible, la semana laboral para los empleados consistirá de cinco (5) o cuatro (4) días consecutivos de trabajo, en turnos de 10 horas.
- (e) Los empleados que precisen el manejo de dinero se les pagará su tarifa normal o una prima extra en el caso de que todo el tiempo lo inviertan recibiendo, contando o recontando dichos dineros.
- (f) Donde y cada vez que sea factible, la Compañía proporcionará a los empleados con ocho horas de trabajo programado dos descansos pagados de 10 minutos. A los empleados con turnos cortos sólo se les permitirá un descanso con derecho a pago de 10 minutos.
- (g) Para propósitos de cálculo de pago de horas extra, la "tasa regular de pago" incluirá cualquier pago diferencial por mando y/o turno que esté siendo recibido de manera regular por el empleado en ese momento.
- (h) A partir de 5 de mayo de 2006, las Secciones 1(a) y 1 (b) del Contrato Colectivo Nacional Maestro (MNA, por sus siglas en ingles) fueron modificados para incluir cambios en el 6to. y 7mo. día consecutivo de pago, por las Secciones 8a y 8b del Memorando de Acuerdo (MOA) suscrito el 25 de abril de 2006.

2. SALARIOS

- (a) A partir de las fechas de vigencia establecidas en los suplementos de pago adjuntos a este Acuerdo en sus respectivas Unidades locales, los empleados recibirán sus tarifas de pago de acuerdo a lo establecidos en tales anexos. A los empleados cuyas tarifas de pagos son

superiores a las tarifas mínimas establecidas, recibirán más que el aumento mínimo proporcionado de forma general a los empleados en su respectivo puesto de trabajo. Todas las modificaciones en las tarifas de pago han sido incorporadas en los suplementos de pago por el Memorando de Acuerdo suscrito el 25 de abril de 2006.

- (b) Los empleados que se les paga propina recibirán sus tarifas normales de pago o Salario Mínimo Estatal o Federal (antes de realizar descuentos o deducciones), la cantidad que sea mayor, más gratificaciones a las que tienen derecho por el tiempo libre autorizado y pagado tales como vacaciones pagadas, licencias por enfermedad con derecho a pago, días de asueto pagados, salidas con pago para atender un funeral y permiso de salida pagado por accidente de trabajo.
- (c) A ningún empleado le será exigido hacer cualquier tipo de contribución a otro trabajador o persona, o compartir sus gratificaciones con otro empleado o persona, excepto que se establezca un acuerdo entre la Compañía y el Sindicato.
- (d) Siempre que un empleado sea obligado a reemplazar a otro en un puesto con pago mas alto, dicho empleado recibirá la tasa de contrato para el puesto con pago más alto, siempre que el empleado trabaje una (1) o más horas de su tiempo de trabajo programado normalmente reemplazando al empleado en un puesto con pago más alto.

3. DÍAS FERIADOS

- (a) A partir del 1 de mayo de 2006, todos los empleados contratados antes del 17 de abril del 2006, que hayan completado 60 días de empleo, podrán gozar los siguientes días festivos:

Día de Año Nuevo	Día de Acción de Gracias
Día de la Independencia	Navidad

- (b) Los empleados con programa de trabajo de cinco días de ocho horas que laboren en cualquiera de los días arriba enunciados, recibirán el pago de ocho (8) horas de dicho día de manera adicional a su tarifa normal de pago. Los empleados con programa de trabajo de cuatro días de diez horas que laboren en cualquiera de los días arriba enunciados, recibirán el pago de diez (10) horas de dicho día de manera adicional a su tarifa normal de pago. Los empleados que no trabajen en días feriados, se les pagarán a su tarifa normal de pago, si dichos días caen en un día normal de trabajo programado; y, a partir del 1 de enero de 1996, si dicho día cae en un día de descanso programado, siempre que tal trabajador labore su día de trabajo programado antes y después de dicho día, pero no si el día de asueto cae en su día libre programado antes del 1 enero de 1996.
- (c) Los empleados contratados el 17 de abril de 2006, y de aquí en adelante, serán elegibles para tomar los días libres arriba enumerados después de alcanzar un (1) año de antigüedad en la Compañía.
- (d) Uso de días personales con derecho a pago
El uso de cada día personal pagado estará sujeto a las siguientes condiciones:
 - 1) Los empleados que hagan uso de un día personal pagado mientras estén programados para una semana laboral de cinco días de ocho horas, recibirán ocho (8) horas de tiempo personal pagado.
 - 2) Los empleados que hagan uso de un día personal pagado mientras estén programados para una semana laboral de cuatro días de diez horas, recibirán diez (10) horas de tiempo personal pagado.

- 3) Los días solicitados antes del 1 de septiembre, pero no considerados en el último cheque de pago del año, serán pagados vía nómina.
 - 4) En cualquier Unidad, no se les concederá un día personal a más de dos empleados en cualquier día o semana en particular.
 - 5) El empleado que desee un día personal deberá avisar con dos semanas de anticipación; una vez que éste sea concedido, el permiso para tomarlo no podrá ser rescindido arbitrariamente.
 - 6) Cuando deba hacerse alguna preferencia, la antigüedad en la Compañía se usará para determinarla.
 - 7) A partir del 1 de enero de 2007, los días personales con pago serán eliminados.**
- (e) La programación semanal de trabajo no se cambiará en ningún modo para evitar un día de asueto pagado.
 - (f) Un empleado con licencia por enfermedad con o sin pago, u otro permiso de ausencia, o con suspensión disciplinaria o laboral, no podrá gozar de días de asueto o personales pagados. Los empleados podrán gozar de días de asueto pagados que caigan dentro de su periodo vacacional pagado.
 - (g) Los empleados que estén programados para laborar en un día de asueto y no se reporten como está establecido no recibirán el pago de ese día.
 - (h) Cualquier empleado al que se le solicite trabajar en un día feriado pagado, que esté programado para trabajar otros cinco (5) días durante esa semana laboral, u otros cuatro (4) días durante una semana de trabajo de cuatro días de diez horas, y acepte hacerlo, recibirá dos y media veces su tarifa regular de pago en ese día de trabajo.
 - (i) El pago de un día de asueto incluirá cualquier diferencial por turno o mando que esté siendo recibido por el empleado en ese momento

4. VACACIONES

- (a) A partir del 1 de enero de 2006, las horas de vacaciones con derecho a pago para usarlas en el próximo año civil no serán mayores a las acumuladas con base en las horas trabajadas y antigüedad de la Compañía. Los empleados que no tengan horas de trabajo acumuladas no podrán gozar de vacaciones. En su lugar, a partir del 1 de enero, la compañía abonará a la cuenta vacacional de cada empleado de acuerdo a la antigüedad del empleado en la Compañía.

A partir del 1 de enero de 2007 y en cada año de aquí en adelante, la Compañía abonará a la cuenta vacacional de cada empleado, de acuerdo al programa abajo descrito:

<u>Antigüedad en la Empresa</u>	<u>Horas de vacaciones</u>
De 6 meses y hasta un año de servicio	24 horas
De 1 y hasta 5 años de servicio	40 horas
De 5 y hasta 10 años de servicio	80 horas
De 10 años y hasta 25 de servicio	120 horas
De 25 y años o más de servicio	160 horas

Los ex empleados de Caterair que pasaron a Sky Chefs el 30/sep/1995, o el 31/may/1996, más los ex empleados de LSG USA que pasaron a Sky Chefs el 01/abril/1995 o el

01/sep/1995 serían igualados con otros empleados que haya sido transferidos mediante la solicitud de su fecha de contratación en su antigua compañía en el nuevo programa vacacional a partir del 01 de enero de 2007 y en adelante.

A partir del 1 de enero de 2008, los empleados con 10 años o más de antigüedad en la compañía de acuerdo al programa de crédito vacacional del 1 de enero, que sean separados de la Compañía por razones tales como suspensión laboral, recibirán un pago ponderado de sus siguientes vacaciones anuales, conforme en las horas trabajadas, además de cualquier vacación del año en curso no usada.

Los empleados que sean suspendidos podrán elegir:

- El pago del balance total de vacaciones del año en curso no usadas en el momento de la suspensión (considerando cualquier acumulación ponderada para empleados quienes su antigüedad al 1 de enero era de 10 años o más)
- El pago del balance total de vacaciones del año en curso no usadas un año después de la fecha de suspensión, si no es reinstalado.
- El pago del balance total de vacaciones del año en curso no usadas mediante una solicitud por escrito a la Compañía.

Los empleados que cuenten con permiso de ausencia (LOA, por sus siglas en ingles) el 1 de enero se les abonarán sus vacaciones cuando regresen a laborar mediante una ponderación basada en el número de meses completos restantes en el año.

- (b) Si un empleado ha ganado menos de ochenta (80) horas de vacaciones pagadas, se le podrá otorgar, si lo solicita por escrito y las operaciones de trabajo lo permite, tiempo suficiente de vacaciones no pagadas junto con sus vacaciones pagadas hasta permitirle ochenta (80) horas de vacaciones.

Si un empleado ha ganado al menos ochenta (80) horas de vacaciones pagadas, pero menos de ciento veinte (120), se le podrá otorgar, si lo solicita por escrito y las operaciones de trabajo lo permite, tiempo suficiente de vacaciones no pagadas junto con sus vacaciones pagadas hasta permitirle 120 horas de vacaciones.

Los empleados pueden elegir la programación de sus vacaciones de manera separada, pero deberán estar en unidades semanales completas. Cuando se otorgue tiempo para vacaciones no pagadas junto con vacaciones pagadas, éstas no podrán dividirse.

- (c) En el caso que un empleado ha seleccionado oportuna y debidamente o solicitado de manera diferente vacaciones en el año civil, pero la Compañía no esta en condiciones de otorgarlas en ese año, el empleado podrá optar por (a) el pago de sus vacaciones no usadas a su tarifa normal de pago o (b) llevar a cabo sus vacaciones en el siguiente año, en el entendido que si la Compañía no ha programado las vacaciones para que sean tomadas antes del 31 de marzo, la Compañía pagará las vacaciones no usadas a la tarifa normal de pago antes del 15 de abril.
- (d) El pago de vacaciones incluirá cualquier diferencial de mando y/o turno que esté siendo recibido normalmente por el empleado en ese momento.

5. PLANES DE SALUD Y ASISTENCIA SOCIAL (“WELFARE”)

- (a) **Nuevo Plan de Salud.** A partir de 1 de julio de 2006, la Compañía implementará un Plan de Salud llamado Consumer Driven Health Care Plan, tal como se delinea en las tablas adjuntas en el Documento Probatorio C

(i) Para todos los CSC de California, añada como alternativa disponible al Plan CDHC, un Plan 80/20 Kaiser HMO para la parte Norte y Sur de California; (SFO, OAK, LAX, SNA, ONT, PSP, SJC, SMF) para los planes anuales 2006 y 2007. Desde el 1 de julio de 2006 la tarifa de costo semanal será como se establece en el Documento Probatorio C.

(b) **Admisibilidad.** Serán admisibles para dichos planes todos los empleados regulares que estén programados a trabajar más de 32 horas a la semana determinados mediante un calendario de rol de actividades de seis semanas atrás, y que hayan completado seis meses de servicio con la Compañía, hasta la fecha de su despido.

Los cónyuges de los empleados elegibles también podrán gozar la cobertura de los planes medico y dental de la Compañía.

(c) **Contribuciones de los empleados.** Las contribuciones de los empleados destinadas a los costos de las diversas coberturas en dichos planes durante el primer año, será como está acordado y se muestran en el Documento Probatorio C.

A partir del 1 de enero de 2007, y años subsecuentes del Health Care Plan, las contribuciones del empleado se incrementarán sobre una base potencial establecida por la industria y determinada por la tendencia de los factores y experiencia actual del Plan. Para los años del Plan 2007 y 2008, la Compañía compartirá su costo: 60% la empresa y 40% los empleados. Para los años 2009 y en adelante, la Compañía y los empleados compartirán el costo del Plan de manera equitativa: 50% y 50%.

Desde el 1 de julio de 2006, la tarifa de costo vigente, por el Memorando de Acuerdo suscrito el 25 de abril de 2006, se muestran en el Documento Probatorio C

A partir del 28 de abril de 2006, las reduccionesel costo del Healthy Lifestyle Price se eliminarán.

Por cada uno de los años del Health Care Plan, empezando a partir del 1 de julio de 2004, la Compañía determinará el monto de la contribución por empleado como se establece en esta sección, y anunciará dichas cantidades al menos dos meses antes del final del año actual del Plan, de tal forma que los empleados tengan la oportunidad de determinar, por ellos mismos, si participan o no y hasta donde en el Plan del siguiente año.

(d) **Selección de organizaciones proveedoras.** En la selección de nuevas organizaciones proveedoras y/o red (Health Plan, HMO or DMO), la Compañía comunicará al Sindicato por escrito, con al menos 30 días de anticipación, su intención, junto con el material que ofrezca al Sindicato la oportunidad de llevar a cabo una revisión independiente de calidad. La Compañía considerará, como parte del proceso de toma de decisiones, los resultados de cualquier revisión presentada por el Sindicato a la Compañía, dentro de un plazo de 10 días a partir de la entrega del material.

(e) **Plan de Retiro del Grupo Life y prestaciones para gastos médicos.** Compatible con el inicio de contribución médica para empleados activos, Sky Chefs modificará el plan médico post-jubilación como sigue:

(1) Inicio de contribuciones para empleados que se jubilen antes de los 65 años. Las contribuciones representarán un porcentaje del costo de la cobertura médica post-jubilación para empleados retirados menores de 65 años y será determinado con base en la edad del empleado al momento del retiro. Las contribuciones serán:

<u>Edad de retiro:</u>	<u>% del costo del pago por jubilación (menor de 65 años)</u>
55 pero menos de 60	50%
60 pero menos de 62	25%
62 pero menos de 65	15%
65 o más	Ninguno

Las contribuciones cambiarán cada año como cambie el costo del plan médico de post-jubilación, menor de 65 años. Las contribuciones terminarán el mes que el jubilado cumpla 65 años.

- (2) Las contribuciones aplican a cualquier jubilado nuevo después del 1 de julio de 1989. Sin embargo, los empleados elegibles para jubilarse el 1 de julio de 1989, serán subvencionados (esto es, no se requerirán contribuciones para ellos), y los empleados que se jubilen con una pensión de discapacidad no se les exigirá hacer contribuciones a pesar de la edad al momento del retiro
 - (3) Cambio en el beneficio máximo de vida del plan médico de post-jubilación a \$20,000 sin considerar la edad de jubilación. Sin embargo, los empleados que sean elegibles para retirarse el 1 de julio de 1989 mantendrán sujetos a los límites de vida previos.
 - (4) Los empleados contratados antes del 1 de julio de 1995 y que se jubilan después del 30 de junio de 1995, que cuenten con una edad de 55-64 años, recibirán cobertura de beneficios médicos a través del Plan Médico de Jubilación de la Compañía, sujeto al máximo de vida existente. Los empleados contratados después del 30 de junio de 1995 no tendrán derecho a los beneficios del plan medico y de seguro de vida.
 - (5) Sky Chefs continuará proporcionado la coordinación del 100% de los beneficios con Medicare para los jubilados actuales. Futuros jubilados menores de 50 años y con menos de 10 años de servicio al 30 de junio de 1995, tendrán sus beneficios médicos compensados por Medicare. Sky Chef no pagará los cargos sobre los tasas de reembolso de Medicare.
 - (6) Los empleados elegibles que se jubilen después del 31 de mayo de 2006, no podrán gozar de los beneficios de los Planes Médico de Jubilación y de Cobertura de Vida.
- (f) **Plan de Visión.** A partir del 1 de julio de 2004 todos los empleados elegibles inscritos en el Plan Médico de la Empresa podrán participar en un Plan de Visión como sigue:

Examen anual por empleado cubierto y su(s) dependiente(s) (\$10 pago compartido)

Pago por armazón a precio de venta al público para cada empleado cubierto y sus dependientes (mas de \$100 cada 12 meses) utilizando una variada red de proveedores ópticos.

<u>Costo mensual</u>	
Empleado sólo	GRATIS
Empleado + Hijo	\$1.00
Empleado + Cónyuge	\$1.00
Empleado + Familia	\$1.00

- (g) **Lesión compensable.** Si un empleado se encuentra inhabilitado para trabajar debido a una lesión ocurrida durante el trabajo, la Compañía pagará al empleado el resto del turno.

A partir del 1 de enero de 1993, al empleado que se le otorgue permiso para una salida por enfermedad pagada debido a una lesión ocurrida durante su trabajo, estará sujeto a las disposiciones de la Sección 10

- (h) **Folletos.** En la medida que sea práctico, la Compañía proporcionará folletos a sus empleados para explicar el Plan Flexible de Beneficios, y los demás coberturas disponibles y sus costos para la Compañía y los empleados, respectivamente, junto con detalles adicionales.
- (i) **Plan Dental (Dental Maintenance Organization, DMO).** Las contribuciones anuales de los empleados (tarifa del costo semanal) para el Plan DMO comienza el 1 de julio de 2004 y en adelante incrementarán como lo determine el proveedor del DMO junto con la Compañía, y los empleados compartirán equitativamente el porcentaje de incremento. A partir del 1 de julio de 2004, el costo específico de los servicios por empleado se ajustará con base en las tablas del Documento Probatorio C.

6. PENSION

Si el Acuerdo local aplicable de hotel y/o restaurante contiene un Plan de de pensión, la Compañía participará en dicho plan y hará las contribuciones requeridas por dicho Acuerdo al fondo apropiado.

7. PAGO POR REPORTARSE

Cualquier empleado que se reporte a trabajar en un turno normal y no se le permita laborar recibirá cuatro (4) horas de pago a su tarifa normal salarial, y cualquier empleado que trabaje regularmente cuatro días de diez horas por semana y se presente a trabajar en un turno regular y no se le permita recibirá cinco (5) horas de pago a su tarifa normal salarial; sin embargo, siempre que dicho empleado sea notificado la noche anterior para no reportarse a trabajar y sin embargo lo haga, no se le proporcionará ningún pago mínimo. Los registros de dichas notificaciones se mantendrán por dos semanas, y serán dados al Sindicato local mediante una solicitud por escrito.

8. ALIMENTOS PARA LOS EMPLEADOS

Los empleados programados regularmente recibirán 1 comida saludable por día sin cargo alguno. Los empleados que estén programados para trabajar diez (10) diarias recibirán 2 comidas saludables sin cargo. Los empleados laborando en trabajos relacionados sin servicio de bebida o comida no tendrán derecho a alimentos de manera gratuita. Los periodos de comida no serán pagados y se programarán normalmente de 30 minutos

9. UNIFORMES

- (a) Los empleados requerirán usar los uniformes que serán proporcionados en número suficiente por la misma Compañía, dicha vestimenta será lavada y mantenida por la empresa. El uniforme de la Compañía intentará realzar la imagen de Sky Chef dentro de la comunidad aeroportuaria y con el público viajero. Debido a su diseño de "ropa de calle" los empleados podrán usar su uniforme hacia y después del trabajo. Donde la Compañía no lave los uniformes, ésta reembolsará al empleado la cantidad de \$0.75 por día para el mantenimiento de las prendas.
- (b) Si no lo prohíbe la FDA (Food and Drugs Administration) u otra regulación gubernamental, a los empleados se les permitirá usar un (1) botón estándar del Sindicato (pero no botones de otro tema).

- (c) La Compañía también proveerá a cada empleado de las herramientas necesarias de su oficio sin cargo alguno.
- (d) La Compañía está comprometida a proporcionar ropa exterior apropiada que cumpla las leyes federales y estatales de salud a todos los empleados asignados a trabajar en las áreas refrigeradas del Centro de Servicio a Clientes y en malas condiciones de tiempo.
- (e) La Compañía está comprometida a proporcionar ropa exterior de manera individual, de tal forma que el compartido de ropa se mantenga al mínimo.
- (f) La Compañía será responsable del costo de lavado y mantenimiento de las prendas exteriores proporcionadas por ésta. Los empleados serán responsables del costo de las prendas exteriores extraviadas que proporcione la Compañía.

10. LICENCIA PAGADA POR ENFERMEDAD

- (a) Los empleados contratados el 17 de abril y en adelante, recibirán dieciséis (16) horas de licencia por enfermedad con derecho a pago después de un año de servicio en la Compañía; después, en el segundo y los siguientes años civiles del empleado, dieciséis (16) horas efectivas cada 1 de enero, hasta una acumulación máxima individual de 240 horas.
- (b) A partir del 1 de enero de 2006, la Compañía otorgará licencias por enfermedad con derecho a pago para sus empleados en concordancia con lo siguiente:
 - Veinticuatro (24) horas después de un (1) año de servicio en la Compañía;
 - y en adelante, veinticuatro (24) horas efectivas al 1 de enero durante el 2do. y 3er. año civil de servicio en la Compañía;
 - y en adelante, efectivas cada 1ro. de enero en el cuarto (4to.) y los siguientes años civiles de servicio: ocho (8) horas por cada dos meses trabajados en el calendario civil previo hasta un máximo de cuarenta y ocho (48) horas para un año civil de servicio, y una acumulación máxima individual de 240 horas.
- (c) A partir de 1 de enero de 1993, las licencias por enfermedad pagadas podrán usarse para ausencias debido a lesiones laborales, con el entendido que dichas ausencias pagadas serán coordinadas con los beneficios por estado de incapacidad o beneficios de compensación de los trabajadores, si fuera aplicable; esto para asegurar que el empleado no reciba más ingresos semanales que el salario que él pudo haber ganado en su programa normal de trabajo.
- (d) Será necesaria la certificación de un Dentista o Doctor para obtener los beneficios de una salida por enfermedad pagada, excepto para el resto del turno cuando un empleado se envíe a su hogar por la enfermera de la Compañía, gerente o representante de éste y/o excepto por una salida por enfermedad de un día o menos. La certificación necesaria no descubrirá la condición médica del empleado a menos que sea relevante de acuerdo a Ley de Americanos con Discapacidades (Americans with Disabilities Act).
- (e) A partir del 1 de julio de 1995, las salidas pagadas por enfermedad incluirán cualquier tarifa diferencial de pago por mando y/o turno que el empleado esté recibiendo normalmente en ese momento.

11. PERMISO POR AUSENCIA

- (a) **Salida por enfermedad:** Los empleados podrán ser elegibles para gozar de permisos de ausencia de acuerdo con el siguiente programa:

<u>Antigüedad de la Compañía</u>	<u>Duración Máxima del Permiso</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	1 año
5 años o más	2 años

Los permisos por enfermedad serán otorgados inicialmente por periodos no mayores de noventa (90) días, pero podrán extenderse en periodos no mayores de noventa días. Cada extensión tendrá que estar apoyada por un certificado médico. Este certificado deberá indicar que el empleado esta incapacitado y no apto para desempeñar sus responsabilidades de trabajo, la naturaleza de la incapacidad y la fecha aproximada de retorno al trabajo.

Los empleados liberados de cuidados médicos deberán solicitar su reinstalación y estar en disposición de trabajar dentro de los siete (7) días en que ocurrió su alta médica. La falla en el cumplimiento con lo antes mencionado eliminará el derecho del empleado a ser reinstalado. La Compañía se reserva el derecho de obligar que el empleado sea examinado por el doctor de la Compañía antes de su reinstalación. Sobre la reinstalación, el retorno del empleado al trabajo se manejará como sigue:

- 1) Si su puesto ha sido cubierto por un nuevo empleado (60 días o menos), el empleado que regresa puede desplazar al nuevo empleado;
- 2) Si el empleo del trabajador que regresa ha sido cubierto por un empleado con 60 o más días de antigüedad en la Compañía, al empleado reinstalado se le dará la vacante disponible más atractiva en su puesto;
- 3) Si no existe una vacante disponible, el empleado que retorna podrá desplazar a la persona de menos antigüedad en su puesto;
- 5) En todos los casos, el empleado que retorna se mantendrá en dicho turno hasta que se lleve a cabo el siguiente procedimiento de postulación, en el cual el o ella ejercerá su antigüedad en su puesto de trabajo tal como se establece en el Artículo VI.B.

A partir del 1 de enero de 2004, un empleado con permiso de ausencia por enfermedad recibirá la Antigüedad ganada de la Compañía y de su puesto de trabajo cuando éste retorne a su empleo activo.

Con retroactividad al 1 de enero de 2004, un empleado que goce un permiso de ausencia por enfermedad recibirá la Antigüedad en el puesto de trabajo ganada cuando regrese a su empleo activo. Todas las quejas sobresalientes turnadas desde el 1 de enero de 2004 relacionadas con esta disposición se resolverán proporcionando a los empleados afectados un ajuste de la Antigüedad en su puesto de trabajo. Además de resolver las quejas más sobresalientes en este tema, la Compañía investigará y revisará una lista de empleados, proporcionada por el Sindicato, que pudieran ser elegibles para el ajuste de su antigüedad en el puesto de trabajo. Cualquier asunto adicional específico relacionado al ajuste de antigüedad del puesto de trabajo, debido al retorno de un empleado de un permiso de ausencia por enfermedad entre el 1 de enero dde 2004 y el 22 de octubre de 2006, se resolverá dentro del Comité Ejecutivo Obrero/Patronal.

- (b) **Salida por lesión en el trabajo:** Los empleados serán elegibles para salidas de ausencia de acuerdo al siguiente programa

<u>Antigüedad de la Compañía</u>	<u>Duración Máxima del Permiso</u>
60 días, pero menos de 1 año	6 meses
1 año, pero menos de 5	1 año
5 años o más	3 años

Las salidas por lesión en el trabajo se concederán inicialmente por periodos no mayores de noventa (90) días, pero pueden extenderse en periodos menores a los noventa días. Cada extensión tendrá que estar apoyada por un certificado médico. Este certificado deberá indicar que el empleado esta incapacitado y no apto para desempeñar sus responsabilidades de trabajo, la naturaleza de la incapacidad y la fecha aproximado de retorno al trabajo.

Los empleados liberados de cuidados médicos deberán solicitar su reinstalación y estar en disposición de trabajar dentro de los siete (7) días en que ocurrió su alta médica. La falla en el cumplimiento con lo antes mencionado eliminará el derecho del empleado a ser reinstalado. La Compañía se reserva el derecho de obligar al empleado para que sea examinado antes de su reinstalación por el doctor de la Compañía.

La antigüedad se acumulará durante el periodo completo de un permiso de ausencia por lesión en el trabajo.

- (c) **Salida personal:** Los empleados con un año o más de antigüedad se les podrán conceder salidas personales no mayores a 30 días naturales. Dichas ausencias se concederán a criterio único de la Empresa.

Todas las salidas personales deberán solicitarse por escrito. La Compañía podrá otorgar 30 días adicionales de salida junto con el permiso inicial, pero cada extensión deberá estar acompañada mediante una solicitud por escrito por parte del empleado.

Un empleado no será elegible para más de una salida personal de más de noventa (90) días en un periodo de doce (12) meses.

A partir del 22 de octubre de 2006, un empleado que goce un permiso personal recibirá su antigüedad de la compañía y de su puesto de trabajo ganadas cuando retorne al trabajo activo.

- (d) **Licencia para actividades sindicales:** Siempre que sea aplicable, los empleados con un año de antigüedad tendrán derecho para un permiso de ausencia, si el Sindicato los designa para asistir a convenciones laborales o en cualquier capacitación sindical, a través de una notificación por escrito dirigida a la Compañía con 10 días de anticipación.

La máxima duración de un permiso de ausencia estará basada en la antigüedad en la Compañía y de acuerdo al siguiente programa

<u>Antigüedad en la Compañía</u>	<u>Duración Máxima del Permiso</u>
1 año, o menos de 5	1 año
5 años o más	3 años

La antigüedad continuará acumulándose durante el permiso para atender asuntos sindicales.

Las prestaciones de los seguros de vida y de salud terminarán el último día trabajado. El empleado en permiso podrá comprar cobertura médica y dental continua de la Compañía que él seleccione a tasas vigentes de la Ley COBRA.

- (e) La Compañía intentará proporcionar a sus sindicatos locales respectivos los nombres de los empleados con licencia, una vez cada cuatro meses.
- (f) A partir del 21 de enero de 2004, un empleado con al menos un año de servicio podrá requerir tiempo libre sin pago para tratar asuntos sindicales no estipulados por la sección 11(d), por hasta dos semanas por cada solicitud. Los empleados deberán presentar la solicitud de permiso a su gerente local al menos con una semana de anticipación al comienzo de dicha salida. Las condiciones del negocio no permitirán siempre tales ausencias, no obstante, la dirección hará esfuerzos razonables para hacer frentes a estos requerimientos.

12. SALIDA PARA ATENDER UN FUNERAL

Los empleados tendrán derecho a tres (3) días con pago en el caso del deceso de un familiar próximo (madre, padre, cónyuge, hermana, hermano, hijo, abuelo, suegro, suegra, padrastro, hijastro, o cualquier otro que resida en el hogar del empleado). Los empleados podrán extender este tipo de permiso mediante la solicitud de un día extra sin derecho a pago. La salida pagada para atender un funeral incluirá cualquier diferencial por mando o turno que el empleado éste recibiendo en ese momento. A partir de 1 de enero de 2004, los empleados tendrán derecho a estos beneficios de salida por funeral pagada en el caso de la muerte de su amasio, siempre que el empleado firme una declaración jurada a la Compañía de su relación con éste, al momento de la solicitud del permiso.

13. SERVICIO DE JURADO

Los empleados requeridos para el servicio de jurado que hayan estado empleados por la compañía por un periodo mayor a un año, recibirán el pago completo por dicho servicio con base a la programación de un día de trabajo, sin deducción por concepto de honorarios de jurado. El pago por servicio de jurado incluirá cualquier diferencial de pago por mando y/o turno que el empleado éste recibiendo en ese momento

A partir del 1 de enero de 2004, por cada día de jurado que coincida con los días libres programados del empleado, éste recibirá un día libre distinto dicha semana.

14. SIN DESCUENTOS SALARIALES

Ningún empleado de la Compañía sufrirá pérdida de salarios, beneficios adicionales o de otras condiciones existentes antes del 22 de agosto de 1969, a menos que hayan sucedido cambios subsecuentes a la fecha por acuerdo mutua de las partes que aquí firman.

15. REEMPLAZO DE HERRAMIENTA {"ANTIGÜEDAD" se movió e incorporó al Artículo VI A. Antigüedad}

La Compañía instituirá un programa de reemplazo de herramienta para empleados propietarios de ésta que se hayan dañado durante el curso de deberes normales de trabajo del empleado con la Compañía. Esta política afectará a todo el personal mecánico y de mantenimiento.

A partir de 1 de enero de 2004, la Compañía reembolsará al empleado, con base en un recibo válido proporcionado por éste, el 50% del valor establecido de la herramienta rota o dañada. El

reembolso máximo en cualquier año civil será de \$900 con un máximo en el periodo de vida de \$1800.

16. INDEMNIZACIÓN

Los empleados con una antigüedad en la Compañía de seis (6) meses o más que sean despedidos de su empleo por el cierre permanente de la Unidad o concesión en la cual desempeñaban su trabajo recibirán una indemnización de acuerdo con el siguiente programa:

<u>Antigüedad en la Compañía</u>	<u>Indemnización</u>
6 meses pero menos de 1 año	2 días
1 año, pero menos de 2	4 días
2 año, pero menos de 5	8 días
5 año, pero menos de 10	10 días
10 o más años	15 días

17. OPORTUNIDADES DE ASCENSO

- (a) Cuando se abra de manera permanente una oportunidad de ascenso (cualquier nueva clasificación de empleo con una tasa de pago igual o mayor de la que actualmente tiene) el empleado calificado de mayor antigüedad que solicite el puesto vacante tendrá preferencia sobre otros empleados aún cuando sus competencias, habilidades y registro de trabajo sean iguales -no incluye puestos temporales o de medio tiempo, ofertas de empleo debido a permisos de ausencia o vacaciones. La Compañía tendrá el derecho de determinar los requisitos.
- (b) Los procedimientos para la solicitud serán publicados por la Compañía, colocados en el tablero de anuncios y proporcionados al Sindicato local mediante solicitud por escrito. Los ascensos para puestos vacantes se publicarán en el tablero de anuncios de la Compañía 5 días antes de que sean cubiertas, sin embargo, esto no impide a la Compañía cubrir el puesto de manera temporal. Cualquier requerimiento especial para el trabajo deberá incluirse junto con su publicación.
- (c) Dentro de los cuarenta y cinco (45) días después de la promoción, el empleado tendrá el derecho a su discreción de regresar a su antiguo puesto de trabajo, y la Compañía tendrá el derecho a discreción de regresar el empleado a su antigua clasificación.

18. ESTACIONAMIENTO PARA LOS EMPLEADOS

En caso de ausencia de estacionamientos gratuitos para los empleados en ubicaciones de aeropuertos, la Compañía asumirá los cargos mensuales de estacionamiento, evaluado por la correcta autoridad en las ubicaciones existentes aeroportuarias, hasta un máximo de quince dólares (\$15.00) mensuales por concepto de estacionamiento en un área designada para los empleados.

19. PLAN 401(k)

- (a) A partir de 1 de julio de 1989, la Compañía proporcionará a los empleados con seis meses de servicio la oportunidad de participar en el Plan de Ahorro de Jubilación de Salario Diferido Sección 401 (k), tanto como la Compañía lo mantenga a sus empleados asalariados..
- (b) Sujeto al párrafo (c), por cada plan anual 401(k) que termine el 30 de junio, la Compañía hará contribuciones (hasta un 20% como máximo del primer 5% del pago del empleado que el empleado haya elegido pagar como contribución) con base y en función del desempeño de la empresa. A este respecto, la Compañía notificará por escrito anualmente al Sindicato la contribución correspondiente y mediante la presente el sindicato renuncia a cualquier derecho a inspeccionar o copiar los libros y registros de la Compañía, o ser suministrada con cualquier información o documentos para verificar la existencia, cantidad y cálculo de la Compañía que corresponde a las contribuciones a nombre de los empleados asalariados
- (c) La Compañía cambiará anualmente el Plan 401(k), tanto como las regulaciones IRS lo permitan, y entonces ésta hará sus contribuciones correspondientes al mismo tiempo que hace las contribuciones de sus asalariados. La contribución de la Compañía estará basada y dependerá del desempeño de la Compañía. El porcentaje máximo de contribuciones combinadas será:

Plan del año 1991 - 20%
Plan del año 1992 - 30%
Plan del año 1993 - 40%
Plan del año 1994 - 50%

- (d) Las contribuciones combinadas de la Compañía, estarán en función del sueldo bruto de los empleados y sujeto a las condiciones del Plan 401(k)
- (e) A partir del 1 de enero de 1996, la compañía contribuirá con una cantidad igual al 1% de cada sueldo bruto individual por empleado en el año civil previo, al Plan 401(k) de la Compañía, anualmente, para todos los trabajadores contratados después del 30 de junio de 1995 (ya sea que haya participado o no previamente en el Plan) con un (1) año o más de antigüedad en la Compañía. Este 1% de las contribuciones estará sujeto a los planes de seguro y prestaciones actuales del 401 (k) (si el empleado está participando o no de otra manera en el Plan) y será adicional a cualquiera de las contribuciones combinadas de la Compañía hechas bajo las disposiciones de las Secciones 19 (b) y (c).
- (f) A partir del 31 de diciembre de 2006, fecha de eliminación de la Sección 19(e) del Contrato Colectivo Nacional Maestro, la contribución de la Compañía se iguala al 1% de cada sueldo bruto de los empleados dentro del Plan 401(k) contratados el 30 de junio de 1995 y en adelante. Los empleados todavía recibirán la contribución del 1% en la cuenta Plan 401(k) durante el año civil 2006.

La Compañía ajustará el Plan como sea necesario para que cumpla con las disposiciones apropiadas de la Ley de Protección de Pensión legal desde el 17 de agosto de 2006.

20. SUBSIDIO PARA EL CUIDADO DE HIJOS Y DEPENDIENTES

A partir de 1 de enero de 1992, la Compañía reembolsará al empleado los gastos semanales destinados al cuidado de dependientes, tal como está definido y calificado en la Sección 129 de la Ley de Recaudación Interna, como se muestra abajo:

Empleados con servicio:

Menos de 3 años	- 0
De 3 a 4.9 años	- 30%
De 5 a 7 años	- 40%
De 7.1 años y más	- 50%

No obstante, dicho subsidio no podrá exceder los \$60 semanales por dependiente

A partir de 1 de mayo de 2006, el subsidio destinado al cuidado de hijos y dependientes será eliminado

21. PLAN DE COMPENSACIÓN POR ACCIDENTES LABORALES “WORKERS’ COMPENSATION”

La Empresa mantendrá el derecho de retirarse del sistema de compensación para trabajadores que se accidentan por motivos laborales, llamado en inglés “Workers’ Compensation”, cuando le sea permitido por la ley estatal, y reemplazar dicha cobertura con el plan ERISA patrocinado por la Empresa, el cual provee ingresos semanales por discapacidad y beneficios en cuidado médicos y de muerte al menos comparados al nivel de aquellos proporcionados previamente por el sistema de compensación para trabajadores.

22. Grupo laboral amparado por la negociación colectiva

- (a) Sujeto a los incisos (b) y (e), más adelante, el trabajo no desempeñado tradicionalmente por los auxiliares de cocina de la Compañía en los puestos cubiertos por este Acuerdo, lo realizarán auxiliares de cocina proporcionados por subcontratistas de la Compañía.
- (b) No obstante lo anterior, cuando las circunstancias del negocio lo requieran, la Compañía podrá contratar empleados temporales como auxiliares de cocina para desempeñar el trabajo tradicionalmente realizado por los auxiliares de cocina cubiertos por este Acuerdo, sin embargo, en tales instancias la Compañía acuerda que dicho trabajo estará limitado a menos de 60 días naturales, después de esto, la Compañía no podrá más cubrir dichas puestos con empleados subcontratados o temporales.

La Compañía acuerda también que antes de que cualquier trabajo sea subcontratado a empleados temporales, se les ofrecerá la oportunidad de cubrir dichos puestos a empleados actuales o suspendidos en su tiempo regular de trabajo o en tiempo extra.

En ningún caso los empleados temporales desplazarán a un empleado regular.

- (c) Se reconoce que la Compañía puede, sin considerar el párrafo (b) precedente, continuar subcontratando trabajo de auxiliares de cocina como actual y tradicionalmente lo ha hecho.
- (d) El Sindicato reconoce que, la necesidad de la Compañía de satisfacer las fluctuaciones del cliente en el negocio y cambios inesperados en la agenda en aquellas situaciones de emergencia, obligará que algunas veces el personal de la dirección desempeñe el trabajo tradicionalmente reservado a los auxiliares de cocina en sus puestos cubiertos por este Acuerdo. Se acuerda, sin embargo, que el personal de la dirección no desempeñará normalmente dicho trabajo.

- (e) Cualquier tipo de trabajo de que este siendo desempeñado por auxiliares de cocina en las unidades u otras propiedades de la Compañía podrá ser realizado por contratistas externos y/o trabajadores que no estén empleados por la Compañía o cubiertos por este Acuerdo. Esta Sección 22 no será aplicable a dicho trabajo y el Sindicato reconoce el derecho de la Compañía buscar mano de obra externa o subcontratada para realizar dicho trabajo, a su única discreción.

23. Plan de Incentivos de Desempeño para Empleados (EPIP, por sus siglas en inglés)

A partir de 1 de julio de 2006, la compañía implementará un Plan de Incentivos de Desempeño para Empleados que reúna los estándares de calidad y seguridad del cliente para cada CSC con las siguientes directrices:

1. Primer pago potencial en el 1er. trimestre del 2007.
2. Valor = pago bruto de \$350 cada 2 trimestres hasta por \$700 por año como pago bruto máximo
3. Incentivos por objetivos basados en un simple criterio de desempeño desarrollado por director del CSC e inclusive con aportaciones del Sindicato local.
4. Elegibilidad = antigüedad en la Compañía de 6 meses o más y sobre nómina activa a partir de las fechas de pago.

A partir de 1 de julio de 2008, la Compañía enmendará en punto 2 del Plan a:

2. Valor = pago bruto de \$175 cada trimestre hasta por \$700 por año como pago bruto máximo

24. CONSEJO NACIONAL DE MEDIACIÓN (NMB, por sus siglas en inglés)

La Compañía y el Sindicato Internacional acuerdan empezar a reabrir las discusiones del Contrato Colectivo Nacional Maestro el 1 de octubre de 2009, 6 meses antes de su fecha de corrección, 1 de abril de 2010.

La Compañía y el Sindicato Internacional acuerdan conjuntamente solicitar la mediación del Consejo Nacional Mediación transcurridos 3 meses de discusiones activas (antes del 1 de enero de 2010).

Si después de 5 meses de discusión activa dirigida con el apoyo de un mediador asignado por la NMB, no se ha logrado un acuerdo tentativo entre las partes para un nuevo Documento Probatorio enmendado del Contrato Colectivo Nacional Maestro, la Compañía y el Sindicato Internacional acordarán de manera conjunta liberarse del proceso de mediación del NMB antes del 30 de mayo de 2010.

25. BONIFICACIÓN TOTAL DE \$2,000,000

A partir de 1 de abril de 2010, si la Empresa y el Sindicato no logran un acuerdo sobre un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo al 1 de abril de 2010, la Empresa acuerda pagar \$2,000,000 (dos millones de dólares) a los empleados en la forma que lo determine el Sindicato.

26. PLAN DE COMPRA DE ACCIONES PARA EL EMPLEADO CON ANTIGÜEDAD

La Compañía tendrá la opción, a su criterio exclusivo, de poner en marcha y ofrecer el Plan de Compra de Acciones para el Empleado con Antigüedad, a empleados por antigüedad y puesto de trabajo, individualizado por cada CSC.

27. PROGRAMACIÓN DE TRABAJO DE MEDIO TIEMPO

A partir del 24 de abril de 2006, la Compañía deberá limitar el uso de trabajadores de medio tiempo a menos del 25% del sistema total de horas trabajadas, incluso de las nuevas limitaciones de horas trabajadas para beneficios de elegibilidad a más de 32 horas por semana por Diseño de Plan de Seguro y Prestaciones. Los empleados de medio tiempo serán elegibles para gozar tiempo libre pagado por enfermedad de acuerdo con la programación para nuevas contrataciones vigente en lo sucesivo.

La compañía deberá reunirse y conversar con el Sindicato Internacional antes de la implementación de cualquier turno de medio tiempo (más allá de los que existen actualmente) en los CSC. Si la Compañía y el Sindicato no pueden ponerse de acuerdo sobre su implementación, el Sindicato tiene el derecho de quejarse y presentar a la Junta de Ajustes, cualquier implementación que considere que viola la antigüedad.

Con el propósito de obtener eficiencia operacional mediante el uso de empleados de medio tiempo, la Compañía hará sus mejores esfuerzos de manera razonable para minimizar el impacto hacia los empleados de tiempo completo.

La determinación de la designación de empleado de medio tiempo será calculado usando un calendario de rol de actividades de seis semanas atrás, de tal forma que los empleados no se vean afectados si su agenda de trabajo ocasionalmente baja a 32 horas o menos por semana.

SKY CHEFS, INC.**Unidades de Sky Chefs cubiertas por el Acuerdo Maestro Nacional**

1.	Albuquerque, New Mexico CSC #1388
2.	Anchorage, Alaska CSC #1616
3.	Atlanta, Georgia CSC #1020
4.	Atlanta, Georgia CSC #1608
5.	Austin, Texas CSC #260
6.	Baltimore, Maryland CSC #1060
7.	Boston, Massachusetts CSC #1379
8.	Charlotte, North Carolina CSC #468
9.	Cleveland, Ohio CSC #165
10.	Dallas/Ft. Worth, Texas CSC #180
11.	Dallas/Ft. Worth, Texas International CSC #195
12.	Denver, Colorado CSC #235
13.	Detroit, Michigan CSC #1399
14.	El Paso, Texas CSC #255
15.	Ft Lauderdale, Florida CSC #1682
16.	Ft. Myers, Florida CSC #1481
17.	Hartford, Connecticut CSC #1604
18.	Honolulu, Hawaii CSC #1344
19.	Houston, Texas CSC #1316
20.	John F. Kennedy Airport, New York CSC #420
21.	John F. Kennedy Airport, New York CSC #425
22.	John F. Kennedy Airport, New York CSC #1371
23.	Kansas City, Missouri CSC #1396
24.	LaGuardia, New York CSC #1505
25.	Las Vegas, Nevada CSC #1681
26.	Los Angeles, California CSC #370
27.	Los Angeles, California CSC #1510
28.	Miami, Florida CSC #145
29.	Miami, Florida CSC #1366
30.	Milwaukee, Wisconsin CSC #665
31.	Minneapolis, Minnesota CSC #1390
32.	Oakland, California CSC #1304
33.	Ontario, California CSC #1383
34.	Orlando, Florida CSC #1479
35.	Orlando, Florida CSC #1475
36.	Philadelphia, Pennsylvania CSC #1376
37.	Phoenix, Arizona CSC #1692
38.	Pittsburgh, Pennsylvania CSC #1375
39.	Portland, Oregon CSC #710
40.	Raleigh-Durham, North Carolina CSC #460
41.	Reno, Nevada CSC #1303
42.	Sacramento, California CSC #1302
43.	Salt Lake City, Utah CSC #1307
44.	San Francisco, California CSC #790
45.	San Jose, California CSC #1393
46.	San Jose, California CSC #1740
47.	Santa Ana, California CSC #1381
48.	Seattle, Washington CSC #1612
49.	Tampa, Florida CSC #1483

SKY CHEFS, INC.

Unidades de Sky Chefs cubiertas por el Acuerdo Maestro Nacional (Continuación)

50.	Tucson, Arizona CSC #840
51.	Tulsa, Oklahoma CSC #870
52.	Washington, D.C. CSC #1026
53.	Washington Dulles, Virginia CSC #1059

Opciones de Seguro Médico
Para empleados representados por UNIT HERE
A partir del 1 de julio de 2006

	Detalles del Plan CDH
Cuenta de Reembolso de Salud (Health Reimbursement Account, HRA) Company-provided benefit dollars; unused HRA dollars roll over at plan year-end	Monto por nivel de cobertura: \$ 500 sólo empleado \$ 750 empleado + cónyuge \$ 750 empleado + hijo(s) \$1,000 empleado + familia
Responsabilidad de Membresía (Member Responsibility) Este monto se paga después del gasto en dólares del HRA y antes que se pague la Cobertura de Salud (Health Coverage). (This amount is reduced by any roll over HRA dollars remaining from the previous year).	\$1,000 sólo empleado \$1,500 empleado + cónyuge \$1,500 empleado + hijo(s) \$2,000 empleado + familia
Cobertura de Salud (Health Coverage) Después de pagar su Responsabilidad por Membresía, entonces por Cobertura de Salud paga:	70% dentro de la red 50% fuera de la red
Coseguro máximo (Coinsurance Maximum) (dentro de la red/ fuera de la red)	\$2,000 / \$5,000 Empleado \$3,000 / \$7,500 empleado + conyuge \$3,000 / \$7,500 empleado + hojo(s) \$4,000 / \$10,000 empleado + familia
Fuera de bolsillo máximo (Out-of-pocket maximum) La suma de Responsabilidad de Membresía y Coseguro Máximo	\$3,000/ \$6,000 Empleado \$4,500 / \$9,000 Empleado + Cónyuge \$4,500 / \$9,000 Empleado + hijo(s) \$6,000/ \$12,000 Empleado + familia
Elección de Proveedores (Choice of Providers)	Vea cualquier proveedor; recibe descuentos y altos beneficios usando proveedores de la red.
Recomendación a especialistas	No se requiere
Cuidado de Salud/Preventiva	Pagado a l 100% dentro de la red (No reduce el HRA) No se cubre fuera de la red
Prescripción de Drogas	Después de Responsabilidad de Membresía (MR), HRA paga 100%, luego 70% dentro de la red y 70% fuera de la red.
Sala de emergencia	Paga fuera como dentro de la red en caso de emergencias verdaderas.
Salud mental y abuso de sustancias Dentro de la red / fuera de la red	Cobertura de salud (Health Coverage) paga: 70% / 50%
Paciente hospitalizado por salud mental	30 días máximo por plan anual;
Paciente hospitalizado por abuso de sustancias	Un confinamiento de 30 días o menos por tiempo de vida.
Paciente externo por salud mental y abuso de sustancias	Máximo de 20 visitas combinadas para salud mental y/o abuso de sustancias por plan anual
Beneficios máximos por tiempo de vida	No limitados.

A partir de 1 de julio de 2006 - Costo semanal para empleados elegibles en nomina activa antes del 17 de abril de 2006, inscritos en el Plan Médico de la Compañía o en los planes HMO de California.

Categoría de Cobertura	Tarifa de costo semanal
Empleado solo	\$19.00
Empleado e Hijo	\$35.00
Empleado y cónyuge	\$41.00
Familia	\$54.00

A partir de 1 de julio de 2006 – Costo mensual para empleados elegibles en nómina activa contratados el 17 de abril de 2006 y en adelante, inscritos en el Plan Médico de la Compañía o en los planes HMO de California.

Categoría de la cobertura	Tarifa de costo semanal
Empleado solo	\$27.48
Empleado e hijo	\$52.77
Empleado y Cónyuge	\$61.82
Familia	\$83.68

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 en el Plan de Visión de la siguiente manera:

Examen anual por empleado cubierto y su(s) dependiente(s) (\$10 pago compartido)

Pago por armazón a precio de venta al público para cada empleado cubierto y sus dependientes (mas de \$100 cada 12 meses) utilizando una variada red de proveedores ópticos.

<u>Costo mensual</u>	
Empleado sólo	GRATIS
Empleado + Hijo	\$1.00
Empleado + Cónyuge	\$1.00
Empleado + Familia	\$1.00

PLAN DE ORGANIZACIÓN PARA EL MANTENIMIENTO DENTAL (DENTAL MAINTENANCE ORGANIZATION (DMO) PLAN).

- Deducible: \$0.00
- Pago compartido: Pago fijo compartido con base en el tipo de procedimiento
- Máximo: Ninguno anual

A partir de 1 de julio de 2004 los procedimientos siguientes cambiarán como sigue:

Procedimiento	Tarifas actuales	Tarifas nuevas
Visita al consultorio	Sin cargo	Sin cargo
<u>Diagnóstico/Prevención:</u> Sellado, Rayos X – Serie Completa	\$15 No Charge	\$10 Sin cargo
<u>De Restauración:</u> Amalgama - 3 Superficies	\$14	Sin cargo
<u>Endodoncia:</u> Conducto radicular anterior	\$215	\$95
<u>Prótesis:</u> Dentadura (superior)	\$350	\$440
<u>Cirugía Oral:</u> Extracción quirúrgica de diente emergido	\$70	\$35
<u>De ortodoncia:</u> Niño Adulto	\$1,900 \$2,500	\$1,400 \$1,900
<u>Servicios de Emergencia:</u> Examen y visita para alivio de molestias	\$40	Sin cargo

CARTAS ADJUNTAS Y MEMORANDO DE ACUERDO

Memorando de Acuerdo (Página 1 de 2)

**Por y entre
Sindicato Internacional UNITE HERE
y
Sky Chefs, Inc.**

Oportunidad para la corrección de nombres de empleados y/o número de seguro social falseados

Hasta el 1 de abril de 2010, la Compañía permitirá a los empleados actuales en nómina, a partir de la fecha de vigencia de la Enmienda del Acuerdo, siempre que sea consistente con la ley aplicable, la oportunidad de acercarse a la Compañía sin ningún temor a ser despedidos por esto, y hacer los cambios en sus nombres y/o número de seguro social, en el caso que dichos cambios sean el resultado directo de modificaciones en el estado migratorio del empleado; lo anterior, siempre que el nuevo número de seguro social del sea válido, pertenece a dicho empleado y a nadie más, y el trabajador está autorizado y apropiadamente documentado para trabajar en los EE. UU.

Incentivos y compensaciones

Siempre que sea consistente con la ley aplicable, ningún empleado cubierto por este Acuerdo sufrirá pérdida de antigüedad proporcionada por la Compañía, compensación, o incentivos debido a llevar a cabo cambios en sus nombres y/o número de seguro social, en el caso que dichos cambios sean el resultado directo de modificaciones en el estado migratorio del empleado, siempre que el nuevo número de seguro social del sea válido, pertenece a dicho empleado y a nadie más, y el trabajador está autorizado y apropiadamente documentado para trabajar en los EE. UU. Si se descubre que el nuevo número de seguro social o el que actualmente usa es fraudulento o ilegal, el empleado no más será habilitado para recibir empleo y no se le permitirá presentar nueva documentación adicional. Se entiende que esta disposición no aplica a cualquier pérdida de compensación o incentivos más allá del control de la empresa.

Credenciales de acceso al aeropuerto requeridas para el trabajo de los empleados

Si en el proceso de presentación para hacer cambios en su nombre y/o número de seguro social (debido al resultado directo de modificación del estado migratorio del empleado), el aeropuerto y/o entidades gubernamentales le niegan al empleado las credenciales para el acceso apropiado al aeropuerto, el cual es necesario para completar su trabajo, el trabajador no podrá regresar a su empleo y será considerado despedido.

Empleados con documentos que lo autorizan trabajar sin vigencia

Con base en una solicitud hecha por el Sindicato local, la Compañía acuerda proporcionar un informe que refleje los nombres de los empleados cuyas autorizaciones para trabajar expiren en los próximos 60 días a partir de la fecha de la solicitud en esa Unidad particular. El Sindicato mantendrá a la Compañía indemne a causa de cualquier responsabilidad, reclamo, queja, o dispute que surja por proporcionar la información, o del fracaso para proporcionar la información completa, relacionada a la autorización del empleado para poder trabajar, incluyendo el costo razonable de la defensa que sea necesaria por y cualquier responsabilidad, reclamo, queja o disputa. Nada en este inciso limita la responsabilidad de la Compañía para cumplir con la IRCA u otras leyes o mandatos gubernamentales.

Cartas de números equivocados de Seguro Social

Antes de la distribución de cualquier carta con números equivocados de seguro social, la Compañía notificará al Sindicato y las partes trabajarán juntas para emitir un pronunciamiento conjunto a los empleados respecto de dichas cartas. Las partes trabajarán juntas par concienciar a directivos y empleados acerca de las obligaciones legales de la Compañía y de los derechos de los empleados con relación a las cartas con números equivocados.

Memorando de Acuerdo (Página 2 of 2)
Por y entre
Sindicato Internacional UNITE HERE y
Sky Chefs, Inc

Oportunidad de recontractación después de despido por falsificación de nombre y/o número de seguro social

Comenzando a partir ____ [la fecha de vigencia de la enmienda de este Acuerdo], en el caso que un empleado que ha completado al menos de 1 año de antigüedad en la Compañía, pero menos de 2 años, sea despedido por falta de una apropiada autorización para laborar, el empleado estará habilitado para ser reinstalado en el mismo centro de trabajo, o en el caso de una consolidación, en el centro de trabajo consolidado, al proporcionar documentación apropiada a la Compañía que le autorice trabajar dentro de los seis meses de la fecha de su despido, además de reunir todos los requisitos que la Compañía ha establecido para la contratación de nuevos empleados. A los empleados que tengan dos años o más de antigüedad en la Compañía al momento de su despido se les permitirá un periodo adicional de seis meses (v. g. 12 meses a partir de la fecha de despido) para volver a solicitar el empleo y proporcionar a la Compañía la documentación apropiada que le autoriza trabajar.

Si el empleado está en posibilidades de facilitar a la Compañía la documentación apropiada que le autoriza trabajar, el empleado será reinstalado a su antiguo puesto de trabajo tan pronto como sea posible, mientras éste tenga una antigüedad en su clasificación mas ajustada que el empleado con menor antigüedad en dicho puesto de trabajo, quien, entonces, estará suspendido. El empleado recontractado tendrá su antigüedad en el puesto y en la Compañía ajustada reflejando su tiempo fuera de la Compañía debido a la ausencia de una apropiada autorización para laborar. Si el empleado a ser recontractado se encuentra imposibilitado a retornar al puesto de trabajo que tenía cuando fue despedido, el o ella intentará recontractarse en su último puesto de trabajo usando la antigüedad en su puesto de trabajo en dicha clasificación previa.

Si un empleado con dos años o más de antigüedad en la Compañía al momento de su despido no es capaz de volver a solicitar el puesto ni proporcionar la información referida en la sección precedente dentro de los 12 meses después de su cese, la Compañía ofrecerá (en la medida que su antigüedad en el puesto lo permita y con base en la presentación a la Compañía de la documentación apropiada que le autoriza trabajar) al empleado la próxima postulación disponible en el último y más reciente puesto de éste, pero como una nueva contratación sin antigüedad. Las partes acuerdan que dichos empleados estarán sujetos a un nuevo periodo de prueba.

Antigüedad y Puesto de trabajo para empleados previamente despedidos con procedimientos de queja abiertos.

Aquellos empleados previamente despedidos en los años 2001, 2002 y 2003 que presentaron nombre y/o número de seguro social falsos o debido a la ausencia de una autorización apropiada para laborar, serán elegibles en el mismo centro de trabajo o CSC consolidado al proporcionar la documentación apropiada a la Compañía para trabajar, y siempre que dichos trabajadores reúnan todos los requisitos establecidos para la contratación de nuevos empleados. Si el empleado está en posibilidades de facilitar a la Compañía la documentación apropiada que le autoriza trabajar, el empleado será reinstalado a su antiguo puesto de trabajo tan pronto como sea posible, mientras éste tenga una antigüedad en su clasificación mas ajustada que el empleado con menor antigüedad en dicho puesto de trabajo, quien, entonces, estará suspendido. Al regresar a su trabajo, estos empleados no tendrán su antigüedad en la Compañía o en el puesto de trabajo ajustada. Si el empleado a ser recontractado se encuentra imposibilitado a retornar al puesto de trabajo que tenía cuando fue despedido, el o ella intentará recontractarse en su último puesto de trabajo usando la antigüedad en su puesto de trabajo en dicha clasificación previa. El Sindicato acuerda retirar todas las quejas de dichos empleados en consideración a lo establecido en los párrafos precedentes de este Acuerdo.

Firmas sobre el documento _____

Sherri Chiesa
MNA Designada

UNITE HERE

Fecha

Firmas sobre el documento _____

Mark Edwards
Vicepresidente de Relaciones
Industriales
SkyChefs, Inc.

Fecha

Carta de Acuerdo

(Addendum al MOA sobre la oportunidad para la corrección de nombre y/o número de seguro social falsificado)

Para extenderlo como sea posible, pero limitado, con base en la ley aplicable, normas de seguridad aeroportuaria, FAA, TSA, y otras entidades gubernamentales con autoridad regulatoria sobre Sky Chefs Inc., la Compañía acuerda los siguientes términos a los empleados contratados después de la fecha de vigencia de este Acuerdo.

1. Si un empleado es despedido por falta de autorización para trabajar, mediante la correspondiente solicitud, la Compañía acuerda reunirse y conversar con el Sindicato respecto a dicho cese.
2. En caso que una nueva amnistía sea aprobada por el gobierno que permita a los empleados que fueron contratados después de la fecha de vigencia del Contrato Colectivo Nacional Maestro obtener autorización para trabajar, entonces los empleados estarán cubiertos por las disposiciones del Memorando de Acuerdo (MOA).
3. Los empleados no serán excluidos al empleo futuro con Sky Chefs Inc. siempre que éstos reúnan todos los requisitos de la Compañía para nuevas contrataciones.
4. La Compañía proporcionará a todos los nuevos solicitantes información relacionada a las posibles consecuencias legales de aceptar empleo con compañías que hacen negocio en la industria de aerolíneas a aquellos solicitantes que tal vez no tengan autorización apropiada para trabajar.

Firmas sobre el documento _____

Sherri Chiesa
MNA Designada

UNITE HERE H.E.R.E.I.U.

Fecha

Firmas sobre el documento _____

Mark Edwards
Vicepresidente de Relaciones
Industriales
Sky Chefs, Inc.

Fecha

Carta de Acuerdo

Adjuntos (Acuerdos Locales Aplicables)

La Compañía y el Sindicato acuerdan que, además de aquellos acuerdos complementarios abajo enumerados, en cualquier otra ciudad no listada abajo y donde exista una cocina Gate Gourmet, la cual es atendida exclusivamente por UNIT HERE, el Acuerdo de Gate Gourmet será considerado el Acuerdo complementario. Queda entendido en virtud de esta Carta de Acuerdo, que ninguna parte renuncia a su posición respecto a cualquier otra cocina Gate Gourmet que pueda ser atendida por el IBT o cualquier otro sindicato pueda o deba constituir el apropiado acuerdo complementario en una localidad particular. Esto puede aplicar a todos los **CSC**. Las partes mantendrán una lista actualizada del mismo para todos los **CSC**. La siguiente es la lista de Acuerdo Local Aplicable Complementario acordado por la Compañía y el Sindicato, así como la fecha de la firma de esta Carta de Acuerdo. El Artículo II.C.I permanecerá vigente.

ABQ 1388	CA One Services	PDX 710	Benson Hotel
ANC 1616	Captain Cook Hotel		
		PHX 1692	CA One Services
BOS 1379	Member Hotels of Greater Boston	PSP 1683	Riviera Resort Hotel
DFI 195	Sheraton Grand Hotel	RNO 1303	Reno Hilton
DFW 180	Sheraton Grand Hotel		
HNL 1344	Honolulu Hotel Association		
LAS 1681	Gate Gourmet	SEA 1612	Host Marriott
LAX 370	Host Marriott	SFO 790	San Mateo County Hotel Owners Assn.
LAX 1510	Host Marriott		
		SMF 1302	Host Marriott
MIA 145	Gate Gourmet	TUS 840	CA One Services
		FLL 1682	Gate Gourmet
MIA 1366	Gate Gourmet		
MSP 1390	Thunderbird Hotel		
MSY 1621	Fairmont Hotel		

Firmas sobre el documento _____
Sherri Chiesa
MNA Designada
UNITE HERE

Firmas sobre el documento _____
Mark Edwards
Vicepresidente de Relaciones Industriales
Sky Chefs, Inc.

Sobre el documento _____
Fecha

Sobre el documento _____
Fecha

Para Discusión: Aplicabilidad de los acuerdos complementarios dadas las restricciones financieras de nuestra industria

Carta de Acuerdo

Subcomité de cuotas sindicales

Esta carta de acuerdo confirmará que la Empresa continuará su esfuerzo conjunto con el Sindicato Internacional de UNITE HERE para mejorar el proceso de Cuotas del Sindicato en lo sucesivo. Ambas partes creen que este esfuerzo conjunto mejorará la precisión y oportunidad del proceso mensual de deducción de cuotas, mientras se sigue creando eficiencia en cada paso del proceso, beneficiando al Sindicato, la Compañía y a los empleados de Sky Chefs. La Empresa también reconoce el compromiso del Sindicato Internacional UNITE HERE para entrenar y apoyar a los sindicatos locales de UNITE HERE en la tecnología TIMS, el cual es un conductor clave en el mejoramiento del proceso. La Compañía está reafirmando su compromiso continuo de apoyar el proceso de deducción de cuotas sindicales, y trabajará con el Sindicato Internacional en soluciones tecnológicas que involucren la habilidad de proporcionar la remesa de cuotas en un proceso semanal.

<u><i>Firmas sobre el documento</i></u>	<u><i>Firmas sobre el documento</i></u>
Sherri Chiesa MNA Designada	Mark Edwards Vicepresidente de Relaciones Industriales
UNITE HERE	Sky Chefs, Inc.
<u><i>Sobre el documento</i></u>	<u><i>Sobre el documento</i></u>
Fecha	Fecha

Carta de Acuerdo Comité Conjunto Obrero Patronal

Sujeto a la firma del Contrato Colectivo Nacional Maestro completamente enmendado resolviendo todos los otros asuntos

Comité Obrero/patronal:

Reconociendo que no es posible tratar todos los asuntos que conciernen a ambas partes durante el proceso de negociación colectiva, las partes acuerdan continuar el Comité Obrero/Patronal formal para mejorar la comunicación, el tratamiento de problemas de importancia que puedan surgir durante la vida de este Acuerdo, y explorar caminos en los cuales las partes puedan trabajar juntos para hacer a la Compañía y a los empleados tan exitosos como sea posible.

Firmas sobre el documento _____

Sherri Chiesa
MNA Designada

UNITE HERE

Fecha

Firmas sobre el documento _____

Mark Edwards
Vicepresidente de Relaciones
Industriales
Sky Chefs, Inc.

Fecha

Carta de Acuerdo

Registro de bonificaciones

Para el registro de bonificaciones aquí listadas, aplicará lo siguiente: si hay cualquier trastorno operativo, incluyendo pero no limitado a salidas por enfermedad, protestas, u otras violaciones del Artículo X que ocurran entre el tiempo del anuncio del Sindicato del resultado del voto, y el tiempo del pago del registro de bonificaciones (si se aceptan), los empleados en ese centro de trabajo que participen en o que influyan en el trastorno operacional no recibirán su pago de bonificaciones.

Criterio para el registro de bonificaciones

La Compañía esta tomando dinero prestado para pagar el registro de bonificaciones a los empleados para ayudar con el impacto económico de los cambios si estos son aceptados. Esta es una inversión de efectivo de una sola vez como incentivo para votar Sí. El registro de bonificaciones no estará más disponible si el voto no es exitoso.

Admisibilidad e impuestos

- En nomina active desde : **11 de abril de 2006**
- En nomina activa desde la fecha de pago (dentro de los 30 días del anuncio del resultado del voto y firma del Memorando de Acuerdo).
- Si los empleados de la Carta de Acuerdo (LOA por sus siglas en ingles) se les permite votar – entonces el pago del registro de bonificaciones se les hará con base en su retorno al trabajo si esta dentro del calendario civil 2006.
- La cantidad de bonificaciones refleja el pago bruto y será sujeto a impuestos a la tasa más baja posible permitida por la ley.

Registro de bonificaciones

- **11% del sueldo base**

La Compañía proporcionará un registro de bonificaciones a cada empleado elegible en la cantidad de (11%) de la tarifa de sueldo base del empleado calculado el 11 de abril de 2006, antes de cualquier implementación de reducciones en las tarifas de salario propuestas

Mejoramiento en el registro de bonificaciones: Si la propuesta de la Compañía es aprobada por la mayoría de los empleados votando Si, se agregarán los siguientes montos adicionales de bonificación bruta a cada 11% del registro de bonificación de los empleados.

- Todos los empleados en CSC con 50% mas con votos SI reciben **\$500.00**
- Todos los empleados en CSC con menos de 50% con votos SI reciben **\$250.00**

Firmas sobre el documento _____

Sherri Chiesa
MNA Designada
UNITE HERE

Firma sobre el documento _____

Mark Edwards
Vicepresidente de Relaciones Industriales
Sky Chefs, Inc.

Sobre el documento _____

Sobre el documento _____

Fecha

Fecha

Carta de Acuerdo

Programa de incrementos en la tarifa de sueldos (1 de octubre de 2005 y en adelante)

El programa de incremento de centavos-por-hora para los CSC a partir del 1 de octubre de 2005 y en adelante será rescindido.

Esto incluye cualquier incremento en centavos-por-hora aún concedido en la próxima aparición de las Recompensas del Sistema de Ajustes por un árbitro cubriendo las unidades DFW, HNL, y SNA. El Sindicato podrá renunciar a esos casos y cualquier otro caso turnado al SBA sobre Suplementos Locales Salariales.

Firma sobre el documento _____

Sherri Chiesa
MNA Designada
UNITEHERE

Firma sobre el documento _____

Mark Edwards
Vicepresidente de Relaciones industriales
Sky Chefs, Inc.

Sobre el documento _____

Fecha

Sobre el documento _____

Fecha