

**Contrato Colectivo Maestro Nacional**

**entre**

**Gate Gourmet, Inc.**

**y**

**Consejo de Representantes de Empleados de  
IBT/HERE (IBT/HERE Employee Representatives'  
Council)**

**Vigente Desde el 1° de julio de 2010**

**Hasta el**

**31 de diciembre de 2012**

*Nota: Este Acuerdo ha sido traducido del inglés al español solamente para la conveniencia de los miembros que hablan español. Cualquier interpretación de las condiciones de éste se basará solamente en la versión del Acuerdo que está en inglés.*

## ÍNDICE

<u>Artículo</u>	<u>Página</u>
Preámbulo .....	4
Artículo 1, Reconocimiento.....	4
Artículo 2, Transferencia del Título o Interés de la Compañía .....	6
Artículo 3, Uniformes .....	6
Artículo 4, Sin Huelgas Ni Cierres Por La Compañía .....	6
Artículo 5, Mantenimiento de Normas .....	7
Artículo 6, Sin Discriminación.....	7
Artículo 7, Disciplina y Despidos .....	7
Artículo 8, Días Festivos .....	8
Artículo 9, Procedimientos de Agravios.....	9
Artículo 10, Procedimientos del Sistema de Ajuste.....	10
Artículo 11, Antigüedad y Pérdida de Antigüedad .....	11
Artículo 12, Vacantes de Trabajo y Postulaciones Para Horarios de Trabajo.....	12
Artículo 13, Delegados y Funcionarios Sindicales .....	14
Artículo 14, Deducciones / Disposición Para La Seguridad Sindical .....	15
Artículo 15, Servicio Como Jurado.....	17
Artículo 16, Licencia de Ausencia Militar .....	18
Artículo 17, Licencia por Enfermedad.....	18
Artículo 18, Visitas Sindicales .....	18
Artículo 19, Licencia por Luto .....	19
Artículo 20, Licencia de Ausencia .....	19

Artículo 21, Vacaciones.....	21
Artículo 22, Tablero de Anuncios .....	22
Artículo 23, Pensión y Plan de Retiro /401K .....	22
Artículo 24, Seguro Médico y Seguro de Vida .....	23
Artículo 25, Horas de Trabajo y Tiempo Extra .....	25
Artículo 26, Derechos de la Gerencia .....	28
Artículo 27, Política De Prueba De Drogas/Alcohol .....	28
Artículo 28, Cláusula de Anulación .....	32
Artículo 29, Periodo de la Nómina de Pago .....	32
Artículo 30, Pago Por Reportarse.....	32
Artículo 31, Seguridad y Salud .....	33
Artículo 32, Salarios .....	34
Artículo 33, Oportunidad Para Corregir Nombre y/o Número de Seguro Social Falsificados de un Empleado .....	35
Artículo <a href="#">34</a> , Enmienda .....	37
Anexo A Oficiales Sindicales Autorizados .....	39

**Cartas de Entendimiento**

**Página:**

1. Reglas de Procedimiento de la Junta del Sistema de Ajuste.....	40
2. Sección 1113 Protección de Bancarrota .....	41
3. Deducciones de T.I.P.....	46
4. Deducciones de Nómina Para el Programa.....	41
5. Oportunidad Para Corregir el Nombre y/o Número del Seguro Social Falsificado del Empleado.....	49
6. Cantidades de Salario Para Clasificaciones Nuevas en Instalaciones Ya Existentes.....	50

## **PREÁMBULO**

1. La Compañía y el Sindicato desean establecer condiciones generales de empleo y procedimientos que aseguren los ajustes pacíficos, rápidos y ordenados de diferencias sin compulsión, coerción, huelgas, boicoteos, vallas de protesta, huelga de brazos caídos, o alguna otra interferencia al trabajo con la tranquilidad de operación del negocio de la Compañía o interrupciones al empleo; y
2. Las partes buscan evitar fricciones innecesarias que surjan de litigación, debate legal y controversia; y
3. La Compañía está de acuerdo en que los empleados deben ser tratados respetuosa y cortésmente en todo momento; y
4. Las partes acuerdan usar voluntariamente esfuerzos para alcanzar la estabilidad industrial bajo la construcción proporcionada por la Ley Laboral Ferroviaria (Railway Labor Act).

## **ARTÍCULO 1** **RECONOCIMIENTO**

### **RECONOCIMIENTO, ÁMBITO Y PROTECCIONES DEL EMPLEADO**

#### **A. Reconocimiento**

1. Gate Gourmet, Inc. (la “Compañía”), reconoce que el Consejo de Representantes de Empleados de IBT/HERE (el “Consejo”) ha sido certificado por la Junta de Arbitraje Nacional en NMB Caso No. R-6783 como el representante debidamente designado para efectos de la Ley Laboral Ferroviaria respecto a los oficios o clasificaciones de Cocina, Comisaría, Cocinero, Comidas para Eventos y Empleados Relacionados, que estén contratados por la Compañía, sus sucesores y asignados.
2. La Compañía entiende que el Consejo designará, bajo la Sección 2, Tercera del Acta Laboral Ferroviaria, a los sindicatos locales afiliados de IBT y UNITE HERE y a otras organizaciones laborales para que actúen como representantes del Consejo para representar los intereses del oficio o clasificación de empleados contratados en las instalaciones de la Compañía para la que el sindicato local afiliado de IBT o UNITE HERE designado, o alguna otra organización laboral designada, haya sido asignada por el Consejo para hacer y mantener acuerdos aplicables a los empleados de la Compañía contratados en aquella instalación, y mediante eso, se acuerda que el término “Sindicato”, como se usa en este Acuerdo, deberá referirse al Consejo. Sin embargo, cuando el contexto lo indique, el término “Sindicato” deberá referirse también a IBT y/o UNITE HERE, locales afiliados y a otras organizaciones laborales designadas donde la organización laboral designada está comprometida por este Acuerdo o las disposiciones del mismo.
3. Adjunto a este Acuerdo como Anexo A e incorporado aquí como referencia, hay una lista de aquellas organizaciones sindicales locales afiliadas a IBT o a UNITE HERE, y otras organizaciones laborales que han sido designadas por el Consejo a representar oficio o clasificación de empleados, y la instalación de la Compañía en la cual cada agente designado debe ejecutar y mantener los acuerdos. El Consejo notificará a la Compañía por escrito

cualquier cambio en las designaciones listadas en el Anexo A. El local designado u otra organización laboral deberá notificar a la Compañía por escrito del individuo o individuos que estén autorizados por el local u otra organización laboral a tratar con la Compañía en caso de quejas o en cambios a los acuerdos del local u otra organización laboral que hayan sido designadas por el Consejo para hacer y mantener.

## **B. Ámbito**

1. Este Acuerdo cubre todo el trabajo presente y futuro de cocina, incluyendo todo el trabajo relacionado, realizado en las instalaciones para las cuales el Sindicato ha sido designado como el agente de negociación colectiva para empleados de forma global por oficio o clasificación; tomando en cuenta que este Acuerdo no deberá aplicarse a gerentes, supervisores, guardias, empleados de confianza y oficinistas o empleados residiendo fuera de los Estados Unidos, de sus territorios y de sus posesiones.
2. Se entiende entre las partes que los formas existentes de representación entre UNITE HERE y IBT en localidades donde ambas organizaciones representan actualmente empleados, o en localidades donde solamente IBT o UNITE HERE representa exclusivamente empleados, deberán ser preservados.
3. Las operaciones futuras de servicios de comida identificadas globalmente en el sistema, así como los oficios o clasificaciones abiertos o adquiridos por la Compañía, deberán quedar sujetas a los términos de este Acuerdo inmediatamente una vez notificado por el Consejo que el Sindicato ha sido designado como agente de negociación colectiva para dicha operación o instalación. Para una instalación recientemente abierta o adquirida posteriormente, la Compañía deberá establecer inicialmente tarifas salariales por hora para todas las clasificaciones; después de eso se deberá aplicar los aumentos negociados del adéndum salarial del Contrato Maestro Nacional.
4. La Compañía no deberá establecer ninguna cocina nueva, comisaría o encargado de paquetes de comida para eventos, ni adquirir un interés de control en dicha operación de comida, ya sea directamente o por medio de un afiliado o subsidiario, o por medio de una compañía matriz o participante, y de las cuales la Compañía sea totalmente dueña o sucursal controlada, y la opere como una entidad separada fuera de las disposiciones de este Acuerdo.

## **C. Aplicación del Contrato Colectivo Nacional Maestro**

Este Acuerdo y cualquier carta formal de acuerdo entre la Compañía y el Consejo aquí anexada deberá constituir el Contrato Colectivo Nacional Maestro (National Master Agreement por sus siglas en inglés NMA). El Contrato Maestro Nacional deberá sustituir y reemplazar ciertos artículos locales de adéndum que estuvieron en lugar a partir del 30 de diciembre de 2005, como se determinó en el procedimientos de arbitraje de interés decididos por el Árbitro Richard Kasher. Todos los demás artículos locales de adéndum deberán permanecer como se indica en el adéndum local respectivo que se volvieron válidos a partir del 1 de julio de 2010.

**ARTÍCULO 2**  
**TRANSFERENCIA DEL TÍTULO O INTERÉS DE LA COMPAÑÍA**

1. Este Acuerdo y los adéndums suplementales a esto y referidos a partir de ahora colectivamente como “Acuerdo”, deberán ser obligatorios para las partes abajo firmantes, sus sucesores, administradores, ejecutores y asignados.
2. Queda entendido mediante esta sección que las partes de este acuerdo no deberán usar ningún plan de arrendamiento a terceros para evadir este Acuerdo. El Empleador deberá notificar la existencia de este acuerdo a cualquier comprador, otorgante, arrendatario, asignado, etc., de la operación cubierta por este Acuerdo o por cualquier parte de éste. Dicha notificación deberá ser por escrito con una copia al Sindicato Internacional y Sindicato local, al momento que el vendedor, otorgante o arrendador haya ejecutado un contrato de transacción como se describe en éste. El Sindicato deberá ser aviso de la naturaleza general de la transacción, sin incluir detalles financieros. En el caso en que el Empleador no exija que el adquirente, otorgante o arrendatario asuma la obligación de este Acuerdo, el Empleador (incluyendo asociados del mismo) deberá notificar al Sindicato con sesenta (60) días de anticipación por escrito, después de esto ni el Empleador ni el Sindicato deben responsabilizarse por cualquiera y todos los daños sufridos por tal falta de requerir que se asuman los términos de este Acuerdo.

**ARTÍCULO 3**  
**UNIFORMES**

La Compañía proveerá uniformes y equipo de protección sin ningún costo a los empleados, incluyendo equipo apropiado de protección o ropa que proteja del mal tiempo donde aplique a las funciones del trabajo. La Compañía reemplazará o reparará todos los uniformes que no sirvan debido al deterioro normal producido por el uso, de acuerdo con los estándares de apariencia, sin ningún costo a los empleados. A no más tardar de noventa (90) días después del 1 de julio de 2010 y en una base anual después de esto. La Compañía proveerá a cada empleado un par de zapatos de trabajo que no resbalen. A los empleados se les requiere que mantengan sus uniformes y apariencia general de manera limpia y ordenada. El empleado devolverá los uniformes al terminar con su empleo o la Compañía deducirá el valor del uniforme no devuelto del pago final. La Compañía deducirá el valor de reemplazo de un uniforme del pago del empleado si el uniforme se pierde, es robado o dañado.

**ARTÍCULO 4**  
**SIN HUELGAS NI CIERRES POR LA COMPAÑÍA**

1. A partir de la fecha de vigencia de este Acuerdo hasta treinta (30) días siguientes a esa fecha, si la hay, en la cual las partes son liberadas de mediación por la Junta de Mediación Nacional en conexión con las negociaciones de un Acuerdo sucesor (la “Fecha de Liberación”), el Sindicato y sus miembros o empleados que representa, acuerdan que no habrá huelgas, abandonos, ceses, o reducción de trabajo, incluyendo huelgas de solidaridad, boicoteos, rechazo a manejar cualquier mercancía, líneas de protesta o cualquier otra interferencia con cualquiera de las operaciones del Empleador durante el término de este Acuerdo.

2. El Empleador está de acuerdo en que no deber haber un cierre por parte de la Compañía durante el término de este Acuerdo

## **ARTÍCULO 5** **MANTENIMIENTO DE NORMAS**

El Empleador acuerda que todas las condiciones de empleo relacionadas a salarios, horas de trabajo, tiempo extra, diferenciales y condiciones laborales generales, que no sean aquellas específicamente referidas en este Acuerdo, deben mantenerse a no menos de los estándares más altos en vigencia en el momento en que se firmó este Acuerdo, y que las condiciones de empleo deberán ser cambiadas, bajo enmienda donde quiera que se hagan disposiciones específicas en algún otro sitio de este Acuerdo. Queda acordado que las disposiciones de esta sección no deberán aplicarse a errores inadvertidos o de buena fe hechos por el Empleador o el Sindicato al aplicar los términos y condiciones de este Acuerdo, si dicho error es corregido dentro de un período de noventa (90) días a partir del descubrimiento del error. Esta disposición no da al Empleador el derecho de imponer o continuar con salarios, horas y condiciones de trabajo inferiores a aquellas contenidas en este Acuerdo. Las cantidades salariales aplicables a cada localidad son cantidades mínimas y pueden ser aumentadas por el Empleador por localidad, clasificación y posición con notificación anticipada al Consejo, el Agente de Negocios local y los empleados afectados. Cuando las cantidades salariales son aumentadas de acuerdo con este Artículo, las cantidades salariales revisadas aplicarán a todos los empleados en las posiciones afectadas.

## **ARTÍCULO 6** **SIN DISCRIMINACIÓN**

No se debe discriminar ilegalmente en contra de cualquier empleado en lo relacionado a contratación, salarios, horas y condiciones laborales debido a su raza, color, religión, doctrina, nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, discapacidad mental o psíquica, ni por condición de veterano o veterano de la era de Vietnam incapacitados, o por tratar de solucionar por medio del proceso de agravio un supuesto agravio o por actividades legítimas del Sindicato. La Compañía y el Sindicato acuerdan además no discriminar en contra de cualquier empleado debido a su edad, tal discriminación es una violación de los estatutos Federales aplicables. La Compañía y el Sindicato acuerdan además no discriminar en contra de cualquier empleado bajo el Acta de Ausencia por Enfermedades y Familiares (FMLA, por sus siglas en inglés) y el Acta de Americanos con Discapacidades. Donde se use el género masculino en este Acuerdo, deberá incluirse el género femenino.

## **ARTÍCULO 7** **DISCIPLINA Y DESPIDOS**

1. La Compañía no debe despedir a ningún empleado, ni imponer una acción disciplinaria en contra del empleado excepto a que sea por causa justa. El despido o disciplina debe notificarse por escrito al empleado y al sindicato local, y se debe declarar la naturaleza específica de la ofensa. La Compañía debe tener el derecho de establecer reglas razonables para la conducta de los empleados que no sean inconsistentes con los términos de este Acuerdo.
2. Las Notificaciones de Acción Correctiva del Empleado deben mantenerse en el archivo personal del empleado por un período de doce (12) meses a partir del tiempo de su emisión.

3. Las Notificaciones de Advertencia deben expedirse a no más tardar siete (7) días después de que ocurra la violación, o siete (7) días después de que la Compañía se de cuenta de la acción que provocó la violación, a menos que el empleado esté ausente en el séptimo (7<sup>o</sup>) día, en el cual este periodo deberá extenderse hasta que el empleado regrese a trabajar.

## **ARTÍCULO 8** **DÍAS FESTIVOS**

1. A partir del 1<sup>o</sup> de enero de 2006, los empleados deben recibir un mínimo de siete días festivos con pago por año (Día de Año Nuevo, Día de Martin Luther King, Día del Soldado Caído o Memorial Day, 4 de Julio, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias y Navidad). Aquellos acuerdos o adendas que proveen nueve días o más con pago por año previo al 1<sup>o</sup> de enero de 2006 tendrán el número de días festivos con pago por año reducidos por dos días festivos pagados al año como se describe a continuación:
2. En casos donde los empleados tenían derecho a nueve días festivos o más pagados por año, la Compañía y el agente de negociación colectiva designado deben reunirse para designar cuales dos días festivos no nombrados en la Sección 1 de éste serán eliminados, pero en el caso que no puedan llegar a un acuerdo, la disputa podría referirse por cualquier partido a la Junta del Sistema de Ajuste
3. El sindicato reconoce que podría esperarse que los empleados trabajen en tales días festivos si el negocio de la Compañía opera siete (7) días a la semana.
4. Si a algún empleado se le requiere trabajar durante cualquier día festivo identificado en la Sección 1 de este, al empleado se le debe pagar tiempo y medio (1.5) la cantidad salarial del empleado por hora por todas las horas efectivamente trabajadas. En vigencia desde el 1<sup>o</sup> de enero de 2011, si a un empleado se le requiere que trabaje en un día festivo identificado en la Sección 1 de éste, el empleado debe recibir pago de ocho (8) horas por el día festivo a la cantidad regular de pago, o para aquellos empleados que están programados a trabajar turnos de cuatro (4) días, diez horas al día, se les pagará por diez (10) horas a la cantidad regular de pago además del pago aplicable del empleado por todas las horas actualmente trabajadas.
5. Todos los empleados deben recibir ocho (8) horas de pago a la cantidad salarial regular, o para aquellos empleados que están programados a trabajar turnos de cuatro (4) días, diez horas al día, se les pagará por diez (10) horas a la cantidad regular de pago, cuando los días festivos no sean trabajados debido a que:
  - a. El empleado no haya dejado de trabajar cuando era programado para trabajar en un día festivo, a menos que su ausencia haya sido aprobada por el gerente.
  - b. El empleado trabaje su día programado tanto inmediatamente anterior y posterior al día festivo a menos que su ausencia tenga la aprobación de la Compañía.
  - c. El empleado haya trabajado durante la semana de un día festivo (excluyendo períodos de vacaciones); y
  - d. El empleado no esté en huelga o suspensión, licencia de ausencia o licencia bajo el plan de Compensación al Empleado (Workers' Compensation).

6. A partir del 1° de enero de 2006, los empleados contratados en o después de esta fecha no serán elegibles para días festivos con pago hasta que hayan completado un año entero de servicio.

## **ARTÍCULO 9** **PROCEDIMIENTO DE AGRAVIOS**

1. Si surgen diferencias entre la Compañía y cualquiera de los empleados referentes al contenido y aplicación del Contrato Colectivo Maestro Nacional, o si surge alguna otra controversia o queja, se deberá hacer un esfuerzo empeñado tan pronto como sea posible para establecer dicha diferencia de la siguiente manera.

**Paso 1:** El empleado y/o el Sindicato que tengan dicho agravio, con o sin el delegado sindical (“steward”), deberán presentar el agravio a su supervisor inmediato en un lapso de siete (7) días naturales a partir de la acción que hizo surgir el agravio. El empleado y su supervisor harán un esfuerzo de buena fe para resolver el agravio. El supervisor dará por escrito una respuesta al agravio (sea resuelto o no) en un lapso de siete (7) días naturales posteriores al recibo del agravio.

Si un empleado requiere que un delegado esté presente para discutir el agravio, el supervisor deberá arreglar que el delegado atienda a la reunión del agravio. Si el agravio no se resuelve satisfactoriamente, entonces el agravio podrá ser apelado al Paso 2.

**Paso 2:** Si no se resuelve en el Paso 1, el agravio podrá ser apelado ya sea por el Representante del Sindicato, Jefe de Delegados, Delegado del Plantel y/o el empleado agraviado ante el Gerente General o su representante designado. Cualquier apelación tiene que estar por escrito y tiene que ser entregada en un lapso de siete (7) días calendarios subsiguientes a la recepción de la respuesta por escrito del supervisor. El Gerente General dará respuesta por escrito con copia al Sindicato dentro de siete (7) días calendarios subsiguientes a tal reunión. Si el agravio se resuelve o retira, el Representante del Sindicato y la Compañía pondrán el retiro o la resolución por escrito en el formulario del agravio. Si el agravio no se resuelve satisfactoriamente, entonces queja podrá ser apelada al Paso 3. (El agravio por procedimientos de política podrá ser presentado directamente al Paso 2)

**Paso 3:** Si no se resuelve en el Paso 2, el Sindicato podrá apelar al Director Regional de Recursos Humanos (RHRD) o a su representante designado. Cualquier apelación tendrá que ser por escrito y deberá ser entregada dentro de un lapso de siete (7) días naturales posteriores a la recepción de la respuesta por escrito del Gerente Titular. El RHRD o el representante designado del RHRD deberán juntarse con el Sindicato a responder al agravio por escrito en un lapso de catorce (14) días naturales posteriores a la recepción de la notificación de apelación. Para que el aviso de apelación sea propio y válido, debe ser enviado por el Sindicato al RHRD o al representante designado del RHRD y al Gerente Titular de la unidad donde ocurrió el agravio.

2. Todos los agravios deben ser entregadas como se estableció anteriormente en el Paso 1 dentro de un lapso de siete (7) días naturales de la acción de la Compañía que hace surgir el agravio, o el agravio deberá ser considerada como abandonada y no podrá ser entregada , a partir de ahí, para ser ajustada en ningún otro foro. Cualquier queja que no sea apelada en algún paso del procedimiento de quejas al próximo paso dentro de los tiempos límites establecidos anteriormente (dicho tiempo límite podrá ser extendido por acuerdo escrito) deberá ser

considerada resuelta según la última decisión dada y no deberá ser sujeta a ajustes futuros en ningún foro o negociación colectiva.

3. Todas los agravios no resueltas en estos pasos podrán proceder al Sistema de Ajuste.
4. A pesar de lo anterior, tanto el Consejo Representante del Empleado como la Compañía podrían presentar directamente al Sistema de Ajuste una queja que afecta a múltiples empleados en un lapso de catorce (14) días a partir del día en que se tiene conocimiento de la acción que dio surgimiento al agravio.

## **ARTÍCULO 10** **PROCEDIMIENTOS DEL SISTEMA DE AJUSTE**

1. Dentro de un lapso de catorce días después de haber recibido la decisión por escrito por parte del designado de la Compañía, si la decisión no es satisfactoria para el Sindicato, el Sindicato podrá apelar dicha queja al Sistema de Ajuste sirviendo una notificación por escrito a la Compañía dirigida al Vicepresidente de Relaciones Laborales o su designado(a) en la oficina de la Compañía de su intención para hacerla.
2. El Sistema de Ajuste deberá estar compuesto por dos miembros designados por el Sindicato y dos miembros designados por la Compañía. Los Miembros deberán juntarse cada mes en un lugar acordado mutuamente por las partes. En el caso en que no haya quejas para escucharse, los Miembros podrán cancelar dichas juntas siempre y cuando se acuerde mutuamente.
3. El Sistema de Miembros deberá estar autorizado para hacer investigaciones o decisiones con respecto a las disposiciones en el texto del contrato, incluyendo disputas de salarios y planes de prestaciones laborales. El Sistema de Miembros deberá estar autorizado para hacer investigaciones o decisiones con respecto a cualquier empleado que no esté a prueba cubierto por este Contrato Maestro Nacional o cualquier Adéndum Local que haya sido despedido o disciplinado en la medida en que pierda pago por la Compañía, y dicha investigación o decisión deberá ser definitiva y legalmente obligatoria para el empleado y todas las partes que disputen.
4. Si los Miembros llegan a un punto muerto, el Sindicato o la Compañía podrán apelar el caso a arbitraje dentro de un lapso de treinta (30) días a partir de que el Sistema de Miembros llega al punto muerto o el agravio deberá ser considerada como abandonada y no podrá ser enviada a partir de entonces a Arbitraje o a cualquier ajuste en ningún foro. En caso en que el Sindicato apele la decisión a arbitraje, la Compañía y el Sindicato deberán intentar acordar mutuamente un Árbitro imparcial aceptable. Si las partes no pueden acordar con algún Árbitro, ellas deberán requerir un panel de siete (7) Árbitros proporcionados por Servicio de Conciliación y Mediación Federal (Federal Mediation and Conciliation Service)
5. Las partes deberán tachar alternadamente los nombres del panel con los árbitros restantes seleccionados para escuchar y resolver la disputa. El Árbitro no deberá tener autoridad para añadir o sustraer, o modificar los términos de este Acuerdo. La decisión del Árbitro deberá rendirse dentro de un lapso de treinta (30) días a partir de la fecha del término del cierre de la audiencia. El costo del Árbitro deberá ser cubierto por partes iguales entre el Sindicato y la Compañía.

**ARTÍCULO 11**  
**ANTIGÜEDAD (SENIORITY) Y PÉRDIDA DE ANTIGÜEDAD**

1. La fecha más reciente de contratación del empleado en la unidad de negociación con la Compañía debe ser su fecha de antigüedad. La cantidad de tiempo en la que un empleado tenga una posición específica dentro de una clasificación será su antigüedad de posición (“Position Seniority”).
2. La antigüedad debe gobernar en lo referente a despidos temporales por falta de trabajo y al ser llamado para ser reintegrado al trabajo. Los empleados nuevos deben ser empleados a base de prueba de noventa (90) días calendarios. Durante este periodo, su retención como empleados es totalmente a la discreción de la Compañía. Las condiciones de este Acuerdo no deben aplicar a los empleados de la Compañía que están en periodo de prueba. Todos los empleados en periodo de prueba deben ser despedidos antes de despedir por falta de trabajo a cualquier empleado que ha terminado su periodo de prueba.
3. En caso que la Compañía determine necesario despedir a los empleados por falta de trabajo o debido a una reducción en el negocio, tales despidos deben ser de acuerdo a la antigüedad dentro de la posición afectada. El empleado que tenga la antigüedad con menos tiempo dentro de la posición afectada debe ser despedido por falta de trabajo antes que cualquier otro empleado. Cada empleado identificado para ser despedido por falta de trabajo puede seleccionar una posición donde podrá desplazar en una clasificación igual o más baja, si tal posición la tiene un empleado con menos antigüedad siempre que el empleado que trata de desplazar esté calificado para desempeñar el trabajo. En todos los casos el empleado que desplaza debe estar calificado para desempeñar todas las funciones y requisitos de la posición.
4. El empleado(s) que ejerza su privilegio de desplazar debe asumir las horas y el horario de trabajo de esa persona. Si el empleado ha desplazado y el trabajo del empleado(s) es reactivado, éste debe regresar a su posición original.
5. Un empleado el cual ha sido desplazado de su posición y que aún no ha tomado sus vacaciones programadas, postulará semanas de vacaciones que estén disponibles de la hoja de licitaciones existente en su respectiva posición nueva.
6. La lista de empleados con fecha de acuerdo a la antigüedad y antigüedad de Posición debe estar colocada en el tablero de boletines antes de cada licitación y enviarse una copia al Sindicato. La Compañía le proveerá al Sindicato una lista de adiciones y reducciones en la lista de antigüedad, mostrando la fecha de contratación, terminación y licencias de ausencia, si son solicitadas.
7. Cuando sea necesario despedir por falta de trabajo a un empleado(s), la Compañía notificará al IBT/HERE Employee Representatives’ Council y a los representantes designados de los sindicatos locales con por lo menos veinticuatro (24) horas de anticipación al despido por falta de trabajo, escribiéndole un e-mail o enviándole un fax al contacto proveído a la Compañía. Es la responsabilidad del Sindicato proveerle a la Compañía información actual de contacto. Sin embargo, la notificación de veinticuatro (24) horas no debe requerirse cuando el evento del negocio que causó el despido por falta de trabajo no era conocido por la Compañía por lo menos setenta y dos (72) horas antes de la fecha de despido por falta de trabajo.

8. A los empleados debe permitírseles tomar voluntariamente despidos por falta de trabajo siempre que los empleados que queden estén calificados para desempeñar el trabajo disponible. Los empleados a los que se les otorgue un despido por falta de trabajo deben permanecer en despido por falta de trabajo hasta que sean llamados por la Compañía para que regresen a trabajar.
9. La Compañía acuerda que llamará para que regresen al trabajo a las personas que han retenido antigüedad en orden inverso en el cual fueron despedidas por falta de trabajo. Esto significa que el último en ser despedido será el primero en ser llamado para ser reintegrado al trabajo dentro de la posición, siempre que el empleado aún tenga la capacidad física y habilidad de desempeñar el trabajo requerido. Los empleados, incluyendo a aquellos que fueron despedidos por falta de trabajo, tienen la responsabilidad de mantener en el expediente de la Compañía la dirección donde la notificación para que regrese a trabajar debe enviarse: y la Compañía acuerda notificar a tales empleados con por lo menos tres (3) días, excluyendo domingos, antes de la fecha para reintegrarse al trabajo por correo certificado y notificar al Sindicato por correo de los mismo.
10. La antigüedad terminará por:
  - a. Despido por causa justa.
  - b. Renuncia.
  - c. Prolongar una licencia de ausencia sin permiso;
  - d. Tener un empleo con pago mientras que está en una licencia de ausencia, lo cual debe considerarse como renuncia.
  - e. Despido por falta de trabajo por un periodo de doce (12) meses consecutivos.
  - f. No reportarse a trabajar después del despido por falta de trabajo dentro de un lapso de tres (3) días, excluyendo los domingos, después de la notificación.
  - g. Estar ausente del empleo por tres (3) días consecutivos sin aviso a la Compañía.
11. La antigüedad de un empleado que es ascendido a un puesto de supervisión debe mantenerse en la clasificación del ascenso en la cuál fue hecha por un periodo de noventa (90) días laborales, a menos que el empleado sea despedido por causa dentro de tal periodo de noventa (90) días de trabajo.

## 12. Periodo de prueba

Los empleados nuevos deben estar en periodo de prueba durante los primeros noventa (90) días calendarios de empleo. Durante ese periodo, los artículos de Despido, Agravio, Arbitraje y antigüedad de este Acuerdo no deben aplicar al empleado nuevo. Tampoco deben aplicar las condiciones de beneficios laborales de este Acuerdo. Una vez completado el periodo de prueba, la antigüedad contará a partir de la fecha más reciente de contratación en la unidad de contratación.

## **ARTÍCULO 12**

### **VACANTES DE TRABAJO Y POSTULACIONES PARA HORARIOS DE TRABAJO**

1. Postulación de Vacantes de Trabajo.

- a. Cualquier vacante laboral o posición nueva debe ser publicada por un periodo de siete (7) días calendarios. Tales vacantes deben contener una descripción adecuada de las funciones del trabajo, la cantidad del salario para la posición y las horas de trabajo. Los empleados en una clasificación igual o más baja tendrán derecho a postularse para tales posiciones y la Compañía debe hacer todo esfuerzo razonable para adjudicar la posición dentro de un periodo de diez (10) días, a la cantidad de salario del empleado con más antigüedad.
  - b. A los empleados que se les adjudiquen las vacantes laborales o posiciones nuevas en una clasificación igual no pueden postular otra vacante laboral o posición nueva en una clasificación igual por un periodo de un año.
2. Las vacantes laborales que no se llenen según la Sección 1.1 anterior deben ser ofrecidas a los empleados que fueron y que están actualmente despedidos por falta de trabajo, por antigüedad siempre que ese empleado(s) esté calificado para desempeñar el trabajo.
  3. Las vacantes laborales que no se llenen según la Sección 1.2 anterior deben llenarse con empleados nuevos.
  4. Solicitud Para Preferencias del Horario de Trabajo
    - a. Los empleos pueden presentar una preferencia para el horario de trabajo, basado en la antigüedad de Posición, por lo menos dos veces durante los primeros seis meses calendarios y por lo menos dos veces durante los últimos seis meses calendarios. Sin embargo, las necesidades del negocio podrían requerir que se ajusten las postulaciones para horarios de trabajo en una frecuencia diferente siempre que un mínimo de cuatro (4) postulaciones sean realizadas en cada año calendario o si las necesidades del negocio lo dictan, la cuarta postulación del año calendario podría ser pospuesta a no más tardar enero del año subsiguiente. Lo anterior no impide que la Compañía anuncie postulaciones adicionales durante el año calendario. Se entiende que las postulaciones deben ser publicadas por un periodo de siete (7) días consecutivos previo al proceso de postulación establecido en la Sección 4.b anterior.
    - b. El Empleador debe proveer una oportunidad para que todos los empleados presenten su preferencia por escrito tres (3) días antes de procesar las preferencias de postulaciones del horario de trabajo. A los empleados se les dará la oportunidad de estar presentes durante la postulación. Sin embargo, en el caso que un empleado no pueda estar presente y no pueda ser contactado por teléfono y dársele la oportunidad de hacer la postulación; tal empleado debe ser colocado de acuerdo con las siguientes Sub-secciones 4.i y 4.ii:
      - i. Al llenarse la preferencia de postulación para el horario de trabajo referida en esta sección, la Compañía ofrecerá que el Delegado Sindical esté presente como testigo del proceso. Si un delegado sindical no está disponible, al empleado sindical con más antigüedad que esté disponible se le ofrecerá la oportunidad para que esté presente y sea testigo del proceso. En caso de que el Delegado Sindical y el empleado sindical con más antigüedad no estén disponibles para participar en el proceso de postulación, la Compañía podría seleccionar a un empleado sindical alterno.

- ii. Es la obligación del empleado y en su mejor interés notificarle a la Compañía, por escrito y con fecha, sus preferencias para el horario en caso de ausencias como: licencia pagada, licencia médica, vacaciones, compensación al empleado, etc., siempre que el empleado tenga por escrito una fecha para regresar al trabajo. Si los empleados no le presentan a tiempo a la Compañía sus preferencias para el horario, y no pueden postular según el orden de su antigüedad de Posición, estos deben ser asignados un horario nuevo de trabajo que esté lo más cerca posible a su semana de trabajo anterior.
5. A un empleado que se le adjudica una vacante de trabajo o una posición nueva debe dársele un periodo justo de entrenamiento que no exceda noventa (90) días, a la cantidad regular de compensación pagada al empleado(s) en el trabajo o en la posición. En el caso que se juzgue que el empleado es insuficientemente efectivo en esa posición nueva, el empleado será regresado a su posición previa siempre que sea retornado dentro de noventa (90) días de la adjudicación de la nueva posición. Además, el empleado puede solicitar ser retornado a su posición anterior en cualquier momento dentro de los noventa (90) días subsiguientes a la adjudicación de la posición nueva; sin embargo, al empleado no debe permitírsele que se postule para otra posición por un periodo de un (1) año.
  6. La Compañía se reserva el derecho de cambiar las horas en que comienza el trabajo según lo dicte el negocio, por no más de dos (2) horas sin realizar postulaciones de los horarios de trabajo.
  7. Al llenar las vacantes de trabajo permanentes, donde la habilidad y la condición física sean razonablemente iguales, la antigüedad debe prevalecer. Se entiende que las vacantes de trabajo sujetas a este procedimiento podrán, cuando sea necesario, ser ocupadas a discreción del Empleador temporalmente para asegurar continuidad en su producción. Se define “temporalmente” como un periodo de tiempo de treinta (30) días o menos, excepto donde (1) un trabajo queda vacante debido a licencia de ausencia medica o (2) el entrenamiento requerido para llenar vacantes múltiples no puede ser completado en treinta (30) días o menos, en donde los trabajos temporales podrán extenderse más allá de treinta (30) días por mutuo acuerdo.

### **ARTÍCULO 13** **DELEGADOS Y FUNCIONARIOS SINDICALES**

1. La Compañía reconoce el derecho del Sindicato Local de designar Delegados Sindicales (“Stewards”) y Delegados Suplentes de la lista de antigüedad de la Compañía. La autoridad de los Delegados Sindicales y Delegados Suplentes así designada por el Sindicato Local, deberá estar limitada y no deberá exceder los siguientes deberes y actividades:
  - a. La investigación y presentación de quejas con su Empleador o el Representante de la Compañía de acuerdo con las disposiciones del acuerdo de la negociación colectiva.
  - b. La transmisión de dichos mensajes e información, con los cuales deberá originarse y serán autorizados por el Sindicato Local o sus funcionarios, siempre y cuando dichos mensajes e información
    - i. Estén por escrito; o

- ii. Si no están por escrito, son rutinarios por naturaleza y no involucran paros laborales, reducción de trabajo, rechazo a manejar bienes, o alguna otra interferencia con el negocio de la Compañía.
2. Los Delegados Sindicales y sus Suplentes no tienen autoridad para tomar acción de huelga o alguna otra acción que interrumpa el negocio de la Compañía a menos que sea autorizado por acción funcionario del Sindicato Local. La Compañía reconoce estas limitaciones según la autoridad de los Delegados Sindicales y sus Delegados Suplentes, y no deberán mantener al Sindicato responsable por cualquier acto no autorizado a menos que sea aprobado, ratificado o autorizado por el Sindicato. La Compañía al reconocer dichas limitaciones deberá tener la autoridad de imponer una disciplina apropiada, incluyendo despido.
3. A los Delegados Sindicales, una vez que hayan notificado a un supervisor y sea aprobado, se les deberá permitir un tiempo razonable para investigar, presentar y procesar una queja en la propiedad de la Compañía y donde el Sindicato Local y la Compañía lo acuerden mutuamente, fuera de la propiedad sin pérdida de tiempo o paga. El tiempo utilizado en el manejo de agravios durante las horas laborales regulares de los Delegados debe considerarse como horas de trabajo para efectos de calcular diaria y/o semanalmente las horas extras si éstas están dentro del horario regular del Delegado Sindical.
4. Un Delegado Sindical debe estar presente en todas las investigaciones disciplinarias y presentaciones. En caso en que un Delegado Sindical o Suplente no esté disponible, el empleado podrá seleccionar a otro miembro de la unidad de negociación colectiva para actuar como testigo.

#### **ARTÍCULO 14** **DEDUCCIONES / DISPOSICIÓN PARA LA SEGURIDAD SINDICAL**

1. Debe ser una condición del empleo que todos los empleados actuales permanezcan siendo miembros activos del Sindicato el cual ha sido designado por el Consejo para actuar como representante de la negociación colectiva por el Consejo de Empleados en la instalación donde el empleado esté contratado. Alternativamente, los empleados podrán cumplir sus obligaciones bajo este Artículo si le pagan al Sindicato designado una suma mensual equivalente a la cuota mensual estándar y cualquier cuota adicional requerida de los miembros del Sindicato, dichas sumas deberán ser reconocidas como “Cuotas de Servicio”
2. Debe ser una condición de empleo continuo, que todos los empleados de la Compañía realizando trabajo de la unidad de negociación deben, en el o antes del sesentavo (60<sup>vo</sup>) día posterior a su día de contratación, afiliarse y permanecer como afiliados activos al Sindicato que ha sido designado por el Consejo para actuar como representante de la negociación colectiva del Consejo de Empleados en la instalación donde el empleado esté contratado. Alternativamente, los nuevos empleados contratados podrán cumplir sus obligaciones bajo este Artículo si ellos ofrecen al Sindicato designado una suma equivalente a la cuota mensual estándar y cualquier cuota adicional requerida por los miembros del Sindicato, dichas sumas deberán ser reconocidas como “Cuotas de Servicio”.
3. La Compañía deducirá de los salarios de cualquier empleado cubierto por este Acuerdo las cuotas iniciales de dichos empleados, cuotas de servicio, y/o cuotas como miembro del

Sindicato designado tras recibir la autorización por escrito voluntaria e individual del empleado para que la Compañía haga dichas deducciones firmadas por el empleado. Dicha forma de autorización será provista por el Sindicato designado. La Compañía remitirá al Sindicato designado los salarios retenidos para dichas cuotas iniciales, cuotas de servicio y/o cuotas mensuales. La cantidad así retenida deberá ser deducida del pago apropiado, reportado y pagado al Sindicato designado mensualmente. El número de Seguro Social del empleado, nombre completo, tarifa de cuotas, tarifa de pago y estado de contratación serán transmitido con cargos/cuotas mensuales. Las nuevas contrataciones, incluyendo fechas de contratación, consumaciones, incluyendo fechas de consumación, permisos de ausencia, incluyendo fechas de permisos de ausencia, llamadas de vuelta al trabajo, incluyendo fechas de llamada de vuelta al trabajo, licencias de ausencia, incluyendo fechas de licencia de ausencia, regreso al trabajo, incluyendo fechas de regreso al trabajo, serán proporcionadas al Sindicato designado mensualmente.

4. El Sindicato designado deberá dar a la Compañía aviso por escrito con al menos treinta (30) días de anticipación al requerir la destitución de empleados de su empleo por incumplimiento de mantener la membresía activa de acuerdo con las Secciones anteriormente mencionadas. El Sindicato designado mantendrá indefensa e indemnizada a la Compañía y a sus empleados con respecto a cualquier y todas las reclamaciones y adeudos resultantes, o en conexión con este Artículo o cualquier acción tomada bajo ello requerido por el Sindicato designado, siempre y cuando el Sindicato designado deba tener el derecho de defenderse ante dichas reclamaciones, si es que hay.

#### 5. Cuotas e Información del Empleado Electrónicamente

Para permitirle al Sindicato que realice sus responsabilidades de modo adecuado y eficaz, el Empleador debe proveerle la siguiente información al Sindicato:

- a. Para el décimo (10º) día de cada mes, una lista de todos los empleados contratados en la unidad de negociación durante el mes precedente, incluyendo el nombre de cada empleado, el número de seguro social, dirección, número telefónico, departamento, localidad, título de trabajo, fecha de contratación, estado (tiempo completo, medio tiempo, etc.) y la clasificación/grado, si aplica.
- b. Para el décimo (10º) día de cada mes, una lista de todos los empleados de la unidad de negociación que han sido despedidos y la razón para esto, colocados en licencia de ausencia o trasladados fuera de la unidad de negociación, y todos los empleados trasladados a la unidad de negociación, durante el mes precedente, incluyendo el nombre de cada empleado, número de seguro social y la fecha(s) de tales transacciones de personal y la fecha en que se espera que regresará de la licencia de ausencia.
- c. Los reportes descritos en las sub-secciones a. y b. anteriores deben ser enviados al Sindicato por fax o correo o por correo electrónico.
- d. El empleador debe proveerle al Sindicato una lista trimestralmente de todos los empleados en la unidad de negociación, incluyendo el nombre de cada empleado, el número de seguro social, localidad, título de trabajo, dirección de casa, número telefónico, estado (tiempo completo, medio tiempo, etc.), fecha de contratación. Este

reporte debe estar en un formato leíble por computador por medio de las siguientes formas con título y formato de expediente.

- i. CD ROM en Texto Formato Editado (Espacio Delimitado) o Excel spreadsheet
- ii. Vía una transmisión encriptada de correo electrónico

6. Envío de las cuotas mensuales

- a. El Empleado debe enviar cada mes al oficial financiero designado del Sindicato, la cantidad de deducciones hechas durante ese mes en particular, junto con una lista de empleados y sus números de seguro social, para los cuales se han hecho tales deducciones. La información debe estar en un formato electrónico leíble por computador, en una de las siguientes formas:

- i. CD ROM en Texto Formato Editado (Espacio Delimitado) o Excel spreadsheet
- ii. Vía una transmisión encriptada de correo electrónico

- b. Si es enviado en Texto Formato Editado, el reporte debe contener título de la columna y estar programado para que la posición “1” sea la primera posición (no la posición 0). El formato de posición debe ser como se indica a continuación:

Columna	SSN	Apellido Nombre	Cuotas	Multas	Gravámenes	Iniciación	Cuotas Atrasadas
<b>Posición</b>	1 hasta 13	14 hasta 54	55 hasta 60	61 hasta 65	66 hasta 70	71 hasta 75	76 hasta 80
<b>Formato Justificación Izquierda con (-)</b>	xxx-xx- xxxx	Doe, John	-30.00	-30.00	-30.00	-30.00	-30.00

- c. Lo remitido debe ser enviado al oficial financiero designado a no más tardar el día veintiocho (28) de cada mes, por cualquier deducción tomada entre el veinticuatro (24) del mes anterior y el veintitrés (23) del mes actual recibido por el empleador por el mes en que las cuotas son pagadas.

**ARTÍCULO 15**  
**SERVICIO COMO JURADO**

1. La Compañía pagará a sus empleados que sean requeridos para servir como jurados la diferencia entre la cantidad pagada a ellos por la Corte por dicho servicio y la cantidad que el empleado de otra manera hubiera ganado en el trabajo durante el tiempo de servicio como jurado, pero sin exceder ocho (8) horas en cualquier día (o diez (10) horas para aquellos empleados que tienen programado trabajar turnos de diez (10) horas durante el tiempo de servicio como jurado), o cuarenta (40) horas en cualquier semana.
2. Para poder tener derecho del pago de servicio como jurado, el empleado debe verificar con certificación del Encargado Administrativo de la Corte todos los tiempos y días de servicio. Sin

embargo, no se deberá hacer ningún pago bajo las disposiciones de este Artículo a cualquier empleado convocado para el servicio de jurado a menos que él haya informado a la Compañía de su convocación como jurado al menos siete (7) días antes del primer día en que es requerido para servir.

3. Tal empleado deberá ponerse a disposición para trabajar para todos los días durante dicha semana cuando no se requería para servir como jurado. En caso de que no regrese a trabajar como se requiere en el presente, el empleado perderá el derecho al pago de servicio como jurado para ese periodo de su servicio como jurado

### **ARTÍCULO 16** **LICENCIA DE AUSENCIA MILITAR**

La Compañía acuerda acatarse a las leyes federales y estatales referentes a la licencia de ausencia militar.

### **ARTÍCULO 17** **LICENCIA POR ENFERMEDAD**

1. Todos los empleados de tiempo completo con servicio de un año o más completado deberán recibir dos (2) días por enfermedad cada año vigente a partir del 1° de enero de 2006.
2. Los empleados de tiempo completo que tengan un saldo de licencia por enfermedad a partir del 31 de diciembre de 2005 deberán tener derecho a retener dicho saldo pero podrán elegir cobrar una suma global por año hasta un máximo de cinco (5) días. Los empleados que deseen cobrar dicho pago de suma global deberán avisar a su supervisor inmediato a más tardar el 31 de diciembre de cada año y dicho pago será hecho no más tarde que el último pago en enero del año subsiguiente. Todas las licencias por enfermedad deberán ser pagadas como ocho (8) horas por día.
3. Mientras un empleado de tiempo completo haya acumulado licencias por enfermedad, el empleado deberá recibir ocho (8) horas de paga por enfermedad para cada día de licencia por enfermedad usado y deberá cobrarse un (1) día de licencia por enfermedad de su licencia por enfermedad acumulada. Un empleado de tiempo completo trabajando cuatro (4) turnos de diez (10) horas deberá recibir diez (10) horas de licencia por enfermedad para cada día de licencia por enfermedad usado y deberá ser cobrado un (1) día de licencia por enfermedad de su acumulación.
4. Los empleados deberán hacer un esfuerzo razonable para proveer un aviso a la Compañía con al menos dos (2) horas de anticipación en caso de no poder reportarse a trabajar.

### **ARTÍCULO 18** **VISITAS SINDICALES**

Los representantes de Sindicato o cualquier Sindicato Local representando a los empleados de la Compañía, deberán tener derecho, después de un aviso adelantado o después de su llegada, de visitar el establecimiento o cualquier departamento del mismo en horas razonables con tal de investigar los asuntos como salarios, horas, condiciones de trabajo y quejas; y deberán estar

autorizados para publicar avisos oficiales del Sindicato pertenecientes a las condiciones del empleo en un lugar claramente visible para los empleados.

### **ARTÍCULO 19** **LICENCIA POR LUTO**

1. Un empleado permanente de tiempo completo que haya completado el periodo de prueba deberá tener derecho a máximo tres (3) días de licencia con pago por luto debido a la muerte de un padre, madre, hijo, cónyuge, compañero(a) domestico, hermano, hermana, suegra(o) actual, nietos o abuelos. Si el empleado asiste a un funeral que está fuera del área local del empleado (definido como más de 300 millas), el empleado debe tener derecho a un máximo de dos días libres adicionales sin pago para que asista al funeral.
2. El empleado tiene que dar prueba de la muerte si así lo pide la Compañía. Cualquier falsificación de prueba deberá estar sujeta a sanción disciplinaria, hasta incluso el despido.

### **ARTÍCULO 20** **LICENCIA DE AUSENCIA**

#### **1. Licencia de ausencia para actividades sindicales**

La Compañía acuerda en conceder el tiempo libre necesario, sin pérdida de derechos de antigüedad y sin pago, a cualquier empleado designado por el Consejo o cualquier agente del Sindicato Local del Consejo para atender a convenciones laborales o para servir en una capacidad oficial en otra actividad del Sindicato, siempre que se de una notificación por escrito de siete (7) días a la Compañía, especificando la cantidad de tiempo libre. El Consejo y/o el agente del Sindicato Local del Consejo acuerdan que al hacer su petición de tiempo libre para actividades del Sindicato se les debe de dar la debida consideración al número de empleados afectados con tal de que no deba haber interferencia en las operaciones de la Compañía debido a falta de empleados disponibles.

#### **2. Licencia de Ausencia Por Razones Médicas**

- a. A un empleado, tras solicitarlo debidamente, debe otorgársele una licencia de ausencia por razones médicas. El empleado que desea obtener esta licencia de ausencia debe facilitarle a la Compañía, si es solicitado, una verificación por escrito de su proveedor del cuidado de salud sobre su condición y la fecha en que se supone regresará, usando un formulario proveído por la Compañía. La Compañía puede solicitar cualquier documentación médica adicional la cual es permitida bajo el Acta de Ausencia Médica y Familiar, el Acta de Americanos con Discapacidades, implementarle regulaciones a esta, u otras leyes y regulaciones estatales y locales. Un empleado retendrá y continuará acumulando antigüedad durante las ausencias debido a discapacidad y sus extensiones. Un empleado que no regrese a su estado activo de una licencia de ausencia por razones médicas al concluirse doce (12) meses consecutivos de la licencia médica debe removerse de la lista de antigüedad, a menos que la licencia de ausencia sea extendida a discreción única de la Compañía o a menos que sea de otro modo requerido por la ley.

- b. Un empleado que solicite regresar al trabajo de una licencia de ausencia médica dentro del periodo de doce (12) meses especificado en la Sección 1.a anterior, será retornado a su posición anterior con la antigüedad en su totalidad, siempre que éste presente por escrito la documentación médica adecuada donde dice que a el/ella se le permite que regrese al trabajo y que el/ella regrese tan pronto como obtenga el permiso médico para regresar. Documentación médica adecuada debe incluir confirmación por escrito de un proveedor médico donde dice que a un empleado, el cual no podía regresar al trabajo durante el periodo de la licencia médica con una fecha específica, se le permite que regrese al trabajo.
- c. La Compañía podría solicitar una segunda opinión utilizando un proveedor médico de su selección. Si en la segunda opinión se determina que al empleado no se le permite regresar al trabajo, la Compañía nombrará a un tercer proveedor médico para que rinda una opinión. La selección del tercer proveedor médico debe ser aceptable mutuamente para la Compañía y el Sindicato y la decisión del tercer proveedor médico debe ser final y obligatoria.
- d. La Compañía se adhiere al Acta de Licencia de Ausencia Médica y Familiar, el Acta de Americanos con Discapacidades y otras leyes estatales y locales que apliquen al proveer acomodaciones razonables, incluyendo pero no limitado a licencias de ausencias, a los empleados cubiertos.

### **3. Licencia de Ausencia Personal**

Tras entregar la solicitud correspondiente, se le podrá conceder al empleado una licencia de ausencia personal sin pago sujeto a los requerimientos operacionales. La máxima licencia de ausencia deberá ser de treinta (30) días: el empleado retendrá y continuará acumulando antigüedad durante la licencia de ausencia personal sin pago siempre y cuando el empleado regrese en o antes de la fecha de retorno. La Compañía deberá tener plena discreción en conceder dichas licencias de ausencia.

### **4. Solicitud Para La Licencia de Ausencia**

A excepción de la Sección 1, las Licencias de Ausencia Para Actividades Sindicales, todas las licencias de ausencia deberán ser solicitadas por escrito y podrán ser concedidas a discreción de la Compañía de acuerdo con las leyes aplicables. Las disposiciones de la Sección 1 deberán aplicarse a aquellas licencias que puedan ser requeridas por el Sindicato como se establece en la Sección 1 de este Artículo.

### **5. Regreso de La Licencia de Ausencia**

Un empleado que regrese de una licencia de ausencia aprobada, después de notificar a la Compañía con al menos siete (7) días por adelantado, deberá ser devuelto a su clasificación de trabajo previa.

## ARTÍCULO 21 VACACIONES

1. Un empleado, al alcanzar su primera (1<sup>a</sup>) fecha de aniversario de contratación, deberá tener derecho a una (1) semana de vacaciones con pago siempre y cuando el empleado haya trabajado al menos ciento ochenta (180) días en el periodo de doce (12) meses precedentes a esa fecha de aniversario de empleo.
2. Un empleado, al alcanzar su tercera (3<sup>a</sup>) fecha de aniversario de empleo, deberá tener derecho a dos (2) semanas de vacaciones con pago siempre y cuando el empleado haya trabajado al menos ciento ochenta (180) días en el periodo de doce meses precedentes a esa fecha de aniversario de empleo.
3. Un empleado, al alcanzar su octava (8<sup>a</sup>) fecha de aniversario de empleo, deberá tener derecho a dos (3) semanas de vacaciones con pago siempre y cuando el empleado haya trabajado al menos ciento ochenta (180) días en el periodo de doce meses precedentes a esa fecha de aniversario de empleo.
4. Un empleado, al alcanzar su quinceava (15<sup>a</sup>) fecha de aniversario de empleo, deberá tener derecho a dos (4) semanas de vacaciones con pago siempre y cuando el empleado haya trabajado al menos ciento ochenta (180) días en el periodo de doce (12) meses precedentes a esa fecha de aniversario de empleo.
5. A pesar de la Sección 4 anterior, un empleado que tenga derecho a cinco (5) o seis (6) semanas de vacaciones a partir del 19 de diciembre de 2005 deberá mantener su derecho para dichas cinco (5) o seis (6) semanas de vacaciones con pago. Para tener derecho a esta exención relacionada a las vacaciones durante cualquier año después de 2005, el empleado tiene que trabajar al menos ciento ochenta (180) días en el periodo de doce meses precedente a dicha fecha de aniversario de empleo.
6. Los empleados no pueden renunciar a sus vacaciones y obtener doble pago por el trabajo durante el periodo de vacaciones a menos que se acuerde mutuamente entre el empleado y la Compañía.
7. Las vacaciones serán tomadas entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de cada año, y tales vacaciones deberán ser programadas y publicadas a no más tardar el 15 de diciembre de cada año de vacaciones. La postulación para vacaciones se basará en la antigüedad general a nivel de la Compañía dentro de la clasificación del trabajo, departamento y turno. Los empleados tendrán permiso de escoger sus períodos de vacaciones sujetos a los requerimientos del negocio. Se deberá conceder preferencia en la elección de los periodos de vacaciones disponibles según la duración de servicio; después de eso, las vacaciones seleccionadas por un empleado no deben cambiarse a menos que circunstancias imprevistas hagan dicha acción necesaria.
8. Cuando un día festivo cae durante el periodo de vacaciones programado del empleado, éste recibirá la compensación por el/los día(s) de vacaciones equivalente de eso.
9. El periodo de vacación completo deberá ser otorgado en días consecutivos, cuando sea posible. A ningún empleado se le requerirá que regrese al trabajo durante el periodo de vacaciones una

vez que él/ella a comenzado su periodo de vacaciones, pero si la Compañía así lo requiere y el empleado está de acuerdo, él podrá hacerlo y recibir su pago de vacaciones en vez de tomar las vacaciones.

10. Con el propósito de calcular las vacaciones, se debe incluir la antigüedad de los que antes eran empleados de United Airlines.
11. A un empleado al que se le ha terminado su empleo antes de su fecha aniversario dentro de ese año calendario, se le debe calcular el pago de vacaciones de la siguiente forma:
  - a. Calculando el pago de vacaciones prorrateado equivalente a un doceavo (1/12) del pago de vacaciones completo elegible por cada mes calendario completado de servicio hasta la fecha en que el empleado fue terminado, subsiguientemente,
  - b. Substraer el pago de vacaciones que al empleado ya se le ha pagado en el año calendario de esa cantidad prorrateada.

En el caso que la formula anterior señale un sobrepago en la cantidad de las vacaciones, la cantidad del sobrepago debe deducirse del pago restante del empleado.

## **ARTÍCULO 22** **TABLERO DE ANUNCIOS**

Se debe proporcionar un lugar dentro de las instalaciones de cocina de la Compañía donde puedan publicarse los avisos de interés del Sindicato a los empleados. Estos avisos deben limitarse a:

1. Avisos de asuntos recreativos/sociales del Sindicato.
2. Avisos de elecciones/citas y resultados de elecciones del Sindicato.
3. Avisos de asuntos administrativos del Sindicato.
4. Avisos de reuniones del Sindicato.

## **ARTÍCULO 23** **PENSIÓN Y PLAN DE RETIRO /401K**

1. Con vigencia a partir del 1º de enero de 2006, la Compañía congelará el Plan de Pensión del Empleado por Hora Dobbs (Dobbs Hourly Employee Pension Plan). A partir de esa fecha, la Compañía no hará contribuciones futuras al Plan, otras que no sean las necesarias para financiar el adeudo acumulado al tiempo en que el Plan se congele. Bajo el congelamiento el beneficio pagable a un empleado bajo este plan permanecerá con la cantidad acumulada a partir de la fecha de congelamiento sin ningún incremento adicional durante el periodo restante de contratación.
2. Con vigencia a partir del 1º enero de 2006, la Compañía congelará sus contribuciones a los planes de pensión patrocinados por el Sindicato al nivel de la contribución de la Compañía vigente a partir del 1º de junio de 2005 para cada plan de pensión patrocinado por el Sindicato respectivamente.
3. Todos los empleados que hayan sido contratados por la Compañía por un periodo de noventa (90) días tendrán derecho a participar en el Plan 401(k) de Servicios Internacionales Dobbs, Inc.

de la Negociación Colectiva. Con vigencia a partir del 1° de enero de 2006, todos los empleados que hayan sido contratados por la Compañía por un periodo de un (1) año y que no estén cubiertos por ninguno de los planes de pensión patrocinados por el Sindicato o cualquier otro plan o planes de pensión patrocinados por la Compañía distinto al Plan de Pensión del Empleado por Hora Dobbs descrito anteriormente en la Sección 1, tendrá derecho a una contribución concordante de la Compañía equivalente al primer 3% de la contribución antes de impuestos de los empleados al Plan. Las directivas para el Plan serán establecidas por la Compañía y distribuidas a empleados con derecho y al Sindicato antes de la fecha de inscripción. La administración del Plan sigue siendo una prerrogativa de la Compañía.

## **ARTÍCULO 24** **SEGURO MÉDICO Y DE VIDA**

1. Los empleados permanentes de tiempo completo de la unidad de negociación serán elegibles para participar en un plan médico en grupo patrocinado por la Compañía y el Seguro de Vida Básico y Supplemental/AD&D, según se describe a continuación.
2. Los empleados permanentes de tiempo completo serán elegibles para participar en estos planes en el primer día del mes calendario siguiendo los ciento ochenta (180) días de empleo continuo. En vigencia a partir del 1° de enero de 2005, el mínimo de seguro de vida proveído será la cantidad de \$8,000.00 y el seguro de vida suplemental (que excede \$8,000), seguro dental y de discapacidad se ofrecerá a base voluntaria, pagando el empleado. En vigencia el 1° de enero de 2011, el mínimo de seguro de vida proveído se aumentará a la cantidad de \$10,000.00 y el seguro de vida suplemental (que excede \$10,000), seguro dental y de discapacidad se ofrecerá a base voluntaria, pagando el empleado. Las disposiciones de todos estos planes están contenidas en las descripciones mismas del plan que se incorporan como referencia a esto.
3. Tan pronto como sea posible administrativamente, sin exceder doce (12) meses subsiguientes a la fecha del Acuerdo, el plan médico del grupo patrocinado por la Compañía debe incluir las siguientes tres (3) opciones y las contribuciones de la Compañía y del empleado.
4. Contribuciones Iniciales – Vigentes a partir del 1° de Enero de 2011

<b>Contribuciones Mensuales del Empleado</b>	<b>PPO*</b>	<b>Opción del Consumidor</b>	<b>Catastrófica</b>
Empleado Sólo	\$163.82	será determinada	\$125.33
Empleado + Cónyuge	\$443.03	será determinada	\$339.11
Empleado + Hijo(s)	\$394.81	será determinada	\$302.44
Empleado + Familia	\$493.43	será determinada	\$377.96
<b>Contribuciones Mensuales del Empleado</b>	<b>PPO*</b>	<b>Opción del Consumidor</b>	<b>Catastrófica</b>
Empleado Sólo	\$219.66	será determinada	\$161.93
Empleado + Cónyuge	\$592.38	será determinada	\$436.51
Empleado + Hijo(s)	\$525.55	será determinada	\$387.00
Empleado + Familia	\$657.02	será determinada	\$483.83

<b>Costos Totales Mensuales</b>	<b>PPO*</b>	<b>Opción del Consumidor</b>	<b>Catastrófica</b>
Empleado Sólo	\$383.48	será determinada	\$287.26
Empleado + Cónyuge	\$1,035.41	será determinada	\$775.62
Empleado + Hijo(s)	\$920.36	será determinada	\$689.44
Empleado + Familia	\$1,150.45	será determinada	\$861.79

\*Cantidades para 2010 – Véase la Sección 5.1 y 5.b más adelante.

5. Los aumentos futuros en las opciones del plan médico en grupo patrocinado por la Compañía deben ser compartidos entre la Compañía y el empleado en las siguientes bases: 60% por la Compañía, 40% por el empleado.
  - a. Como única excepción a la Sección 4 anterior, los empleados que no estén inscritos en el Plan PPO para el año calendario 2011 no estarán sujetos a un aumento en la cantidad del empleado de las contribuciones para 2011; y si el empleado permanece inscrito en el Plan PPO en 2012, tampoco estará sujeto a los aumentos de contribución de los empleados en 2012. Tales empleados pagarán las Contribuciones Mensuales anteriores del PPO de 2010 de los Empleados para ambos años calendarios.
  - b. La excepción única expirará el 31 de diciembre de 2012 y las Contribuciones Mensuales del Empleado para el Plan PPO regresará para así compartir el costo 60% la Compañía / 40% Empleado según la Sección 4 anterior en vigencia el 1° de enero de 2013. Por consiguiente, la Contribución Mensual del Empleado para 2013 se calculará como si la disposición del costo compartido de la Sección 4 anterior 60% la Compañía / 40% el Empleado hubiera estado en vigencia durante los años calendarios 2011 y 2012.
6. Un empleado contratado antes del 1° de julio de 2010 que seleccione el plan PPO y después opte fuera del plan PPO, no puede reelegir el plan PPO, sino que puede optar por inscribirse en uno de los siguientes tres (3) planes: (1) el Plan del Fondo de Opción Alta, (2) el Plan del Fondo de Opción Mediana o (3) el Plan Catastrófico.
7. Un empleado contratado después del 1° de julio de 2010 puede optar por inscribirse en uno de los siguientes tres (3) planes: (1) el Plan del Fondo de Opción Alta, (2) el Plan del Fondo de Opción Mediana o (3) el Plan Catastrófico.
8.
  - a. Las partes entienden y acuerdan que la cobertura del seguro de salud proveído bajo este Artículo podría discontinuarse o modificarse, en su totalidad o en parte, en el caso que el costo para la Compañía al proveer la cobertura del cuidado de salud sea afectado por la implementación de la legislación federal de la reforma del cuidado de salud (ya sea por medio de imposición de gravámenes, multas, penalidades, impuestos de consumo o cualquier otro pago o gasto monetario requerido).
  - b. La Compañía debe tener el derecho de discontinuar la cobertura del cuidado de salud proveído bajo este Artículo, al dársele una notificación de sesenta (60) días al Consejo, si la legislación federal de la reforma del cuidado de salud establecida durante el termino de este Acuerdo causará un aumento en los costos de la Compañía para el cuidado de salud mayor a dos (2) millones de dólares (\$2M). En el caso que se discontinúe la cobertura del cuidado de salud, una cantidad igual al valor monetario de la cobertura de salud discontinuada

menos el valor de gravámenes, multas o penalidades pagadas por la Compañía como resultado de la legislación de la reforma del cuidado de salud debe distribuirse a los empleados en un modo acordado por las partes. Si las partes no pueden llegar a un acuerdo sobre el modo de tal distribución, el asunto será presentado a arbitraje de interés bajo los procedimientos establecidos por las Secciones 7, 8 y 9 del Acta Laboral Ferroviaria.

- c. En el caso que la legislación de la reforma del cuidado de salud vaya a aumentar los costos de la Compañía para proveer la cobertura del cuidado de salud de acuerdo a este Acuerdo, la Compañía podría proveerle al Consejo una notificación escrita haciendo un llamado para que comiencen negociaciones agilizadas para discutir modificaciones de la que entonces es la cobertura del cuidado de salud existente la cual es requerida o deseada en vista de tal reforma del cuidado de salud. A menos que sea de otro modo acordado, las negociaciones agilizadas deben comenzar dentro de treinta (30) días de haber el Consejo recibido la notificación escrita. Si las partes no pueden llegar a un acuerdo sobre las modificaciones adecuadas a la cobertura del cuidado de salud dentro de sesenta (60) días de comenzarse las negociaciones agilizadas, cualquier asunto que quede sin resolver referente a las modificaciones necesarias al cuidado de salud deben ser presentado a arbitraje de interés agilizado bajo los procedimientos establecidos por las Secciones 7, 8 y 9 del Acta Laboral Ferroviaria. Al árbitro(s) en tal arbitraje de interés debe indicársele que, y debe emitir una decisión que (a) sea de costo neutro para la Compañía y (b) sea la más cercana posible a proveerle a los empleados el nivel de beneficios que existía antes de establecerse la reforma del cuidado de salud sin aumentar el costo total de la Compañía al proveerle beneficios de salud a los empleados.
- d. En el caso que la legislación de la reforma del cuidado de salud resulte en una disminución en el costo de la Compañía al proveer cobertura del cuidado de salud, el Consejo podría darle a la Compañía una notificación escrita haciendo un llamado para que comiencen negociaciones agilizadas para discutir modificaciones de acuerdo a los procedimientos establecidos en el Artículo 6.c. anterior. Si las partes no pueden acordar sobre una modificación adecuada para el cuidado de salud, al árbitro(s) seleccionado según los procedimientos establecidos en el Artículo 5(a) anterior debe indicársele que emita una decisión que, en todo lo posible, utilice los ahorros del costo que resulten de tal legislación para aumentar los beneficios del cuidado de salud de los empleados.
- e. En la medida en que el costo de la Compañía al proveer la cobertura del cuidado de salud sea únicamente impactado, o en parte principal, por legislación estatal o local de la reforma del cuidado de salud, las disposiciones de los Artículos 6.a. hasta 6.d. anteriores deben aplicar, pero sólo en lo referente a las unidades de negociación y localidades afectadas dentro de las municipalidades estatales o locales que establecen tal legislación.

## **ARTÍCULO 25** **HORAS DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA**

1. La semana laboral deberá empezar a las 12:01 AM del sábado y terminar a las 12:00 de medianoche del siguiente viernes.

2. La Compañía acuerda que la semana laboral regular deberá consistir de cuarenta (40) horas por semana. Sin embargo, se entiende y acuerda que ninguna de las disposiciones de este Artículo o cualquier otro Artículo en el Acuerdo deberán considerarse como garantía de la disponibilidad en una semana de trabajo de cualquier número de días u horas en particular por semana para cualquier empleado. Todas las horas trabajadas excedentes a cuarenta (40) horas en una semana laboral deberán ser pagadas a una cantidad de tiempo equivalente a una y media (1.5) veces la cantidad regular por hora del empleado.
3. La semana laboral de un empleado deberá consistir normalmente de cinco (5) días laborales y dos (2) días libres. En el caso de un turno de ocho (8) horas, la semana laboral deberá consistir de cinco (5) días laborales y dos (2) días libres. En caso de un turno de diez (10) horas, la semana laboral deberá consistir de cuatro (4) días laborales y tres (3) días libres, dos de estos siendo consecutivos. Las disposiciones referentes a los días libres consecutivos aplicables a las semanas de trabajo de cinco y cuatro días están sujetas a excepción debido a necesidades de operación.
4. La Compañía podrá utilizar empleados de medio tiempo hasta veinte (20%) de sus horas totales como se miden dentro del sistema general (en lugar de hacerlo localidad por localidad). Los empleados de medio tiempo se definen como empleados que normalmente están programados para trabajar veinticuatro (24) horas o menos por semana. Los empleados de medio tiempo no tienen derecho a los beneficios de la Compañía (por ejemplo: seguro, jubilación, vacaciones, enfermedad, días festivos, etc.). Las cantidades por hora deberán ser las mismas que las de los empleados de tiempo completo. Los empleados de medio tiempo deberán tener derecho a recibir tiempo extra por cualquier hora trabajada más allá de cuarenta (40) horas por semana.
5. La Compañía podrá utilizar empleados de medio tiempo entre el 15 de mayo y 15 de septiembre de conformidad con el párrafo anterior, a excepción de que el máximo de veinte por ciento (20%) no deberá aplicarse durante este periodo.
6. Se podrán exigir horas extras cuando sea necesario para completar las obligaciones de servicio al cliente. Sin embargo, antes de usar el tiempo extra, los empleados calificados podrán ser usados flexiblemente dentro de las clasificaciones de pago y entre las clasificaciones de pago para cubrir la escasez no planeada de personal. Cuando se requiera el tiempo extra, la Compañía acuerda a ofrecer dicho tiempo extra a los empleados en la clasificación afectada del turno respectivo en orden de antigüedad (por ejemplo: se ofrece primero al empleado con mayor antigüedad, lo último se ofrece al empleado con menor antigüedad). En caso en que los empleados con antigüedad rechacen la asignación de tiempo extra, el empleado con menor antigüedad en la clasificación trabajando dicho turno será requerido que trabaje el tiempo extra asignado. Cuando se requiera a trabajar tiempo extra, se les deberá de avisar a los empleados al menos dos (2) horas antes para permitirles hacer las preparaciones necesarias para el trabajo de tiempo extra. Esta disposición que requiere dos (2) horas de notificación no deberá aplicarse en caso de una emergencia o circunstancia más allá del control de la Compañía, en la cual la Compañía deberá dar la notificación de la necesidad para trabajar tiempo extra tan pronto como se tenga conciencia de la necesidad de tiempo extra.
7. Cualquier empleado que realice trabajo en una clasificación más alta por una (1) hora o más al día, se le deberá de pagar con la cantidad de tal clasificación más alta por el tiempo trabajado en la clasificación de trabajo más alta. Cualquier empleado que trabaje en una clasificación más

baja durante el día, se le deberá de pagar la cantidad de su clasificación regular de trabajo, excepto:

- a. Cuando un empleado esté temporalmente asignado en una clasificación más baja para acomodar limitaciones médicas; o
  - b. Cuando un empleado esté descalificado para una posición con una cantidad de pago mayor; o
  - c. Cuando un empleado sea degradado o transferido (licitación) a requisición propia a otra clasificación pagando una cantidad más baja;
8. A todos los empleados cubiertos por este Acuerdo que tengan programado trabajar al menos en un turno de ocho (8) horas, se les concederá un descanso de comida de treinta (30) minutos sin pago. Se les proporcionará a los empleados una comida gratis sin cargo normalmente durante el descanso de comida de treinta (30) minutos. La Compañía proveerá opciones de alimentos balanceados y nutritivos. Se les debe proporcionar a los empleados instalaciones limpias y adecuadas para comer.
9. A todos los empleados cubiertos por este Acuerdo se les concederá quince (15) minutos de descanso con pago antes del descanso para comida y quince (15) minutos de descanso con pago después del descanso para comida para efectos de reposo.
10. A un empleado que se le requiere asistir a una reunión de la Compañía en un día de trabajo programado, pero en un tiempo fuera de su turno programado, deberá pagársele una cantidad igual a su cantidad de pago por hora aplicable por el tiempo que en realidad estuvo asistiendo a tal reunión. Cualquier tiempo que de hecho estuvo en la reunión deberá contarse para el cálculo del pago de tiempo extra de tal empleado, si es aplicable. Un empleado que asista a una reunión de la Compañía en su día libre programado recibirá lo que sea alto de dos (2) horas de pago o tiempo que de hecho asistió a tal reunión.
11. Donde las circunstancias del negocio lo requieran, la necesidad de proveer personal temporal para proyectos especiales, funciones no programadas, posiciones vacantes mientras que se trata activamente de reclutar para llenarlas con empleados de la unidad de negociación, la Compañía podría contratar a empleados temporales para que realicen trabajo que tradicionalmente es realizado en las unidades por empleados de la unidad de negociación siempre que en tales circunstancias, la Compañía acuerde que tal trabajo se limitará a no más de treinta (30) días después de lo cual la Compañía no podrá llenar tales posiciones con empleados temporales.

En todo momento antes y después de contratar a un empleado temporal, la Compañía continuará cumpliendo con sus obligaciones de acuerdo el Artículo 11 Antigüedad/Pérdida de Antigüedad, Artículo 12 Vacantes de Trabajo y el Artículo 25 Horas de Trabajo y Tiempo Extra. La Compañía no puede cesar su programa de contratación de empleados de tiempo completo o medio tiempo para crear la necesidad de empleados temporales.

12. El personal que no es parte de la unidad de negociación no debe desempeñar trabajo el cual usualmente es desempeñado por los empleados en la unidad de negociación. Sin embargo, se entiende que como una necesidad del negocio, la Compañía debe asegurar la continuidad de la producción y servicio y consecuentemente, los supervisores pueden realizar trabajo en las siguientes situaciones:

- a. al enseñarles a los empleados o demostrar métodos o procedimientos adecuados en el desempeño de las operaciones laborales;
- b. al desarrollar y probar métodos, equipo y/o materiales y productos nuevos;
- c. en casos de emergencia o circunstancias fuera del control de la Compañía que amenaza una interrupción en el horario de las operaciones de la Compañía.

**ARTÍCULO 26**  
**DERECHOS DE LA GERENCIA**

1. Este acuerdo no tiene la intención de intervenir, abstraer o limitar al Empleador en el ejercicio de la función de gerencia o en el control de su negocio y la dirección de sus funciones de operación. El Sindicato no intervendrá directa o indirectamente con la contratación, transferencia, despido o tareas de cualquiera de los empleados de supervisión o algún personal de la Compañía que no esté incluido en la unidad de negociación.
2. Se acuerda que el alcance de sus operaciones y la naturaleza del trabajo a ser realizado, se determina cuando cualquier operación deba funcionar o ser cambiada o dada por terminado o cuando los servicios a las aerolíneas y vías férreas deban ser aumentados, reducidos o cambiados, mantener la eficiencia de los empleado; hacer, publicar y reforzar reglas de conducta, seguridad y apariencia; determinar el número, alcance y localidad de sus operaciones; los tipos a ser usados, subcontratar trabajo; los horarios y el número de horas que un empleado deba trabajar por día o por semana; contratar, clasificar; crear nuevos trabajos y abolir trabajo o combinar trabajos, son sola y exclusivamente responsabilidad del Empleador. Es responsabilidad y derecho del Empleador mantener disciplina; transferir, promover y degradar, retirar, despedir, suspender, disciplinar o despedir empleados por causa justa. Dichos derechos deberán estar sujetos a la limitación, si es que hay, impuesta por otros Artículos de este Acuerdo.
3. La Compañía no subcontratará ningún trabajo en el campo de oficio o clasificación antes de avisar al Consejo, y proporcional al Consejo con la oportunidad de direccionar la subcontratación propuesta y opiniones recomendadas. Las partes tendrán treinta (30) días después de dicha notificación para discutir cualquier propuesta del Consejo, y si ellos no están disponibles para llegar a un acuerdo, entonces la Compañía podrá ejercer sus derechos de gerencia.

**ARTÍCULO 27**  
**POLÍTICA DE PRUEBA DE DROGAS/ALCOHOL**

1. La Compañía y el sindicato convienen que la Compañía mantendrá las políticas de prueba de drogas y alcohol de acuerdo a las regulaciones del Departamento de Transporte (DOT)/Administración Federal de Seguridad del Transporte Vehicular (FMCSA).
2. La Compañía notificará al sindicato si la legislación Federal o el DOT/FMCSA necesitan revisiones en la metodología, categorías o tipos de las pruebas de alcohol y drogas.
3. Empleados Que Deben someterse A Las Pruebas

- a. Los empleados de la Compañía sujetos a las pruebas de drogas obligatorias del Departamento de Transporte son los conductores y los ayudantes de los cargadores de los vehículos con un vehículo clasificado con un peso de más de 26,000 libras, que necesiten una licencia comercial de conducir (CDL) o que esté en un puesto de seguridad vulnerable. Esto incluye a los empleados que relevan para las vacaciones u otras vacantes temporales.
  - b. Además de los empleados asignados a las pruebas de manera obligatoria, las pruebas de sustancias controladas serán parte de las condiciones de precalificación para puestos de seguridad vulnerable. Los individuos que apliquen para una posición de seguridad vulnerable están sujetos a ser sometidos a pruebas para sustancias controladas antes de ser aceptados en dicha posición.
4. Los empleados amparados por este Contrato Maestro Nacional, quienes no estén sujetos a una prueba de drogas obligatoria por el DOT, están sujetos a una prueba de causa/sospecha justificada y después de una lesión ocurrida en el trabajo, como se estipula en el presente.

#### 5. Análisis de Laboratorio

Por las consecuencias que pueden resultarle a un empleado debido a prueba con un resultado positivo, la Compañía utilizará métodos para analizar pruebas de acuerdo con los protocolos del Departamento de Servicios de Salud y Humanos (DHHS)/ Administración de Servicios de Consumo Abusivo de Sustancias y Servicios de Salud (SAMSHA). Estos métodos incluyen pruebas iniciales, de validación y de confirmación. Las muestras de orina serán analizadas por laboratorios certificados por el DHHS/SAMSHA.

#### 6. Tipos de Pruebas Requeridos

El formato de prueba de la Compañía incluirá lo siguiente:

- a. Cuando haya una sospecha justificada.
- b. Para ayudar a la investigación de todos los accidentes y todos los accidentes vehiculares. (Los conductores y los ayudantes de cargadores que estén involucrados o presentes en el accidente.)
- c. Antes de una asignación en posiciones de seguridad vulnerable.
- d. Durante el periodo de prueba de un empleado.
- e. Cuando un empleado está involucrado en una lesión de trabajo que requiere atención médica.

#### 7. Prueba de Precalificación Para Posiciones de Seguridad Vulnerable

La Compañía podrá requerir que cualquier empleado que aplique y/o se transfiera a una posición de seguridad vulnerable se presente a una prueba de sustancias controladas antes de que el empleado sea aceptado en la posición de seguridad vulnerable.

#### 8. Causa/Sospecha Justificada

- a. Con base en una causa justificada, la Compañía requerirá a que un empleado se someta a la prueba del uso de sustancias controladas y/o uso de alcohol.

- b. La causa justificada se define como una acción, apariencia, conducta, modo de hablar, olor en el cuerpo que se haya observado que indica el uso de una sustancia controlada y/o de alcohol. En caso que el resultado de la prueba sea positivo, se haya adulterado o sustituido, esto debe considerarse como una razón de despido.

#### 9. Causa/Sospecha No Justificada por el DOT

En caso que un empleado (no cubierto por el DOT) sea sometido a prueba, dicho examen deberá ser llevado a cabo bajo los mismos procedimientos descritos anteriormente. En caso de que el resultado de la prueba sea positivo, se considerará una razón de despido.

#### 10. Prueba Después De Un Accidente

Cuando cualquier conductor y ayudante de cargas o cualquier empleado esté involucrado en cualquier accidente, se requerirá que el empleado se someta a una prueba de drogas/alcohol.

#### 11. Prueba Aleatoria y Selección Aleatoria del Empleado

- a. El procedimiento utilizado para seleccionar de forma aleatoria a los empleados para la prueba de drogas y alcohol de conformidad con las regulaciones del DOT se hará con un programa de computador específicamente destinado a tal uso.
- b. El programa deberá seleccionar de forma aleatoria los nombres o los números de seguro social del número de empleados requeridos de la lista completa de empleados afectados.
- c. La Compañía deberá mantener la lista o las copias fidedignas de las listas. Las listas se mantendrán y estarán disponibles para su revisión por parte de los representantes del Sindicato Local sobre solicitud.
- d. Las partes acuerdan que no se hará ningún esfuerzo para causar que el sistema y el método de selección sea otra cosa más que un procedimiento de selección aleatoria real asegurando que todos los empleados afectados sean tratados justa y equitativamente.
- e. Las partes además acuerdan no enmendar o cambiar el método actual de la selección aleatoria como se describe en el presente sin un acuerdo previo entre las partes.

#### 12. Después de una Lesión en el Trabajo

Cuando un empleado esté involucrado en una lesión en el trabajo, la cual requiere atención médica, el empleado se presentará a una prueba de drogas/alcohol. Tal prueba se llevará a cabo bajo los mismos procedimientos que han sido establecidos previamente. En caso de que el resultado de la prueba sea positivo, adulterado o sustituido, esto será considerado como una razón de despido.

#### 13. Procedimiento de División de Muestras

Las pruebas divididas de las muestras de orina estarán seguras y un empleado que tenga un resultado positivo puede hacer que se examine la muestra dividida en un laboratorio certificado por el DHHS/SAMSHA pagando el empleado los gastos. El empleado debe solicitar la prueba de la muestra dividida dentro de 72 horas subsiguientes a la notificación hecha por el Oficial de Revisión Médica ("MRO").

#### 14. Pago Por Tiempo

A los empleados que se les requiera por la Compañía que se presenten a una prueba de drogas y/o alcohol deben ser pagados por todo el tiempo del lugar de trabajo al sitio de recolección y por todo el tiempo en el sitio de recolección.

#### 15. Acción Disciplinaria

Los empleados pueden estar sujetos a disciplina, hasta e incluyendo el despido, como se establece a continuación si el resultado de la prueba es positivo, si se niegan a presentarse a la prueba o si proporcionan una muestra adulterada o sustituida para drogas o alcohol.

##### a. Causa/Sospecha Justificada De La Prueba

- i. Una prueba positiva, adulterada o sustituida es una razón de despido.
- ii. Negarse a someterse a una prueba de droga o alcohol por una causa/sospecha justificada es una razón de despido.

##### b. Prueba Subsiguiente a Un Accidente

- i. Una prueba positiva, adulterada o sustituida es una razón de despido.
- ii. Negarse a someterse a una prueba de droga o alcohol subsiguiente a un accidente es una razón de despido.

##### c. Pruebas Aleatorias

- i. Una prueba con resultado positivo – el empleado está sujeto a completar exitosamente un programa de rehabilitación. El empleado entrará a un programa de rehabilitación dentro de los quince (15) días naturales posteriores a los resultados de la prueba. El empleado estará sujeto a las pruebas aleatorias por doce (12) meses después de completar el programa de rehabilitación. Se permitirá al empleado tener una prueba positiva sólo una vez durante su empleo con la Compañía.
- ii. Negarse a someterse a una prueba aleatoria de drogas o alcohol es una razón de despido.

##### d. Prueba de Precalificación Para Posiciones de Seguridad Vulnerable

- i. Una prueba positiva, adulterada o sustituida es una razón de despido.
- ii. Negarse a someterse a una prueba de drogas o alcohol de precalificación es una razón de despido.

##### e. Subsiguiente a Una Lesión En El Trabajo

- i. Una prueba con resultado positivo es una razón de despido.
- ii. Negarse a someterse a una prueba de drogas o alcohol subsiguiente a una lesión es una razón de despido.

16. La Compañía y el sindicato además acuerdan que si un empleado(s) reconoce que él o ella tiene un problema de abuso de alcohol o de drogas y voluntariamente identifica este problema a la Compañía, la Compañía otorgará al empleado tiempo libre sin goce de sueldo para buscar ayuda profesional, corriendo con los gastos por su cuenta. Se permitirá al empleado utilizar cualquier prestación aplicable por esta ausencia. Es responsabilidad del empleado(s) reconocer el problema e informarlo a la Compañía antes de que se suscite cualquier situación de investigación o disciplinaria. La Compañía acuerda proporcionar al empleado(s) un método confidencial para contactar la ayuda profesional.
17. Un empleado sujeto a una investigación de antecedentes de drogas o alcohol, será suspendido, dependiendo de los resultados de esta investigación. Si los resultados son negativos, el empleado regresará a trabajar y recibirá el pago de cualquier salario perdido. Si los resultados son positivos, el empleado está sujeto a despido.

## **ARTÍCULO 28** **CLÁUSULA DE ANULACIÓN**

Si cualquiera de los términos y condiciones de este Acuerdo está en violación de cualquier Ley Estatal o Federal o Decisión de la Corte o decreto, entonces en la medida de cualquier violación, este Acuerdo no tendrá fuerza legal. Si cualquier parte de este Acuerdo es declarada como ilegal, no deberá afectar de ninguna manera las disposiciones que permanezcan de este Acuerdo.

## **ARTÍCULO 29** **PERIODO DE LA NÓMINA DE PAGO**

1. La semana de trabajo y el periodo de pago deberá comenzar a las 12:01 a.m. del día sábado y terminar a las 12:00 de la medianoche del siguiente viernes.
2. Todos los empleados amparados por este Acuerdo deberán recibir el pago completo cada semana. Los cheques de nómina se harán disponibles para los empleados el día jueves de cada semana siguiente a la semana de trabajo y periodo de pago.
3. Los empleados deberán recibir el pago completo cuando sean despedidos por falta de trabajo (laid off) o despedidos. El pago de los salarios deberá ser hecho puntualmente en el siguiente día de pago programado.
4. Los empleados deberán recibir un estado detallado de la ganancia bruta y todas las deducciones.
5. Los empleados tendrán la opción de participar en el programa de depósito directo.

## **ARTÍCULO 30** **PAGO POR REPORTARSE**

Cualquier empleado que se reporte a trabajar en un turno normal y que no se le permita trabajar deberá recibir un pago por cuatro (4) horas a la cantidad normal del empleado y cualquier empleado que normalmente trabaje un periodo de cuatro días, diez horas de semana laboral y que se reporte para trabajar en un turno normal y que no se le permita trabajar deberá recibir un pago de cinco (5)

horas a la cantidad normal del empleado. Esta disposición no aplicará en caso de incendio, huelga, fallas en las instalaciones, causas de fuerza mayor o cualquier otra condición fuera del control de la Compañía. Cualquier empleado de medio tiempo que se reporte a trabajar como ha sido programado o como se le solicite en algún día, deberá tener garantizadas cuatro (4) horas de trabajo o pago en lugar de éstas.

### **ARTÍCULO 31** **SEGURIDAD Y SALUD**

1. El Empleador deberá seguir haciendo disposiciones razonables para la seguridad y la salud de sus empleados en la planta durante las horas de trabajo, dispositivos protectores, en el equipo y/o ropa necesaria para proteger apropiadamente a los empleados de tener una lesión deberán ser proporcionados y mantenidos por el Empleador, cuando sea solicitado por el Empleador. La Compañía deberá seguir cumpliendo con todas las leyes aplicables de Seguridad y Salud.
2. En caso de que una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo requiera atención médica inmediata fuera del lugar de trabajo, el Empleador proporcionará el transporte hacia las instalaciones médicas y de regreso al lugar de trabajo. Un empleado lesionado en el trabajo durante su turno será compensado a una cantidad igual a su cantidad de pago por hora por el resto del turno programado.
3. Un empleado que haya regresado a sus actividades regulares o de transición después de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo y se le solicita por parte del doctor que reciba tratamiento médico adicional durante su turno regular porque el tratamiento no puede ser programado antes o después, el turno puede ser reprogramado para trabajar el resto de las horas de su turno programado al regresar a trabajar. Si la Compañía opta por no reprogramar a dicho empleado, el empleado deberá recibir el pago por compensación de trabajadores aplicable, si tiene derecho a éste, de acuerdo con el Estatuto Estatal de Compensación al Trabajador por el tiempo que haya necesitado para ir y regresar al trabajo de dicho tratamiento, incluyendo el tiempo del tratamiento. El empleado es responsable de coordinar dichas prestaciones a través de su Ajustador de Seguro de Compensación al Trabajador y la oficina local de la nómina de pago.
4. Comité de Representantes de Empleados del Consejo Nacional de Seguridad y Salud de Gate Gourmet – IBT/HERE

#### Asuntos de Seguridad, Salud y Equipo

- a. El Empleador y la Unión deben mantener un Comité de Representantes de Empleados del Consejo Nacional de Seguridad y Salud de Gate Gourmet – IBT/HERE. Cualquier acción tomada por el Comité no debe estar en conflicto con los términos de este Acuerdo a menos que sea mutuamente acordado por escrito. A no más tardar de noventa (90) días después de firmarse este Acuerdo, las partes deben reunirse para establecer normas de procedimiento del Comité. Debe haber un Encargado del Empleador y un Encargado del Sindicato. Fuera de los Encargados debe haber dos representantes del Empleador y dos representantes del Sindicato designados por el Consejo.

- b. Es la intención de todas las partes reunirse una vez trimestralmente adyacente a una sesión de la Junta de Sistemas de Ajuste, o como sea mutuamente acordado de otro modo, con una agenda la cual debe ser acordada por los respectivos Encargados.
- c. Es la responsabilidad del Comité proveer guías y recomendaciones sobre todos los asuntos, referentes a la seguridad y salud (incluyendo asuntos ergonómicos) y equipo, afectando a los empleados cubiertos por el Contrato Colectivo Maestro Nacional de Gate Gourmet. El Comité puede considerar cualquier asunto relacionado a la seguridad y salud de los empleados cubiertos por este Acuerdo que considere significantes.
- d. Según sea acordado por los Encargados, el Comité debe establecer subcomités según lo considere necesario para tratar temas que afecten la seguridad y la salud. Tales subcomités pueden incluir pre-existentes o comités nuevos tales como los comités PRIDE y/o los comités de Bienestar de los Empleados.

## ARTÍCULO 32 SALARIOS

### 1. Aumentos Salariales Por Hora y Escala Nueva

- a. Los empleados contratados antes del 1° de enero de 2006 deben recibir aumentos salariales por hora de la siguiente forma:

En vigencia el 1° de julio de 2010:      \$.50 por hora  
En vigencia el 1° de julio de 2011:      \$.50 por hora

- b. En vigencia a partir del 1° de julio, la siguiente Escala Nueva y niveles de longevidad para aumentos salariales deben aplicar en todas las localidades para los empleados contratados en o después del 1° de enero de 2006 y antes del 1° de julio de 2010. Los empleados contrataos en o después del 1° de julio de 2010 serán pagados según la Escala Nueva hasta el nivel del 2° Año de longevidad.

Nueva Escala de Niveles de Longevidad:

- i.      Empleado Nuevo
  - ii.     90 Días
  - iii.    180 Días
  - iv.     1 Año
  - v.      2 Años
  - vi.     3 Años
  - vii.    4 Años
  - viii.   5 Años
- c. Los empleados contratados en o después del 1° de enero de 2006 serán pagados de acuerdo a la Escala Nueva en su nivel de longevidad aplicable y Posición de acuerdo con las cantidades establecidas para cada Unidad y Posición. Al Gerente General, Agente de Negocios y empleados en cada localidad se les proveerá una copia de la Escala Nueva aplicable en cada localidad. A los empleados que se les paga una cantidad por hora más

alta que la Escala Nueva del nivel de longevidad no se les debe reducir su cantidad por hora y continuarán recibiendo su cantidad por hora actual hasta que la cantidad de la Escala Nueva aplicable exceda su cantidad por hora actual.

- d. Los empleados contratados en o después del 1° de enero de 2006 que completen su Sexto Año de servicio previo al 31 de diciembre de 2012 recibirán un aumento de \$.20 por hora adicionales en su fecha aniversario de Sexto Año.
2. Con notificación avanzada al Consejo, al Agente de Negocios local y a sus empleados afectados, la Compañía podría crear y utilizar primas de temporadas, turnos, fines de semana u otras primas a base temporal para poder tratar asuntos únicos de reclutamiento y retención.
3. La prima principal debe ser estandarizada a \$0.75 por hora.
4. Las partes expresamente acuerdan que, en toda la medida permitida por la ley, los términos de este Acuerdo deben suplantar cualquier ley estatal, de la ciudad, municipal u otro salario digno local o beneficio, disposición, código o regulación, incluyendo pero no limitándose a la Ordenanza del Salario Digno de la Ciudad de Los Ángeles, la Ordenanza del Salario Mínimo de San Francisco, el Programa de Estándares de Calidad de San Francisco, la Política del Salario Digno de San José, la Ordenanza del Salario Digno de la Ciudad de San Diego y la Ordenanza del Salario Digno de la Ciudad de Oakland. Las partes expresamente acuerdan que estas condiciones no deben hacer que la Compañía esté exenta de cumplir con todas las leyes federales y estatales de salario mínimo. Además, esta exención no permite que la Compañía reduzca los beneficios y salarios que actualmente se proveen; por consiguiente, cualquier exención será prospectiva al 1° de julio de 2010.

**ARTÍCULO 33**  
**OPORTUNIDAD PARA CORREGIR NOMBRE Y/O NÚMERO DE SEGURO SOCIAL**  
**FALSIFICADOS DE UN EMPLEADO**

Hasta el nonagésimo primer (91<sup>er.</sup>) día después de la fecha de la publicación general del Contrato Maestro Nacional de 2005, la Compañía permitirá a los empleados actuales en la nómina de pago el 31 de diciembre de 2005, en la medida compatible con la ley aplicable, la oportunidad de presentarse ante la Compañía sin temor de ser despedido por hacerlo, y hacer cambios en su nombre y/o número de seguridad social, en los casos en que tales cambios sean el directo resultado de un cambio en la situación de inmigración del empleado, siempre y cuando el nuevo nombre y número de seguridad social del empleado sean válidos, le pertenezcan sólo a él y a nadie más y que el empleado esté autorizado y documentado apropiadamente para trabajar en los Estados Unidos. Si el nuevo número de seguridad social o su uso se hallan fraudulentos y/o ilegales, el empleado ya no tendrá derecho al empleo y no se le permitirá presentar nueva documentación adicional.

**Compensación y Beneficios**

En la medida compatible con la ley aplicable, ningún empleado amparado por este Acuerdo deberá sufrir pérdida alguna de antigüedad, compensación o beneficios laborales proporcionados por la Compañía, a causa de su presentación para hacer cambios en su nombre y/o número de seguridad social donde estos cambios son el directo resultado de un cambio en la situación de inmigración del empleado, siempre y cuando el nuevo nombre y número de seguridad social del empleado sean

válidos, le pertenezcan sólo a él y a nadie más y el empleado esté autorizado y documentado apropiadamente para trabajar en los Estados Unidos. Si el nuevo número de seguridad social o su uso se hallan fraudulentos y/o ilegales, el empleado ya no tendrá derecho al empleo y no se le permitirá presentar nueva documentación adicional. Queda entendido que esta disposición no aplica a ninguna pérdida de compensación o prestaciones que estén fuera del control de la Compañía.

### **Trabajo Que Requiere a Empleados Que Tengan Credenciales de Acceso Para el Aeropuerto**

Si en el proceso de presentarse para hacer cambios en su nombre y/o número de seguridad social, (a causa del resultado directo de un cambio en la situación de inmigración de los empleados), las entidades del aeropuerto y/o del gobierno le niegan al empleado las credenciales apropiadas de acceso al aeropuerto, las cuales son necesarias para llevar a cabo su trabajo, el empleado no tendrá un trabajo al cual regresar y será considerado como despedido.

### **Empleados Cuyos Documentos de Autorización de Trabajo Están A Punto de Expirar**

A solicitud del Sindicato Local, la Compañía acuerda proporcionar un reporte describiendo los nombres de los empleados amparados por este Acuerdo de quienes se sepa que sus permisos de trabajo están por vencerse en los siguientes 60 días a partir de la fecha en la que se hizo la solicitud, para una ubicación en particular. El sindicato deberá mantener a la Compañía libre de cualquier daño a causa de cualquier responsabilidad, queja o conflicto que surja de la información o por la falta de información completa, relacionada con la autorización laboral del empleado, incluyendo el costo razonable de la defensa que sea necesaria por cualquier responsabilidad, queja o conflicto.

Nada en esta sección limita la habilidad de la Compañía para cumplir con el IRCA u otras leyes o directivas gubernamentales.

### **Cartas de “no concordancia” de número de Seguro Social**

Antes de la distribución de las cartas de “no concordancia” de su número de Seguro Social, la Compañía deberá notificar al sindicato y las partes deberán trabajar juntos para establecer una comunicación conjunta de los empleados con respecto a dichas cartas. Las partes deberán trabajar para concientizar a los gerentes y a los empleados acerca de las obligaciones legales de la Compañía y los derechos de los empleados respecto a las cartas de “no concordancia”.

### **Oportunidad Para Ser Contratado de Nuevo Después de un Despido Por Falsificación de Nombre y/o Número de Seguro Social**

Con vigencia a partir del 31 de diciembre de 2005, en caso de que un empleado que haya completado por lo menos 1 año de antigüedad en la Compañía, pero menos de 2 años, sea despedido por la falta de una autorización de trabajo apropiada, el empleado tendrá derecho a ser reintegrado en la misma unidad, o en caso de una consolidación, la unidad consolidada, al proporcionar la documentación apropiada de la autorización de trabajo a la Compañía dentro de los seis meses posteriores a la fecha de su despido y siempre y cuando el empleado cumpla con todos los requisitos que la Compañía establezca para los empleados recién contratados. Los empleados con dos o más años de antigüedad en la Compañía al momento de la fecha de su despido, tendrán permitidos seis meses adicionales (es decir, 12 meses a partir de la fecha de despido) para volver a aplicar y proporcionar documentación adecuada de la autorización de trabajo a la Compañía.

Si el empleado puede proporcionar la documentación adecuada de la autorización de trabajo a la Compañía, el empleado deberá ser reinstalado tan pronto sea posible a su clasificación laboral anterior, siempre y cuando él/ella tenga una mayor antigüedad ajustada en la clasificación laboral que el empleado con menor antigüedad en esa clasificación laboral anterior quien entonces será suspendido. Al empleado recontratado se le ajustará su antigüedad en la Compañía y en la clasificación laboral para que ésta refleje su tiempo fuera de la Compañía a causa de la falta de la autorización de trabajo. Si el empleado a ser recontratado no puede regresar a la clasificación laboral de la cual él/ella fue despedido, él o ella pueden intentar ser contratado de nuevo en una clasificación laboral anterior usando la antigüedad de tipo de trabajo en esa clasificación laboral.

Si un empleado con dos o más años de antigüedad en la Compañía al momento de su fecha de despido no puede volver a aplicar y proporcionar la documentación referente a la sección anterior dentro de los doce meses posteriores al despido, la Compañía ofrecerá al empleado (como permisos de antigüedad de tipo de trabajo y sobre la presentación del empleado a la Compañía de la documentación apropiada de la autorización de trabajo), la siguiente vacante disponible en la clasificación anterior más reciente del empleado pero como un nuevo contratado sin antigüedad. Las partes acuerdan que dichos empleados estarán sujetos a un nuevo periodo de prueba.

### **Antigüedad y Clasificación Laboral Para Empleados Despedidos Previamente Con Agravios Vigentes**

Aquellos empleados previamente despedidos en los años naturales 2001, 2002 o 2003, por presentar un nombre o número de seguro social falsos o a causa de la falta de una autorización de trabajo apropiada, tendrán derecho a ser reintegrados en la misma unidad o unidad consolidada al proporcionar la documentación apropiada de la autorización de trabajo a la Compañía y siempre y cuando el empleado cumpla con todos los requisitos que la Compañía establezca para los empleados recién contratados. Si el empleado puede proporcionar la documentación apropiada de la autorización de trabajo a la Compañía, el empleado deberá ser reintegrado tan pronto sea posible a su clasificación laboral anterior, siempre que él/ella tenga una mayor antigüedad ajustada en la clasificación laboral que el empleado con menor antigüedad quien entonces será suspendido. A estos empleados no se les ajustará su antigüedad en la Compañía o la clasificación laboral al regresar al trabajo. Si el empleado a ser recontratado no puede regresar a la clasificación laboral de la cual fue despedido, él o ella pueden intentar ser contratados de nuevo en una clasificación laboral anterior utilizando la antigüedad de tipo de trabajo en esa clasificación laboral previa. El sindicato acuerda retirar todos los agravios de aquellos empleados en consideración del acuerdo mencionado anteriormente.

### **ARTÍCULO 34** **ENMIENDA**

Este Acuerdo deberá entrar en vigencia el 1º julio de 2010, excepto por lo específicamente establecido en el mismo y a partir de entonces deberá permanecer vigente hasta que sea cambiado de acuerdo con las disposiciones de la Ley Laboral de Ferrocarriles y debe permanecer en vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012.

Ninguna parte debe, antes del 30 de septiembre de 2012, presentar una notificación a la otra parte, de acuerdo a la Sección 6 de la Ley Laboral de Ferrocarriles, para cambiar cualquier término del Acuerdo, cambio que no estará en vigencia antes del 1º de enero de 2013.

Para Gate Gourmet, Inc.:

---

Anthony J. Bralich Jr.  
Vicepresidente,  
Relaciones Laborales

---

Richard E. Jones  
Director de Recursos Humanos –  
Región del Este

---

[David Cerbin](#)  
Director de Gerencia,  
[CI](#) y Proyectos Especiales

---

[Laurie Dalton](#)  
[Vicepresidente](#), Recursos Humanos

---

[Joshua Janow](#)  
Consejo Corporativo

Para el Consejo de Representantes de los  
Empleados de IBT/HERE:

---

Steven P. Vairma  
Director, IBT/HERE Consejo  
de Representantes de Empleados

---

[James DuPont](#)  
Co-Director, IBT/HERE Consejo  
de Representantes de Empleados

**ATTACHMENT A - AUTHORIZED UNION OFFICIALS**

<b>TEAMSTERS</b>			
<b>UNIT #</b>	<b>LOCATION</b>	<b>UNION LOCAL</b>	<b>AGREEMENT</b>
300	Atlanta	IBT LOCAL 528	ADDENDUM
302	Atlanta	IBT LOCAL 528	ADDENDUM
301	Atlanta	IBT LOCAL 528	ADDENDUM
321	Atlanta (Garage)	IBT LOCAL 528	ADDENDUM
231	Boston	IBT LOCAL 25	ADDENDUM
239	Chicago	IBT LOCAL 705	NMA
241	Chicago	IBT LOCAL 705	ADDENDUM
240	Chicago	IBT LOCAL 705	ADDENDUM
323	Chicago (Garage)	IBT LOCAL 705	ADDENDUM
235	Dulles	IBT LOCAL 639	ADDENDUM
165	Indianapolis	IBT LOCAL 135	NMA
122	Jacksonville	IBT LOCAL 512	ADDENDUM
574	Los Angeles	IBT LOCAL 572	ADDENDUM
132	Memphis	IBT LOCAL 667	ADDENDUM
171	New Orleans	IBT LOCAL 270	ADDENDUM
566	Orlando	IBT LOCAL 385	NMA
249	San Francisco	IBT LOCAL 278	ADDENDUM
153	St. Louis	IBT LOCAL 688	ADDENDUM
<b>UNITE HERE</b>			
<b>UNIT #</b>	<b>LOCATION</b>	<b>UNION LOCAL</b>	<b>AGREEMENT</b>
239	Chicago	UNITE HERE LOCAL 1	ADDENDUM
240	Chicago	UNITE HERE LOCAL 1	ADDENDUM
241	Chicago	UNITE HERE LOCAL 1	ADDENDUM
117	Cincinnati	UNITE HERE LOCAL 12	NMA
126	Columbus	UNITE HERE LOCAL 84	NMA
426	Ft. Lauderdale	UNITE HERE LOCAL 355	NMA
244	Honolulu	UNITE HERE LOCAL 5	NMA
740	JFK	UNITE HERE LOCAL 37	NMA
711	Las Vegas	UNITE HERE LOCAL 226	ADDENDUM
731	Maui	UNITE HERE LOCAL 5	NMA
447	Miami	UNITE HERE LOCAL 355	ADDENDUM
233	Newark	UNITE HERE LOCAL 37	ADDENDUM
201	San Antonio	UNITE HERE LOCAL 251	NMA
734	San Diego	UNITE HERE LOCAL 30	NMA
249	San Francisco	UNITE HERE LOCAL 2	ADDENDUM
245	Seattle	UNITE HERE LOCAL 8	NMA
725	Tampa	UNITE HERE LOCAL 362	ADDENDUM
427	West Palm Beach	UNITE HERE LOCAL 355	NMA
<b>NON-COUNCIL</b>			
<b>UNIT #</b>	<b>LOCATION</b>	<b>UNION LOCAL</b>	<b>AGREEMENT</b>
800	Dallas Ft. Worth	BAKERY WORKERS LOCAL 111	ADDENDUM
746	Detroit	RWDSU LOCAL 1064	ADDENDUM
112	LaGuardia (Flushing)	RWDSU LOCAL 1102	ADDENDUM

31 de diciembre de 2005

Sr. Kenneth C. Paulsen  
Director, Consejo de Representantes de los Empleados de IBT/HERE  
DC Airport Department  
1775 K Street NW  
Suite 620  
Washington DC 20006

Sr. Steven P. Vairma  
Co-Director, Consejo de Representantes de los Empleados de IBT/HERE  
10 Lakeside Lane, Suite 3-A  
Denver, CO 80212

Estimados Sr. Paulsen y Sr. Vairma:

Ésta confirmará el acuerdo de las partes para incorporar las Reglas de Procedimiento de la Junta del Sistema de Ajuste al Contrato Maestro Nacional de la siguiente manera:

**Junta del Sistema de Ajuste de Gate Gourmet**

**Reglas del Procedimiento**

**Regla 1: Programación de Audiencias**

La Junta del Sistema de Ajuste de Gate Gourmet (la “Junta del Sistema”) deberá conducir audiencias regulares seis (6) veces al año, cada dos meses, comenzando en abril de 2002. Las audiencias comenzarán en la fecha programada a las 9:00 a.m. y concluirán a las 5:00 p.m. diariamente a menos que de otra manera sean modificadas por acuerdo mutuo de los miembros de la Junta del Sistema. Los Co-Encargados del Sindicato y de la Compañía deberán cada uno determinar tres (3) lugares de reunión al año. Las fechas de las audiencias y los lugares han sido establecidos para el año 2004.

**Regla 2: Composición de la Junta del Sistema**

La Junta del Sistema estará compuesta por dos (2) miembros del Sindicato y dos (2) representantes del Empleador como se establece en el Contrato Maestro. Los Co-Encargados designados del Sindicato y del Empleador presidirán las audiencias de la Junta del Sistema y establecerán resoluciones finales en todos los puntos de orden y de admisibilidad de pruebas.

- A. El Consejo de Representantes de los Empleados de IBT/HERE designará al Co-Encargado del Sindicato.

- B. El Empleador designará al Co-encargado del Empleador
- C. Los Co-Encargados designarán al Secretario de la Junta del Sistema.

### **Regla 3: Solicitud de Audiencia**

Las audiencias ante la Junta del Sistema estarán programadas sólo después de que una Solicitud de Audiencia haya sido presentada apropiada y puntualmente con el Secretario. Una Solicitud formal de Audiencia se encuentra anexada a este documento (Anexo #1). Las Solicitudes de Audiencia deberán ser enviadas al Secretario por correo certificado, reparto nocturno o telefax. Una copia de la Solicitud de Audiencia también debe ser enviada a la parte oponente al mismo tiempo y de la misma forma en la que se envió al Secretario. Sobre dicha presentación apropiada y puntual, una audiencia será programada y es obligatorio que el sindicato y el Empleador estén presentes en la audiencia. El no presentarse resultará en un fallo por parte de la Junta del Sistema en contra de la parte ausente. Las solicitudes de audiencia pueden ser retiradas o pospuestas unilateralmente, pero en ningún caso el sindicato o el Empleador podrán posponer la misma audiencia más de una (1) vez. Los aplazamientos deberán ser presentados por lo menos ocho (8) días antes de la fecha de la audiencia, notificando por escrito a la parte oponente y al Secretario de la Junta del Sistema. Después de que ambas partes hayan ejercido su derecho a posponer unilateralmente la audiencia una vez cada uno, una Carta de Aplazamiento firmada por ambas partes será aceptada, notificando por escrito al Secretario de la Junta del Sistema dentro de los límites de tiempo descritos anteriormente para otros aplazamientos.

### **Regla 4: Puntualidad En Las solicitudes de Audiencia**

Las Solicitudes de Audiencia deben ser enviadas al Secretario dentro de los siguientes límites de tiempo:

- A. Para todos los agravios, en un plazo de catorce (14) días posteriores a que el sindicato reciba la decisión de la Compañía por escrito del último paso del Procedimiento de Quejas.
- B. Para todos los otros conflictos, dentro de los treinta (30) días posteriores a la fecha de que el conflicto fue conocido por el sindicato o el Empleador.

### **Regla 5: Registro**

Los casos serán registrados en la Agenda según sean recibidas las Solicitudes de Audiencia por el Secretario. La fecha límite para hacer el registro de una audiencia programada es quince (15) días antes de la fecha de la audiencia programada. Las Solicitudes de Audiencia deberán ser recibidas por el Secretario en o antes de la fecha límite para los casos que deban ser registrados. Los aplazamientos se permiten hasta por siete (7) días después de la fecha límite del registro y ocho (8) días antes de la audiencia, notificando por escrito a la parte oponente y al Secretario. La responsabilidad continua será determinada en cada caso. Sólo los casos de despido y/o los casos que involucren continuar con la responsabilidad pueden ser agregados en la Agenda después de la fecha límite. Todos los casos serán llevados a audiencia por la Junta del Sistema en el orden en el cual los casos son registrados. Sin embargo, sobre una solicitud razonable, los Co-Encargados pueden acordar llevar a una audiencia un caso fuera de su orden regular en el registro.

## **Regla 6: Presentación de Casos**

Las siguientes reglas determinan la presentación de los casos ante la Junta del Sistema:

- A. Cuando un caso se llama a audiencia, el Secretario preguntará si las partes afectadas por el caso están presentes o si fueron notificadas del caso. Las audiencias que involucran la antigüedad se llevarán a cabo sólo después de que se presente evidencia por escrito que establece que todas las partes afectadas han sido notificadas de que una audiencia está programada ante la Junta del Sistema y que se les ha ofrecido una oportunidad para presentarse.
- B. La presentación de casos ante la Junta del Sistema se limita a los representantes del sindicato y del Empleador solamente. No se permite a los abogados presentar casos ante la Junta del Sistema. En los casos que involucran quejas, el reclamante también puede presentarse durante la audiencia. Los testigos pueden ser llamados a declarar en nombre de las partes.
- C. Las declaraciones escritas pueden ser presentadas en vez de un vivo testimonio sólo si las declaraciones son legibles, están notariadas y han sido presentadas a la parte oponente al menos diez (10) días antes de la fecha de la audiencia. Las declaraciones obtenidas por la parte oponente en refutación a estas declaraciones hechas por escrito también deberán ser legibles, estar notariadas y presentadas a la parte oponente al menos tres (3) días antes de la fecha de la audiencia. En los casos que involucran quejas, puede usarse evidencia por escrito en la audiencia de la Junta del Sistema sólo si esa misma evidencia escrita han sido presentadas en la parte oponente en algún paso anterior del procedimiento de quejas. La parte que presenta evidencia por escrito también debe tener cinco (5) copias adicionales al documento, cuatro (4) para los miembros de la Junta del Sistema y una (1) para la parte oponente.
- D. La parte que presente la Solicitud de Audiencia presentará su caso primero, excepto cuando el caso involucre despido o suspensión en cuyo caso el Empleador presentará su caso primero.
- E. Sólo la evidencia referente a la cuestión en particular ante la Junta del Sistema generalmente será permitida, pero la evidencia de medidas progresivas de disciplina pueden ser introducidas si es relevante para un caso en particular.
- F. Las partes tendrán cada oportunidad razonable para presentar su respectivo caso. Sin embargo, los Co-Encargados tienen completa discreción para limitar las pruebas de cualquier forma que conjuntamente consideren necesario.
- G. La Junta del Sistema tendrá la autoridad para aplicar e interpretar todas las disposiciones de los Acuerdos aplicables en la medida necesaria para dictar su decisión.
- H. La Junta del Sistema no deberá conducir audiencias a menos de que ambas partes cumplan con todas las disposiciones aplicables del Procedimiento de Quejas expuestas en el Contrato Maestro.

- I. Después de que cada parte ha presentado su caso, los miembros de la Junta del Sistema, en una sesión ejecutiva, emitirán sus votos. El Voto se hará por medio de una boleta secreta si solicitado por cualquier miembro de la Junta del Sistema. Durante esta sesión ejecutiva, todas las otras personas abandonarán la sala de la audiencia. Después de que una decisión ha sido acordada por la mayoría del panel, o si se llega a un punto muerto, todas las partes interesadas deberán ser llamadas a la sala de audiencia e informadas del resultado.
- J. El Secretario deberá preparar minutas por escrito para las audiencias de la Junta del Sistema. Estas minutas deberán especificar brevemente la naturaleza de los conflictos, los hechos como fueron determinados por la Junta del Sistema y las decisiones tomadas por ésta. El Secretario enviará por correo copias de las minutas a los miembros de la Junta del Sistema, a todos los sindicatos y al Empleador.
- K. Ambas partes, cuando sea posible, intentará “limitar el problema” del agravio antes de que lo haga la Junta. Por ejemplo: (Problema: ¿Joe Smith fue despedido por una causa justa? Si no, ¿cuál es la solución? Problema: ¿La antigüedad de Betty Doe fue violada?)

### **Regla 7: Decisión Obligatorias Legalmente**

Todas las decisiones tomadas por la Junta del Sistema son definitivas, legalmente vinculantes y obligatorias para las partes.

### **Regla 8: Cargos financieros**

La parte que no gane el caso pagará la cantidad de cincuenta dólares (\$50.00) a la Junta del Sistema. Este cargo debe pagarse por completo antes de la siguiente audiencia programada de la Junta del Sistema. Además, habrá un cargo de veinticinco (\$25.00) dólares a la parte que se le haya concedido una solicitud para posponer un caso ya registrado. Finalmente, la audiencia ante la Junta del Sistema, excluyendo la sesión ejecutiva, será grabada. Cualquier parte puede obtener una copia de la grabación pagando un costo de cien dólares (\$100.00). Todo el dinero recolectado se pondrá en una cuenta establecida por la Junta del sistema y será utilizado para financiar los costos de la Junta del Sistema en la realización de las audiencias. En caso de que haya una postergación mutua del caso, la tarifa por aplazamiento de \$25.00 no será aplicada.

### **Regla 9: Modificación de reglas**

Estas Reglas de Procedimiento están sujetas a la modificación o revisión por acuerdo mutuo de los miembros de la Junta del Sistema.

Atentamente,

Anthony J. Bralich Jr.  
Vicepresidente,  
Recursos Humanos y Relaciones Laborales  
Gate Gourmet, Inc.

**Gate Gourmet Junta del Sistema de Ajuste  
Solicitud de Audiencia**

*Anexo #1*

Unidad de Gate Gourmet: \_\_\_\_\_ Sindicato Local: \_\_\_\_\_

Reclamante: \_\_\_\_\_

Persona de Contacto del sindicato: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

Persona de Contacto de Gate Gourmet: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

Cuestión ante la Junta: \_\_\_\_\_

Naturaleza del conflicto: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Fecha solicitada de la audiencia: \_\_\_\_\_

*Certifico que he cumplido con los requisitos de la notificación de la Regla 3 de la Junta del Sistema de Ajuste de Reglas del Procedimiento de Gate Gourmet y que he enviado una copia de esta Solicitud de Audiencia a la parte oponente en la misma fecha y de la misma forma que envié esta solicitud al Secretario.*

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Fecha

**XXXXXXXXXX NO ESCRIBA DEBAJO DE ESTA LÍNEA XXXXXXXXXXXX**

Número de registro: \_\_\_\_\_

Fecha de audiencia: \_\_\_\_\_

Decisión de la Junta:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**CARTA #2**

**SECCIÓN 1113 PROTECCIÓN DE BANCARROTA**

31 de diciembre de 2005

Sr. Kenneth C. Paulsen  
Director, Consejo de Representantes de los Empleados de IBT/HERE  
DC Airport Department  
1775 K Street NW  
Suite 620  
Washington DC 20006

Sr. Steven P. Vairma  
Co-Director, Consejo de Representantes de los Empleados de IBT/HERE  
10 Lakeside Lane, Suite 3-A  
Denver, CO 80212

Estimados Sr. Paulsen y Sr. Vairma:

De acuerdo con el ahorro total de los costos agregados como se especifican en la “Última Oferta” de la Compañía con fecha del 4 de mayo de 2005 y como resultado de la compensación del Arbitraje de Interés que condujo a un Contrato Maestro Nacional, incluyendo la Adenda Local, la Compañía acuerda que no tratará de rechazar el CONTRATO MAESTRO NACIONAL enmendado incluyendo la Adenda Local, con la posible excepción de los planes de pensión del empleado, en caso de que no pueda evitar una bancarrota del Capítulo 11 que se registre en o después de la fecha de la expedición de la compensación del Arbitraje de Interés y hasta el 31 de diciembre de 2009.

Atentamente,

Anthony J. Bralich Jr.  
Vicepresidente,  
Recursos Humanos y Relaciones Laborales  
Gate Gourmet, Inc.

**CARTA #3**

**DEDUCCIONES T.I.P.**

31 de diciembre de 2005

Sr. Kenneth C. Paulsen  
Director, Consejo de Representantes de los Empleados de IBT/HERE  
DC Airport Department  
1775 K Street NW  
Suite 620  
Washington DC 20006

Sr. Steven P. Vairma  
Co-Director, Consejo de Representantes de los Empleados de IBT/HERE  
10 Lakeside Lane, Suite 3-A  
Denver, CO 80212

Estimados Sr. Paulsen y Sr. Vairma:

La Compañía deducirá y transferirá al Tesorero del Comité de Campaña de TIP de UNITE HERE la cantidad de contribución especificada para cada periodo pago de nómina salarial u otro periodo designado trabajado de los salarios de aquellos empleados que voluntariamente autorizan dicha contribución al menos 7 días antes del siguiente periodo de pago programado, en el formato proporcionado para tal fin por el Comité de Campaña de TIP de UNITE HERE (**ver el texto a continuación**). Estas transferencias deberán realizarse a más tardar el día quince (15) del siguiente mes y deberán estar acompañadas por una lista presentando de cada empleado que contribuya, su nombre, dirección, ocupación, tarifa de deducción de la nómina PAC u otro periodo designado y la cantidad de la contribución. Las partes reconocen que los costos de administración de la Compañía de esta deducción de nómina PAC han sido tomados en cuenta por las partes en la negociación de este Acuerdo y que han sido incorporadas en la disposición de salario, sueldo y prestaciones de este Acuerdo.

La Compañía deberá enviar estas transferencias y esta lista a: UNITE HERE TIP Campaign Committee, 275 Seventh Avenue, 11th Floor, New York, NY 10001, Atención al Tesorero.

Atentamente,

Anthony J. Bralich Jr.  
Vicepresidente,  
Recursos Humanos y Relaciones Laborales  
Gate Gourmet, Inc.

**La Compañía acuerda pagar las autorizaciones de deducciones para la contribución política de los empleados en el siguiente formato:**

Comité de la Campaña de TIP de UNITE HERE

**AUTORIZACIÓN DE DEDUCCIÓN DE LOS SALARIOS PARA CONTRIBUCIONES POLÍTICAS**

Yo, \_\_\_\_\_ por la presente autorizo y ordeno al DEPARTAMENTO DE NÓMINA de \_\_\_\_\_ a  
(NOMBRE DEL EMPLEADOR)

deducir de mi salario la cantidad de \$ \_\_\_\_\_ cada periodo de pago y a transferir esa suma al Comité de la Campaña de TIP de UNITE HERE. Comprendo que (1) mis contribuciones serán usadas para fines políticos para promover los intereses de los miembros de UNITE HERE, sus familias y todos los trabajadores, incluyendo apoyo de candidatos federales y estatales y comités políticos y para tratar problemas políticos de interés público; (2) contribuir con el Comité de la Campaña de TIP de UNITE HERE no es una condición para la afiliación a UNITE HERE o cualquiera de sus filiales o una condición de empleo; (3) puedo negarme a contribuir sin ninguna represalia; y (4) cualquier cantidad propuesta por UNITE HERE son sólo sugerencias; puedo contribuir con más o con menos de tales cantidades y no estaré favorecido(a) o en desventaja por la cantidad de mis contribuciones o mi decisión de no contribuir.

NOMBRE \_\_\_\_\_ FIRMA \_\_\_\_\_  
(PONGA SU NOMBRE COMPLETO AQUÍ)

NO. DE SEGURIDAD SOCIAL \_\_\_\_\_ FECHA \_\_\_\_\_

DIRECCIÓN \_\_\_\_\_  
(CALLE) (CIUDAD, ESTADO, CÓDIGO POSTAL)

DEPARTAMENTO o FILIAL o LOCAL \_\_\_\_\_ PUESTO \_\_\_\_\_

La ley federal requiere que usemos sus mejores esfuerzos para recolectar y reportar el nombre, dirección de correo, ocupación y nombre del Empleador de los individuos de quienes sus contribuciones excedan los \$200.00 en un año calendario. Solo los ciudadanos de EE.UU. y los residentes permanentes legales quienes sean miembros de UNITE HERE o personal ejecutivo o administrativo de UNITE HERE o los miembros de su familia pueden contribuir.

Las contribuciones o donaciones al Comité de la Campaña de TIP de UNITE HERE no son deducibles de impuestos.

## **CARTA #4 DEDUCCIONES DE NÓMINA PARA EL PROGRAMA DRIVE**

31 de diciembre de 2005

Sr. Kenneth C. Paulsen  
Director, Consejo de Representantes de los Empleados de IBT/HERE  
DC Airport Department  
1775 K Street NW  
Suite 620  
Washington DC 20006

Sr. Steven P. Vairma  
Co-Director, Consejo de Representantes de los Empleados de IBT/HERE  
10 Lakeside Lane, Suite 3-A  
Denver, CO 80212

Estimados Sr. Paulsen y Sr. Vairma:

La Compañía acuerda deducir del cheque de pago de todos lo empleados que autoricen dichas deducciones amparados por este Acuerdo, las contribuciones voluntarias para DRIVE (un Programa de Campaña de Acción Política). DRIVE deberá notificar a la Compañía de las cantidades designadas por cada empleado que contribuya que deben ser deducidas de su cheque de pago de forma semanal por todas las semanas trabajadas y la Compañía deberá proporcionar una copia original de dicha autorización de deducción de la nómina. La frase “semanas trabajadas” excluye cualquier semana en la que el empleado no haya ganado un salario. La Compañía deberá transferir a las Oficinas Nacionales de DRIVE mensualmente, en un solo cheque, la cantidad total deducida con los nombres de cada empleado de quienes se hace la deducción, el número de Seguridad Social y la cantidad deducida del cheque de pago del empleado.

Atentamente,

Anthony J. Bralich Jr.  
Vicepresidente,  
Recursos Humanos y Relaciones Laborales  
Gate Gourmet, Inc.

**CARTA #5**

**OPORTUNIDAD PARA CORREGIR EL NOMBRE Y/O  
NÚMERO DEL SEGURO SOCIAL FALSIFICADOS DEL  
EMPLEADO**

31 de diciembre de 2005

Sr. Kenneth C. Paulsen  
Director, Consejo de Representantes de los Empleados de IBT/HERE  
DC Airport Department  
1775 K Street NW  
Suite 620  
Washington DC 20006

Sr. Steven P. Vairma  
Co-Director, Consejo de Representantes de los Empleados de IBT/HERE  
10 Lakeside Lane, Suite 3-A  
Denver, CO 80212

Estimados Sr. Paulsen y Sr. Vairma:

En la medida de lo posible, pero limitado, basado en la ley aplicable, los directivos de seguridad del aeropuerto, FAA, TSA y otras entidades gubernamentales con autoridad regulatoria sobre el Gate Gourmet Division Americas, la Compañía acuerda los siguientes términos para los empleados contratados después de la fecha de entrada en vigencia de este Acuerdo:

1. Si un empleado es despedido por la falta de una autorización de trabajo apropiada, sobre solicitud, la Compañía acuerda reunirse y consultar con el sindicato acerca del despido.
2. En caso de que un nuevo decreto sea aprobado por el gobierno permitiendo a los empleados, quienes fueron contratados después de la fecha de entrada en vigencia del CONTRATO MAESTRO NACIONAL a obtener una autorización de trabajo, los empleados entonces estarán amparados por las disposiciones del Memorando de Entendimiento.
3. Los empleados no estarán excluidos para un trabajo futuro con Gate Gourmet Division Americas siempre y cuando cumplan con todos los requisitos de la Compañía para las nuevas contrataciones.
4. La Compañía deberá proporcionar a todos los nuevos aspirantes la información relacionada a posibles consecuencias legales de aceptar empleo con compañías haciendo negocio en la industria de las aerolíneas para los aspirantes que no tienen una autorización de trabajo apropiada.

Atentamente,

Anthony J. Bralich Jr.  
Vicepresidente,  
Recursos Humanos y Relaciones Laborales  
Gate Gourmet, Inc.

**CARTA #6**

**CANTIDADES DE SALARIO PARA  
CLASIFICACIONES NUEVAS EN INSTALACIONES  
YA EXISTENTES**

31 de diciembre de 2005

Sr. Kenneth C. Paulsen  
Director, Consejo de Representantes de los Empleados de IBT/HERE  
DC Airport Department  
1775 K Street NW  
Suite 620  
Washington DC 20006

Sr. Steven P. Vairma  
Co-Director, Consejo de Representantes de los Empleados de IBT/HERE  
10 Lakeside Lane, Suite 3-A  
Denver, CO 80212

Estimados Sr. Paulsen y Sr. Vairma:

La Compañía acuerda reunirse con el Consejo con el fin de establecer cantidades de salario por hora para cualquier empleado de una clasificación nueva del Gate Gourmet, Inc. que sea creada en cualquier instalación ya existente. Si las partes no pueden llegar a un acuerdo de las tarifas aplicables de salario, cualquier parte puede presentar el conflicto sin resolver a una resolución final y obligatoria por el Comité del Sistema de Ajuste establecido por el Artículo 10 del Contrato Maestro Nacional.

Atentamente:

Anthony J. Bralich Jr.  
Vicepresidente,  
Recursos Humanos y Relaciones Laborales  
Gate Gourmet, Inc.