

ACUERDO MARCO NACIONAL

ENTRE

DELAWARE NORTH – TRAVEL HOSPITALITY
SERVICES

Y

UNITE HERE

En vigencia entre el 1° de Agosto
de 2024 y el 31 de julio de 2028

ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
ACUERDO.....	8
ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO Y SUCESIÓN	8
ARTÍCULO 2. SEGURIDAD DE LA UNIÓN	9
ARTÍCULO 3. NO DISCRIMINACIÓN	11
ARTÍCULO 4. DERECHOS ADMINISTRATIVOS.....	12
ARTÍCULO 5. DESPIDO Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS	12
ARTÍCULO 6. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS.....	15
ARTÍCULO 7. ARBITRAJE	17
ARTÍCULO 8. NO PERMISIÓN DE HUELGAS O CIERRE PATRONAL	18
ARTÍCULO 9. ANTIGÜEDAD	19
ARTÍCULO 10. OPORTUNIDADES DE ASCENSO Y VACANTES DE EMPLEO	22
ARTÍCULO 11. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	24
ARTÍCULO 12. HORARIO LABORAL.....	24
ARTÍCULO 13. SALARIOS	27
ARTÍCULO 14. DÍAS FERIADOS.....	28
ARTÍCULO 15. VACACIONES	29
ARTÍCULO 16. SALUD Y BIENESTAR.....	30
ARTÍCULO 17. PENSIÓN.....	38
ARTÍCULO 18. COMIDAS DE LOS EMPLEADOS	40
ARTÍCULO 19. UNIFORMES.....	40
ARTÍCULO 20. AUSENCIA POR ENFERMEDAD	40
ARTÍCULO 21. AUSENCIA POR UN FUNERAL.....	41
ARTÍCULO 22. REMUNERACIÓN POR PRESENTARSE A TRABAJAR.....	41
ARTÍCULO 23. PERMISOS DE AUSENCIA.....	41
ARTÍCULO 24. SERVICIO COMO JURADO.....	43
ARTÍCULO 25. MANTENIMIENTO DE LOS BENEFICIOS.....	44
ARTÍCULO 26. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO.....	44
ARTÍCULO 27. SALUD Y SEGURIDAD	44
ARTÍCULO 28. INMIGRACIÓN, DIVERSIDAD Y DERECHOS CIVILES.....	45
ARTÍCULO 29. TECNOLOGÍA Y AUTOMATIZACIÓN.....	47
ARTÍCULO 30. GAFETES DISTINTIVOS PARA EL PERSONAL DE LA UNIÓN.....	49
ARTÍCULO 31. AYUDA EN CASO DE UN DESASTRE	50

ARTÍCULO 32. COMPROBANTES DE PAGO	50
ARTÍCULO 33. GAFETES DISTINTIVOS	50
ARTÍCULO 34. FONDOS DE CAPACITACIÓN.....	50
ARTÍCULO 35. AUSENCIA PARENTAL, EMBARAZO Y POSPARTO	51
ARTÍCULO 34. DURACIÓN.....	52
APÉNDICE A. LISTA DE LAS UNIDADES CUBIERTAS	53
APÉNDICE B. PANEL ARBITRAL PERMANENTE (PAP).....	54
CLÁUSULA ADICIONAL 1. AEROPUERTO INTERNACIONAL HARTSFIELD- JACKSON DE ATLANTA (ATL)	55
A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES	55
B. CRONOGRAMA PARA NUEVOS EMPLEADOS.....	55
C. DIFERENCIAL NOCTURNO	55
D. EMPLEADOS CON PUESTOS DE LIDERAZGO.....	56
E. PAGOS POR CAPACITACIONES	56
F. ESTACIONAMIENTO Y TRANSPORTE.....	56
G. VALES DE COMIDA PARA LOS EMPLEADOS.....	56
H. HORARIOS DE MEDIO TIEMPO.....	56
I. TARIFAS DE TAXIS.....	57
J. ARTÍCULO XI. HORARIO LABORAL	57
K. GAFETES DISTINTIVOS	57
L. FONDO DE CAPACITACIÓN DEL LOCAL 23.....	57
CLÁUSULA ADICIONAL 2. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE AUSTIN- BERGSTROM (AUS).....	58
A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES	58
B. CRONOGRAMA PARA NUEVOS EMPLEADOS.....	59
D. ESTACIONAMIENTO Y TRANSPORTE.....	59
E. VALES DE COMIDA PARA LOS EMPLEADOS.....	59
F. QUIOSCOS.....	59
CLÁUSULA ADICIONAL 3. AEROPUERTO DE BOISE (BOI).....	60
A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES	60
B. CRONOGRAMAS PARA NUEVOS EMPLEADOS.....	60
C. EMPLEADOS CON PUESTOS DE LIDERAZGO.....	60
D. ESTACIONAMIENTO Y TRANSPORTE.....	60
E. VALES DE COMIDA PARA LOS EMPLEADOS.....	61
F. LICITACIÓN DE TURNOS	61

G. ARTÍCULO 12. HORARIO LABORAL	61
H. ANTIGÜEDAD EN MÁS DE UNA CLASIFICACIÓN.....	61
I. HORARIOS DE MEDIO TIEMPO.....	61
CLÁUSULA ADICIONAL 4. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE CHARLESTON (CHS).....	62
A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES	62
B. CRONOGRAMAS PARA NUEVOS EMPLEADOS.....	62
C. PAGO COMPLEMENTARIO	63
D. ESTACIONAMIENTO Y TRANSPORTE.....	63
E. VALES DE COMIDA PARA LOS EMPLEADOS.....	63
F. CUOTAS.....	63
G. ARTÍCULO 12. HORARIO LABORAL	63
CLÁUSULA ADICIONAL 5. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE DALLAS FORT WORTH (DFW).....	64
A. TARIFAS Y AUMENTO SALARIALES.....	64
B. CRONOGRAMA PARA NUEVOS EMPLEADOS.....	64
D. ESTACIONAMIENTO Y TRANSPORTE.....	64
E. ARTÍCULO 12. HORARIO LABORAL	64
CLÁUSULA INDIVIDUAL 6. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE DENVER (DIA)	65
A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES	65
B. EMPLEADOS CON PUESTOS DE LIDERAZGO.....	65
C. DÍAS POR ENFERMEDAD Y POR MOTIVOS PERSONALES.....	65
D. ESTACIONAMIENTO Y TRANSPORTE.....	66
CLÁUSULA ADICIONAL 7. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE DETROIT (DTW).....	67
A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES	67
B. TARIFAS SALARIALES PARA LOS NUEVOS EMPLEADOS.....	67
C. EMPLEADOS CON PUESTOS DE LIDERAZGO.....	67
D. ESTACIONAMIENTO Y TRANSPORTE.....	68
E. SUBSIDIO DE UNA COMIDA DIARIA.....	68
F. DÍAS POR ENFERMEDAD Y POR MOTIVOS PERSONALES.....	68
G. PAGO COMPLEMENTARIO	68
H. LOCALIDADES TEMÁTICAS.....	68
CLÁUSULA ADICIONAL 8. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE FORT LAUDERDALE-HOLLYWOOD (FLL).....	69

A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES	69
B. PROPINA PREDETERMINADA.....	70
C. SALUD Y BIENESTAR	70
D. EMPLEADOS CON PUESTOS DE LIDERAZGO.....	72
E. DIFERENCIAL NOCTURNO	73
F. ESTACIONAMIENTO	73
G. VALES DE COMIDA	73
H. FONDO DE DESARROLLO Y CAPACITACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE HOSPITALIDAD	73
I. GAFETES DISTINTIVOS	73
J. TASA DE BENEFICIOS PARA EMPLEADOS CON PROPINAS	73
CLÁUSULA ADICIONAL 9. PUERTO AÉREO Y ESPACIAL INTERNACIONAL DE MIDLAND (MAF)	74
A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES	74
B. CRONOGRAMA PARA NUEVOS EMPLEADOS.....	74
C. ESTACIONAMIENTO	74
D. COMIDAS	74
E. GAFETES DISTINTIVOS	75
F. ARTÍCULO 12. HORARIO LABORAL	75
G. PAGO COMPLEMENTARIO	75
CLÁUSULA ADICIONAL 10. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE MINNEAPOLIS–SAINT PAUL (MSP).....	76
A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES	76
B. REEMBOLSO DE GASTOS DE TRANSPORTE Y ESTACIONAMIENTO	76
C. COMIDAS PARA LOS EMPLEADOS.....	77
D. TASA DE BENEFICIOS.....	77
E. DIFERENCIAL DE TURNOS.....	77
F. HORAS EXTRAS	77
G. DÍAS POR ENFERMEDAD O POR MOTIVOS PERSONALES.....	77
CLÁUSULA ADICIONAL 11. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE NASHVILLE (BNA).....	78
A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES	78
B. TARIFAS SALARIALES PARA NUEVOS EMPLEADOS	78
C. DIFERENCIAL NOCTURNO	78
D. EMPLEADOS CON PUESTOS DE LIDERAZGO.....	78

E. ESTACIONAMIENTO Y TRANSPORTE.....	79
F. TARIFAS DE TAXIS.....	79
G. SUBSIDIO DE COMIDAS	79
CLÁUSULA ADICIONAL 12. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE ORLANDO (MCO).....	80
A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES	80
B. ESTACIONAMIENTO	81
C. COMIDAS	81
D. CUOTAS.....	81
E. ARTÍCULO 12. HORARIO LABORAL	81
CLÁUSULA ADICIONAL 13. AEROPUERTO INTERNACIONAL LOUIS ARMSTRONG (MSY).....	82
A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES	82
B. EMPLEADOS CON PUESTOS DE LIDERAZGO.....	82
C. ESTACIONAMIENTO Y TRANSPORTE.....	82
D. DÍAS POR ENFERMEDAD Y POR MOTIVOS PERSONALES.....	83
E. PROGRAMACIÓN DE TURNOS.....	83
F. SUBSIDIO DE COMIDAS	83
G. GAFETES DISTINTIVOS	83
H. DIFERENCIAL DE TURNOS TEMPRANOS.....	83
CLÁUSULA ADICIONAL 14. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE RICHMOND (RIC).....	84
A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES	84
B. TARIFAS SALARIALES PARA NUEVOS EMPLEADOS	84
C. EMPLEADOS CON PUESTOS DE LIDERAZGO.....	84
D. ESTACIONAMIENTO Y TRANSPORTE.....	85
E. TASA DE BENEFICIOS PARA EMPLEADOS CON PROPINAS	85
F. SUBSIDIO DE COMIDAS	85
CLÁUSULA ADICIONAL 15. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE SYRACUSE HANCOCK (SYR).....	86
A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES	86
B. ESTACIONAMIENTO	86
C. COMIDAS	86
D. DÍAS POR ENFERMEDAD Y POR MOTIVOS PERSONALES.....	86
E. PAGO COMPLEMENTARIO	87

F. GAFETES DISTINTIVOS	87
G. ARTÍCULO 12. HORARIO LABORAL	87
CLÁUSULA ADICIONAL 16. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE TAMPA (TPA).....	88
A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES	88
B. ESTACIONAMIENTO	88
C. COMIDAS	89
D. CUOTAS.....	89
E. GAFETES DISTINTIVOS	89
F. ARTÍCULO 12. HORARIO LABORAL	89
G. PAGO COMPLEMENTARIO	89
CLÁUSULA ADICIONAL 17. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE TULSA (TUL).....	90
A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES	90
B. TARIFAS SALARIALES PARA NUEVOS EMPLEADOS	90
C. ESTACIONAMIENTO	90
D. COMIDAS	91
E. GAFETES DISTINTIVOS	91
F. ARTÍCULO 12. HORARIO LABORAL	91
G. PAGO COMPLEMENTARIO	91
CLÁUSULA ADICIONAL 18. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE TUCSON (TUS).....	92
CARTA ADICIONAL 1. POLÍTICAS LOCALES.....	93
CARTA ADICIONAL 2. ACUERDO DE NEUTRALIDAD SOBRE LA REVISIÓN DE TARJETAS	94
CARTA ADICIONAL 3. FRASCOS PARA PROPINAS	97
CARTA ADICIONAL 4. EQUIPOS DE GESTIÓN LABORAL PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS.....	98
ANEXO A. NOTIFICACIÓN DE EMPLEO	99
ANEXO B. LOCALIDADES CON “DERECHO AL TRABAJO”	100
ANEXO C. ARCHIVOS DE PERSONAL.....	101
ANEXO D. DEDUCCIONES PARA EL PROGRAMA POLÍTICO T.I.P.	105
ANEXO E. SUPLEMENTO RELATIVO A LOS ANTIGUOS EMPLEADOS DE SKY CHEFS.....	106
LISTA DE ANTIGUOS EMPLEADOS DE SKY CHEF	106

ACUERDO

ESTE ACUERDO se ha celebrado y se ha suscrito el 21 de noviembre de 2024 por y entre DELAWARE NORTH – TRAVEL HOSPITALITY SERVICES (en adelante, la “Empresa”) y UNITE HERE, (en adelante, la "Unión") [Véanse también los Apéndices A y B, y los Anexos A, B, C, D y E, así como las cartas adicionales 1, 2, 3 y 4].

ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO Y SUCESIÓN

- A. El Empleador reconoce a UNITE HERE como el representante único y exclusivo para las negociaciones colectivas de todas las personas empleadas por la Empresa en la unidad que UNITE HERE representa actualmente a nivel nacional, sin incluir a los supervisores, los guardas, los empleados administrativos y de oficina, según se definen en la Ley Nacional de Relaciones Laborales (Apéndice A).
- B. Este Acuerdo Marco Nacional (en adelante, MNA, por sus siglas en inglés) establece procedimientos para los cambios necesarios en los términos de empleo y la resolución de disputas, y se mantendrá en vigencia por toda su duración, a menos que se modifique o se finalice de otro modo mediante un acuerdo entre la Empresa y la Unión, y será vinculante y para el beneficio de las partes y sus filiales, locales, sucesores y cesionarios, y para los empleados individuales correspondientes. En el caso de que se venda la Empresa como una empresa en pleno funcionamiento, se impondrá como condición de esta venta por parte de la Empresa , y se estipulará en el contrato de venta, que el comprador: (1) asuma, a partir de la fecha de la compra, el Acuerdo Nacional Maestro, según se enmiende mediante el presente, celebrado entre UNITE HERE y Delaware North — Travel Hospitality Services; (2) contrate a todos los empleados de Delaware North - Travel Hospitality Services representados por UNITE HERE; y, (3) reconozca a UNITE HERE como el representante debidamente designado para esos empleados. Si alguna disposición o disposiciones de este acuerdo llegan a ser inaplicables por cualquier motivo en el futuro, y las partes no pueden acordar algún acuerdo sustituto, este asunto se someterá a un arbitraje conforme a las disposiciones del Artículo 7 (Arbitraje del acuerdo).
- C. La Empresa no suscribirá ningún acuerdo con los empleados que entre en conflicto con los términos de este acuerdo y los documentos suplementarios adjuntos al mismo. La Unión y la Empresa reconocen que todos los empleados en el sector de hospitalidad son profesionales que merecen el mayor nivel de respeto. Por consiguiente, los empleados, la Unión y la Empresa trabajarán de forma conjunta para honrar los principios de respeto y dignidad para todos los empleados, tanto de la Unión como de los que no pertenecen a esta. Además, las partes aceptan que el éxito continuo y sostenido de este negocio depende del respeto mutuo que nos tengamos.
- D. Definiciones:
- Año calendario o natural: del 1° de enero al 31 de diciembre de cada año.
 - Año contractual: del 1° de agosto al 31 de julio de cada año.

- E. Orientación. En aquellos lugares donde la Empresa programe con regularidad sesiones de orientación, se le notificará a la Unión, al menos cinco (5) días antes de que se lleven a cabo estas reuniones, lo que incluye la hora y el lugar donde se realizarán, y se le otorgará el derecho de reunirse con todos los empleados recién contratados por un mínimo de treinta (30) minutos durante esa orientación. Si el Empleador no envía ninguna notificación con antelación o hace cambios de última hora que no permitan que la Unión esté presente, el Empleador realizará una sesión de orientación de reposición dentro de los primeros treinta (30) días de empleo. La Unión recibirá los nombres, las clasificaciones, las direcciones y las fechas de contratación de todos los nuevos empleados de la unidad de negociación antes de que se lleve a cabo la orientación, en los formularios que envíe la Unión (véanse los Anexos A y B.)
- F. En los lugares donde no se programen con regularidad las sesiones de orientación, se entregará a la Unión la tarjeta de información mencionada anteriormente dentro de los cinco (5) días siguientes al primer turno que trabaje el/la nuevo(a) empleado(a).
- G. La Unión y la Empresa negociarán una nueva cláusula individual adicional para las nuevas unidades que gane la Empresa tras su reconocimiento. El vencimiento de estas cláusulas adicionales locales coincidirá con la fecha de vencimiento de este acuerdo.

ARTÍCULO 2. SEGURIDAD DE LA UNIÓN

- A. La Empresa no fomentará ni desalentará la afiliación a la Unión, ni ofrecerá incentivos para no formar parte de esta. La Empresa informará a los empleados sobre la existencia del acuerdo de negociación colectiva. Salvo cuando lo prohíba la ley estatal, en el trigésimo primer (31º) día natural después de: (a) el inicio de su empleo en la Empresa; o (b) la fecha de entrada en vigencia de este acuerdo, lo que ocurra después, todos los empleados cubiertos por este acuerdo deberán, como condición de su empleo continuo, formar parte de la Unión como miembros, y también deberán mantener su membresía en la Unión mientras el acuerdo permanezca en vigencia, siempre que esta condición de empleo no se aplique a un(a) empleado(a) al/a la que no se le pueda ofrecer esta afiliación en los mismos términos y condiciones que se aplican generalmente a cualquier otro miembro o con respecto a cualquier empleado(a) al/a la que se le haya denegado o cancelado la membresía por cualquier motivo que no sea el incumplimiento de las cuotas periódicas (sin incluir multas y sanciones), por parte de ese(a) empleado(a), requeridas de forma uniforme como condición para adquirir o mantener su membresía. La afiliación a la Unión solo supone el pago de las cuotas uniformes y de iniciación. Las deducciones pueden efectuarse semanal o mensualmente en un lugar de trabajo.
- B. La Empresa deducirá de los salarios de cualquier empleado(a) que realice tareas conforme a la ley pertinente, las cuotas periódicas y de iniciación (sin incluir multas y sanciones, o penalizaciones) requeridas de forma uniforme como condición para adquirir o conservar su membresía en el local de la Unión que sea adecuado, y remitirá estas cuotas a ese local pertinente de la Unión. En la medida de lo posible, cualquier error en el pago de las cuotas deberá corregirse en el siguiente período de pago. Este informe se enviará en formato Excel

por correo electrónico o a través de una plataforma segura de protocolo de transferencia de archivos (FTP, por sus siglas en inglés).

- C. La Unión eximirá de toda responsabilidad, defenderá e indemnizará a la Empresa y sus empleados con respecto a toda reclamación, obligación, costos y gastos (incluidos los honorarios de los abogados) que surjan de este artículo 2, o con relación al mismo, o bien, por cualquier acción emprendida en virtud de tal artículo a petición de la Unión, siempre que esta tenga derecho a defenderse contra todas esas reclamaciones y que no se llegue a ningún arreglo al respecto sin el acuerdo previo por escrito de la Unión.
- D. La Empresa suministrará a los locales respectivos de la Unión listas de antigüedad actualizadas trimestralmente o según se le solicite. Estas listas deberán incluir los nombres y últimas direcciones conocidas de los empleados, sus clasificaciones, sus tarifas salariales, sus números de seguro social y las fechas de antigüedad en la clasificación laboral. La Empresa efectuará los cambios necesarios en estas listas de antigüedad (nuevas contrataciones y ceses laborales) una vez por semana.
- E. En la medida en que esto no vaya en contra de la ley, el Empleador entregará a los nuevos empleados tarjetas de autorización para la deducción de cuotas para su ejecución voluntaria por parte de tales empleados en el momento en que estos ejecuten los formularios de retención de impuestos correspondientes. El Empleador descontará el dinero autorizado en el primer cheque de pago emitido después de que el Empleador reciba esa autorización del/de la empleado(a) o de la Unión.
- F. A más tardar el décimo día (10°) de cada mes, el Empleador entregará un cheque por las deducciones de las cuotas del mes anterior, junto con una lista de todos los empleados de la unidad de negociación, en la que se incluirá sus nombres, sus números de seguro social, sus fechas de contratación, las horas trabajadas, la cantidad total deducida cada mes a cada empleado(a), así como la razón del caso si no se efectuó una deducción. El Empleador enviará la lista en un formato electrónico aprobado por la Unión, en la plataforma de protocolo de transferencia de archivos (FTP, por sus siglas en inglés) de la Unión.
- G. Cada mes, junto con el cheque y la lista de la unidad de negociación que se describió anteriormente, el Empleador suministrará tres listas adicionales: en primer lugar, una lista de las contrataciones del mes anterior, en la que se debe incluir el nombre, el número de seguro social, la dirección, la fecha de contratación, el salario por hora, el número de horas trabajadas, la fecha de antigüedad en la clasificación laboral respectiva, el nombre del departamento/tienda y terminal; en segundo lugar, una lista de los despidos o las renunciaciones del mes anterior, en la que se incluya el nombre, el número de seguro social y la fecha de despido o de renuncia; y en tercer lugar, una lista de los empleados que tengan un permiso de ausencia, en la que se incluya el nombre, el número de seguro social, la fecha de inicio de la ausencia, la fecha prevista de reincorporación al trabajo y el tipo de ausencia que se trate.

ARTÍCULO 3. NO DISCRIMINACIÓN

A. De conformidad con todas las leyes pertinentes, no habrá ningún tipo de discriminación hacia ningún(a) empleado(a) con respecto a su remuneración, términos, condiciones, privilegios u oportunidades de empleo debido a su raza, color, religión, sexo (lo que incluye un embarazo), género, identidad de género, expresión de género, condición de veterano, situación médica (incluidas sus características genéticas), orientación sexual, edad, origen nacional, discapacidades, según se definen en la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés), características lingüísticas (como hablar con acento o tener un dominio limitado del inglés, cuando no se relacione considerablemente con el trabajo), estado civil y cualquier otro motivo que prohíba la ley.

B. Declaración de derechos de los empleados:

- a. No se impondrán medidas disciplinarias a menos que los empleados hayan recibido orientación y asesoría, o se les haya capacitado nuevamente, según sea el caso, con relación a los incidentes para los que se están contemplando medidas disciplinarias. Se entiende que esto no se aplicará en situaciones que incluyan graves violaciones a las políticas de la Empresa o conductas inaceptables como robos, altercados físicos, el consumo de drogas o de alcohol en las instalaciones o las localidades, etc.
- b. En el caso de que se imponga alguna medida disciplinaria, esto solo se hará en una reunión de índole confidencial.
- c. En el caso de que sea necesario una orientación, una asesoría, un readiestramiento, o la imposición de una medida disciplinaria, un(a) empleado(a) tendrá derecho a tener a un(a) traductor(a) presente, si así lo solicita.
- d. Queda entendido que la Empresa ofrece y continuará ofreciendo capacitación para los miembros del equipo directivo y el personal de supervisión, tanto actuales como futuros, en áreas de habilidades de gestión, comunicación, destrezas motivacionales y relaciones con los empleados. La Empresa acepta enviarle a la Unión el listado de las capacitaciones requeridas.
- e. La Unión puede elaborar y enviar una encuesta para que los empleados califiquen a sus gerentes en cuanto a sus destrezas de gestión.
- f. La Empresa acuerda reunirse con la Unión, a su solicitud, para que se aborden los resultados de la encuesta.

C. Acoso sexual y de otros tipos

No se tolerará el acoso. Para propósitos de este artículo, el acoso incluye, sin limitación alguna, lenguaje abusivo y amenazante, conductas que crean un entorno laboral hostil y acoso sexual.

También se considera que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual. Ningún(a) empleado(a) estará sujeto(a) al acoso sexual en su lugar de trabajo. Esto incluirá el acoso sexual debido a la preferencia, la identidad o la expresión sexual o de género de una persona.

En este sentido, una declaración de políticas y compromiso con este principio prevalecerá en todas las áreas de trabajo. El Empleador tomará todas las medidas razonables para eliminar el acoso sexual en el lugar de trabajo, ya sea por parte de supervisores, empleados o clientes, lo que incluye la programación cada dos (2) años, y durante las sesiones de orientación para nuevos empleados, un programa obligatorio de capacitación y concientización sobre el acoso sexual, que cumpla con todas las leyes locales, estatales y federales pertinentes. La Unión colaborará con el Empleador para identificar las formas en que puede ayudarle a realizar capacitaciones para los asociados no administrativos, lo que puede incluir ofrecer un espacio y acceso en línea para cualquier capacitación por Internet. La asistencia a esta capacitación será en horas remunerables.

ARTÍCULO 4. DERECHOS ADMINISTRATIVOS

- A. Salvo lo dispuesto en este acuerdo, incluidos sus documentos suplementarios, la Empresa tendrá el derecho único y exclusivo de gestionar y dirigir las operaciones de sus negocios y su fuerza laboral. Con sujeción a los términos de este acuerdo y de todos los acuerdos locales pertinentes incorporados aquí como documentos suplementarios, los derechos de la Empresa incluirán, sin limitación alguna, el derecho irrestricto (a) a mantener la disciplina y la eficiencia; (b) a establecer y a mantener reglas, procedimientos, estándares y métodos de trabajo que sean razonables; (c) a determinar las clasificaciones laborales; (d) a asignar a los empleados tareas o deberes en cualquiera de las diversas clasificaciones laborales; (e) a requerir que los empleados trabajen horas extras, según se establece en la sección D del artículo 9, por razones operativas, según lo determine la Empresa; y (f) a realizar pruebas de drogas por alguna causa o por accidentes relacionados con el trabajo.
- B. La Unión reconoce la obligación continua de cooperar plenamente para poder poner a disposición de las operaciones de la Empresa y sus clientes los beneficios de los cambios y los avances tecnológicos. La Unión también reconoce la necesidad que tiene la Empresa de ofrecer un servicio de primera clase y un producto de calidad a sus clientes.
- C. Las tarifas salariales y los beneficios previstos en este acuerdo son tarifas mínimas. La Empresa tendrá derecho a aumentar los salarios por méritos y notificará a la Unión sobre los aumentos de este tipo. No habrá ninguna reducción de los beneficios complementarios según se definen en este acuerdo. Cualquier aumento en los beneficios se negociarán con la Unión.
- D. En el caso de que la Empresa cree una nueva clasificación laboral, esta negociará con la Unión la tarifa aplicable para ese puesto.
- E. Mediante un mensaje de correo electrónico, el Empleador notificará al/a la designado(a) y al/a la representante de la Unión las reglas de trabajo nuevas o modificadas que sean razonables.

ARTÍCULO 5. DESPIDO Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

- A. Durante los primeros noventa (90) días naturales de su empleo, los empleados estarán a prueba y la Empresa podrá despedirlos sin que se recurra al procedimiento de quejas y

arbitraje. Posteriormente, no se podrán imponer medidas disciplinarias ni despedir a los empleados sin una causa justificada.

B. Por lo general, las medidas disciplinarias se aplicarán de la siguiente forma:

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

C. Sin embargo, en el caso de una infracción grave a las reglas de la Empresa, no será necesario aplicar las medidas disciplinarias progresivas mencionadas anteriormente. Todos los despidos irán precedidos de una suspensión no disciplinaria (investigación) durante la cual se realizará una investigación del incidente o los incidentes que dieron origen al despido. Los empleados tendrán derecho a representación por parte de la Unión durante cualquier reunión que pueda dar origen a una medida disciplinaria.

D. Entre las causas justificadas para aplicar una medida disciplinaria o despedir a los empleados se encuentran las siguientes:

1. Consumir alcohol, estar bajo los efectos de bebidas alcohólicas o de drogas ilícitas, o tener en posesión personal bebidas alcohólicas o drogas ilícitas durante las horas de trabajo o en las instalaciones de la Empresa.
2. Ser insubordinado(a).
3. Ser deshonesto(a) o robar.
4. Tener peleas en las instalaciones.
5. Infringir cualquier regla interna publicada o un reglamento comúnmente aceptado.
6. Ser insolente o descortés con la Empresa o con cualquier supervisor(a), invitado(a) o cliente(a).
7. No cumplir con los servicios requeridos para el puesto que ocupa el/la empleado(a).
8. No mantener las normas razonables de apariencia personal, higiene y limpieza que requiera la Empresa.
9. Ser ineficaz.
10. Crear alguna condición física que ponga en peligro la salud de un(a) invitado, compañero(a) de trabajo o del/de la propia empleado(a).
11. No presentarse a trabajar, salvo en los casos de tener una enfermedad comprobada, la cual deberá verificarse mediante una constancia médica u otra prueba satisfactoria.
12. Ocasionar daños o la pérdida de equipo o de propiedad perteneciente a la Empresa o a cualquiera de sus clientes.
13. Ausentarse excesivamente del trabajo.
14. Infringir el artículo 3 de este acuerdo.

E. Las partes reconocen que la lista de faltas sujetas a medidas disciplinarias o al despido que se planteó anteriormente no es exhaustiva.

F. Ningún(a) empleado(a) será despedido ni se le aplicará alguna medida disciplinaria por participar en actividades de la Unión que no infrinjan las leyes o este acuerdo, o por denunciar alguna violación a este acuerdo.

- G. Se deberá enviar a la Unión local una copia de cualquier medida disciplinaria que se tome.
- H. Cualquier reprimenda por escrito no se utilizará en el proceso disciplinario progresivo después de doce (12) meses.
- I. Publicación de reglas. Se entregarán a los empleados todas las reglas y estas se publicarán en un sitio visible en el lugar de trabajo. Las reglas del Empleador no deberán entrar en conflicto con este acuerdo.
- J. Archivos de personal. A petición del/de la empleado(a), el Empleador deberá permitirle, en momentos y a intervalos razonables, que revise su archivo de personal en su propio tiempo (véase el Anexo C).
- K. Informes de los consumidores:
1. Durante su capacitación, se informará a los empleados sobre el uso de consumidores (compradores) por parte de la Empresa. También se informará a los empleados acerca de estas normas con respecto al uso de los consumidores o los informes de estos. En sus paquetes para empleados nuevos, la Empresa entregará una copia de estas reglas a estos empleados y también colocará las reglas en un lugar que sea visible.
 2. Los consumidores deberán entregar informes objetivos de sus observaciones sobre diversas situaciones del servicio al cliente y transacciones de manejo de efectivo. Los consumidores no utilizarán métodos que puedan intimidar o confundir a los empleados. La Empresa no utilizará servicios de compras que reciban una comisión adicional por generar informes negativos ni pagará a sus empleados una comisión o bonificación por informes negativos.
 3. Se mostrará a los empleados copias de todos los informes de los consumidores que se mantengan en el archivo de personal de ese(a) empleado(a).
 4. Cuando se utilicen los informes de los consumidores con fines disciplinarios, la Empresa entregará copias de estos informes al/a la empleado(a). La Empresa también facilitará una copia del informe a la Unión, si así se lo solicita. La Empresa facilitará una copia del informe a la Unión. Los consumidores secretos no tomarán notas durante la observación. Cualquier información que suministre un(a) consumidor(a) secreto(a) a la Empresa y que dé origen a medidas disciplinarias se facilitará a la Unión, si esta lo solicita.
 5. La Empresa informará al/a la empleado(a) lo antes posible, pero en ningún caso será en un plazo mayor de siete (7) días (excluyendo los sábados, los domingos y los días feriados) después de recibir el informe de un consumidor que incluya una irregularidad que pueda dar origen a alguna medida disciplinaria.

6. Las medidas disciplinarias que se originen de los informes de los consumidores sobre la calidad de los servicios de atención al cliente que sean de naturaleza subjetiva, como la amabilidad percibida, la sonrisa, asuntos relacionados con los niveles de dotación de personal, como la rapidez del servicio, etc., siempre serán de naturaleza progresiva e incluirán opciones de orientación, asesoramiento o readiestramiento.

L. Manejo de efectivo. Todos los empleados que manejen efectivo y no trabajen con una caja registradora recibirán una “lectura” de todas las ventas antes de contar las cajas y hacer su “entrega” al final de su turno.

Cuando sea posible, todos los empleados encargados de una caja podrán contar el dinero de estas al final de su turno con otro(a) empleado(a). Todos los empleados que hagan una entrega de efectivo recibirán un informe detallado para el/la empleado(a).

El seguimiento a las medidas disciplinarias relacionadas con el manejo de efectivo será aparte del de las otras medidas disciplinarias.

M. Política de asistencia. Los días de ausencia acompañados de una constancia médica no se tendrán en cuenta para las medidas disciplinarias en ninguna política de asistencia, ni tampoco el uso de días remunerados por enfermedad. Cuando la Empresa identifique un patrón de abuso, esta se lo notificará al/a la empleado(a) y a la Unión, y empezará un proceso disciplinario progresivo. La Empresa acepta que no se aplicarán medidas disciplinarias a un(a) empleado(a) por llegar tarde si marca su entrada en la unidad correspondiente en un plazo de diez (10) minutos a partir de la hora de inicio programada.

El seguimiento a las medidas disciplinarias relacionadas con la asistencia será aparte del de las otras medidas disciplinarias.

N. Las notificaciones sobre medidas disciplinarias se emitirán en un plazo de siete (7) días a partir del hecho que haya dado origen a tales medidas. No se pondrá a ningún(a) empleado(a) en una suspensión “investigativa” por más de cinco (5) días. El Empleador podrá prorrogar la suspensión por cinco (5) más si hay circunstancias atenuantes.

ARTÍCULO 6. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

A. Un(a) empleado(a), la Unión o la Empresa podrán presentar una queja o disputa que implique una interpretación o aplicación de este acuerdo.

B. En el caso de las quejas que presente un(a) empleado(a) o la Unión, se cumplirá con el procedimiento siguiente:

1. Primer paso. En un plazo de diez (10) días naturales a partir del momento en que se tuvo conocimiento del incidente que dio origen a la queja, se deberá informar al equipo directivo al respecto. El/la gerente de turno no podrá rechazar una solicitud para llevar a cabo una reunión bajo el primer paso, siempre que esta reunión no

interfiera con la eficiencia de las operaciones. No se denegará de forma irrazonable una solicitud para llevar a cabo esta reunión.

2. Segundo paso. El representante empresarial de la Unión local presentará la queja inicial por escrito ante el/la Gerente General de la localidad específica en un plazo de veintiún (21) días naturales a partir del momento en que la Unión o el/la empleado(a) afectado(a) hayan tenido conocimiento de las condiciones que dieron origen a la queja. Se llevará a cabo una reunión del segundo paso dentro de los catorce (14) días naturales siguientes a la presentación de la queja en ese segundo paso. El/la Gerente General de esa localidad responderá por escrito al/a la representante empresarial de la Unión local en un plazo de catorce (14) días naturales a partir de la presentación de la queja en el segundo paso o dentro de los siete (7) días naturales posteriores a la reunión del segundo paso, lo que ocurra después.
 3. Tercer paso. Si la queja no se resuelve satisfactoriamente en el segundo paso, la Unión Internacional podrá apelarla ante el/la Vicepresidente(a) de Relaciones Laborales de la Empresa, o su designado(a), en un plazo de veintiún (21) días naturales a partir de la fecha en que se recibió la respuesta en el segundo paso. Se llevará a cabo una audiencia para la determinación de hechos en el tercer paso, a solicitud de cualquiera de las partes, el segundo lunes del mes siguiente al que el caso haya pasado al tercer paso. El/la Vicepresidente(a) de Relaciones Laborales o su designado(a) responderán por escrito dentro de los diez (10) días naturales posteriores a una audiencia para la determinación de hechos. A solicitud, la Empresa y la Unión facilitarán toda la información solicitada antes de la audiencia y suministrarán todas las pruebas que se presentarán en la audiencia antes de esta, de ser posible. Las partes podrán solicitar mutuamente una mediación antes del arbitraje, según lo dispuesto en el artículo XI 3.
 4. Si la queja no se resuelve en ese momento, la Unión Internacional o la Empresa podrán someter la queja a un arbitraje final y vinculante en un plazo de veintiún (21) días naturales.
- C. En el caso de las quejas presentadas por la Empresa, el/la Directora(a) de Relaciones Laborales de esta podrá enviarlas directamente a la Unión Internacional. Por su parte, la Unión Internacional deberá responder en un plazo de treinta (30) días naturales, tras lo cual la Empresa podrá enviar la queja a un arbitraje final y vinculante en un plazo de veintiún (21) días naturales.
- D. Mediación. En el caso de que no se logre una resolución en el tercer paso del artículo 6, la queja podrá someterse a una mediación, mediante una solicitud por escrito de una de las partes, en un plazo de siete (7) días, excluyendo los fines de semana y los días feriados, a partir del momento en que se dio una respuesta para el tercer paso bajo el artículo 6. Ambas partes deberán estar de acuerdo por escrito para que se pueda someter la queja a una mediación bajo esta sección. En el caso de que el Empleador y la Unión no lleguen a un acuerdo sobre un(a) mediador(a) en un plazo de siete (7) días, excluyendo los fines de semana y los días feriados, a partir del momento en que se logró un acuerdo para mediar, la parte que solicita la mediación pedirá al Servicio Federal de Mediación y Conciliación

(FMCS, por sus siglas en inglés) que asigne un(a) árbitro(a). El/la mediador(a) aceptará escuchar el caso en un plazo de catorce (14) días a partir de su asignación. Además, el/la mediador(a) anunciará un acuerdo propuesto al finalizar la audiencia de la mediación. Si la parte que inicia la queja no notifica a la otra su intención de someterla a un arbitraje en un plazo de catorce (14) días, excluyendo los fines de semana y los días feriados, después de la audiencia de la mediación, se considerará que se ha abandonado la reclamación.

ARTÍCULO 7. ARBITRAJE

- A. Si la queja no se puede solucionar de forma satisfactoria durante el tercer paso, la Internacional o el/la Vicepresidente(a) de Relaciones Laborales de Travel Hospitality Services (THS, por sus siglas en inglés) podrán remitir este asunto a un(a) árbitro(a) imparcial para su decisión y determinación final, Toda solicitud de arbitraje se deberá enviar para establecer una resolución definitiva y vinculante por parte de un(a) árbitro(a) seleccionado(a) de forma exclusiva entre el Panel Arbitral Permanente (PAP, por sus siglas en inglés) de las partes. Este panel estará formado por un grupo de seis (6) árbitros compuestos por tres (3) designados de cada parte. Todos los designados deben ser árbitros debidamente inscritos y estar en regla dentro del Panel de Árbitros de la Academia Nacional de la Asociación Americana de Arbitraje. En el caso de que quede vacante un puesto dentro del PAP, la parte de cuya lista se originó esa vacante nominará y designará a un(a) sustituto(a) permanente. Después de presentar de forma oportuna una solicitud de arbitraje, las partes deberán escoger a un(a) árbitro(a) en un plazo de siete (7) días naturales, turnándose para tachar nombres de la lista del PAP, después de eliminar primero el nombre del/de la último(a) árbitro(a) que haya escuchado y tomado una decisión sobre algún caso. La Unión siempre tachará el primer nombre de la lista. Estos árbitros están nombrados en el Apéndice E.
- B. El/la árbitro(a) que se escoja a través del proceso de presentación de una solicitud de arbitraje deberá realizar sin demora una audiencia y emitirá una decisión por escrito en un plazo no mayor de (30) días naturales a partir de la fecha de finalización de las audiencias, o bien, si se ha renunciado a las audiencias orales, a partir de la fecha en que se presentaron por escrito las declaraciones finales y las pruebas sobre los asuntos tratados. La decisión del/de la árbitro(a) será definitiva y vinculante para las partes. El/la árbitro(a) estará obligado y se regirá por las disposiciones de este acuerdo y, además, se limitará a la interpretación de los términos establecidos en el acuerdo. El/la árbitro(a) podrá dictar una decisión *ex parte* (a petición de uno de los interesados). Ambas partes aceptan que se podrá dictar una sentencia ejecutando cualquier fallo según lo anterior en los tribunales distritales de los Estados Unidos que tengan jurisdicción con respecto al estatus de la oficina principal del Empleador.
- C. El/la árbitro(a) no tendrá ningún poder para añadir, sustraer o modificar los términos del presente acuerdo.
- D. Las partes compartirán por igual los costos del/de la del árbitro(a). Cualquier otro gasto incurrido, lo que incluye, sin limitación alguna, la presentación de testigos, lo asumirá la parte que incurra en el mismo.

- E. En el caso de que una queja se someta a un arbitraje, el/la árbitro(a) solo podrá tener jurisdicción para aquellas disputas que surjan de la interpretación o de la aplicación de los términos de este acuerdo. Al tomar su decisión, el/la árbitro(a) no tendrá autoridad para añadir, sustraer o modificar de forma alguna ninguna de las disposiciones del presente acuerdo.
- F. La decisión del/de la árbitro(a) será definitiva y vinculante para el Empleador, la Unión y los empleados.
- G. Los fallos o los acuerdos sobre las quejas no serán en ningún caso retroactivos después del día en que el/la empleado(a) supo o tuvo que haber tenido conocimiento del incidente que dio origen a la queja. Todas las reclamaciones de salarios atrasados se deberán limitar a la cantidad acordada por la Empresa y la Unión, o bien, que ordene el/la árbitro(a), según sea el caso, menos cualquier compensación por desempleo u otra remuneración que el/la empleado(a) agraviado(a) haya podido recibir de cualquier fuente durante el período para el que se esté reclamando el salario atrasado. Los empleados que hayan sido despedidos o suspendidos tendrán la obligación de buscar trabajo, para mitigar los reclamos de salarios atrasados.
- H. Arbitraje agilizado. La Unión podrá acelerar cualquier queja sobre el despido de un(a) empleado(a) después de la respuesta del segundo paso. Esto se programará para la primera fecha disponible que ofrezca el/la árbitro(a) seleccionado y en la que las partes estén disponibles, pero a más tardar sesenta (60) días después del planteamiento inicial de las fechas. El/la árbitro(a) llevará a cabo la audiencia sin ninguna transcripción y las partes presentarán, sin recurrir a abogados externos, todos los argumentos posteriores a la audiencia de forma oral y sin escritos. El/la árbitro(a) emitirá una resolución en un plazo de siete (7) días a partir de la finalización de la audiencia.

ARTÍCULO 8. NO PERMISIÓN DE HUELGAS O CIERRE PATRONAL

- A. Este Acuerdo Marco Nacional establece una relación de negociaciones colectivas y procedimientos equitativos para la resolución pacífica de cualquier disputa que pueda surgir. En consecuencia, se acuerda que, durante el plazo de este acuerdo, ni la Empresa ni la Unión Internacional, sus locales o los empleados involucrados, participarán en alguna acción laboral, ya sea que tome la forma de una huelga, cierres patronales, lentitud en las labores, piquetes, boicots o cualquier otra interferencia con las operaciones fluidas, y ya sea que tal acción sea atribuible a una disputa sobre los derechos contractuales existentes o a una disputa que involucre a otra unidad de la Empresa, otro empleador o unión, salvo según lo que se estipula a continuación.
- B. Este Acuerdo Nacional Maestro contempla la negociación de las tarifas salariales aplicables a una localidad particular en las cláusulas adicionales individuales. Se entiende y se acuerda de forma expresa que, si las partes no logran llegar a un acuerdo sobre una nueva cláusula adicional local en una localidad en particular, cualquiera de las partes podrá suspender las restricciones establecidas en el párrafo A anterior, notificando por

escrito a la otra parte, con siete (7) días de antelación, sobre el punto muerto (*impasse*) al que se ha llegado. Una vez transcurridos los siete (7) días, cualquiera de las partes tendrá derecho a tomar medidas económicas en esa localidad hasta que se llegue a un acuerdo.

- C. En el caso de que una unión local de la Unión Internacional tome alguna acción que infrinja este artículo, la Unión internacional le ordenará que cese y desista inmediatamente de tomar esa acción, y de buena fe hará todo lo posible, hasta el máximo nivel de sus facultades conforme a la Constitución, para poner fin a esa acción ilegal. Si la Unión Internacional cumple con esta obligación, pero la violación de este artículo continúa, solo la Unión Internacional quedará exonerada de responsabilidad.

ARTÍCULO 9. ANTIGÜEDAD

- A. Definición. Se definirá la antigüedad como aquel período de servicio continuo en un establecimiento, desde el primer día de trabajo en las clasificaciones que cubre este acuerdo, después de haber finalizado el período de prueba. Se establecerá la antigüedad al trabajar en un turno programado con regularidad en una clasificación y los empleados no acumularan ninguna antigüedad dentro de una clasificación para la que trabajen de forma intermitente. Se reconocerá una antigüedad a nivel de toda la Empresa a los empleados que se trasladen de una unidad a otra, o bien, de una clasificación a otra, para todos los fines, salvo para la programación de los horarios. Los empleados que se trasladen a una nueva clasificación o unidad se situarán al final de la lista, para los fines de programación de los horarios.
- B. La Empresa tendrá derecho a reducir el tamaño de la fuerza laboral cada cierto tiempo, pero no se cesará laboralmente a ningún(a) empleado(a) por falta de trabajo y este(a) tampoco experimentará una reducción de horas, mientras un(a) empleado(a) júnior que realice labores dentro de la misma clasificación y en la misma localidad no sea cesado(a) o no experimente una reducción de sus horas. A un(a) empleado(a) que no esté un período de prueba, que sea cesado(a) y que continúe siendo cualificado(a) para el trabajo, se le llamará para que ocupe ese puesto si el mismo queda vacante dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes a su cese laboral y no haya más empleados superiores (sénior) en la misma situación. El/la empleado(a) cesado(a) deberá notificar a la Empresa en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas a partir del momento en que recibió la notificación de reincorporación a su puesto, enviada a la dirección que se encuentre en los registros de la Empresa, que se reincorporará a su puesto en el plazo de una (1) semana a partir de la fecha en que le notificó al Empleador su deseo de reincorporarse a su puesto. De lo contrario, ese(a) empleado(a) perderá su derecho a reincorporarse.
- C. En el caso de un cese laboral, cualquier empleado(a) sujeto(a) a este cese podrá ejercer su antigüedad en la Empresa para regresar a una clasificación laboral que ocupaba con anterioridad. En tal caso, el/la empleado(a) que vaya a ser cesado(a) ocupará el puesto del/de la empleado(a) júnior de menor antigüedad en esa clasificación hasta la siguiente licitación de turnos, en cuyo momento ese(a) empleado(a) podrá ejercer su antigüedad total en la clasificación del puesto para licitar a los horarios de trabajo disponibles.

- D. Si un(a) empleado(a) se traslada de un aeropuerto a otro, mantendrá su antigüedad total en la Empresa, para fines de sus beneficios. Él/ella pasará a ser el/la empleado(a) júnior en la clasificación laboral en la que se le contrate y se le pagará la tarifa real de esa clasificación laboral.
- E. La antigüedad en la Empresa regirá para escoger vacaciones dentro de cada clasificación, con sujeción a las necesidades operativas empresariales. La antigüedad en la clasificación laboral regirá para la opción (si está disponible) de no trabajar en días feriados pagados y no pagados, dentro de cada clasificación, así como para la opción de irse del trabajo antes de tiempo, si surge la oportunidad, dentro de cada clasificación.
- F. Se licitará todo un turno como resultado de los cambios de turno debido a las necesidades operativas, a cambios en los horarios de las aerolíneas o a necesidades especiales de programación que afecten a todo un departamento. La Empresa licitará el turno completo dentro de una clasificación al menos dos (2) veces al año, o bien, más de dos (2) veces al año. Cuando la licitación supere lo que se estipula en este artículo, la Empresa acuerda reunirse con el equipo directivo de la Unión y establecer un proceso que funcione para las partes de este acuerdo laboral.
- G. Los horarios de trabajo disponibles se publicarán para su licitación al menos siete (7) días naturales antes del cambio en cuestión. Los empleados tendrán cuatro (4) días naturales para presentar una licitación. La antigüedad dentro de la clasificación laboral regirá en la adjudicación de las licitaciones, salvo en el caso de oportunidades de ascenso (promoción) que se regirán por el párrafo A del artículo 10.
- H. Sin incluir las vacaciones, las vacantes temporales de turnos individuales de más de catorce (14) días (por ejemplo, por permisos de ausencia) se publicarán y se licitarán de conformidad con el artículo 10. Si la vacante de algún turno es para cubrir vacaciones, o bien, por un período de catorce (14) días o menos, la Empresa podrá llenar ese puesto vacante a su discreción. Al regresar de un permiso de ausencia o de unas vacaciones, sin importar la duración, se reincorporará al/a la empleado(a) a su puesto anterior.
- I. Si un(a) empleado(a) tiene un permiso de ausencia, es su responsabilidad comunicarse con el Empleador o designar por escrito a otro miembro de la unidad de negociación para que presente una licitación en su nombre. Los avisos de las vacantes se enviarán por correo a todos los empleados de la clasificación laboral afectada que se encuentren ausentes, a su última dirección postal conocida a más tardar el día en que se publique esa vacante para su licitación. Si un(a) empleado(a) no presenta una licitación, se le asignará un turno libre hasta la siguiente licitación de turnos.
- J. La Empresa debe informar a los empleados sobre el cierre previsto de alguna unidad antes de que estos hagan su licitación sobre horarios.
- K. Las horas extras se ofrecerán según la antigüedad (primero los de mayor antigüedad) dentro de la clasificación y se requerirá que trabajen según su antigüedad inversa (primero los de menor antigüedad). Se notificarán las horas extras obligatorias con al menos una (1)

hora de antelación a partir del momento en que la Empresa tenga conocimiento de esta necesidad.

- L. No se cambiarán entre licitaciones los horarios de trabajo individuales de los empleados, salvo según se establece en cualquier otra parte del presente acuerdo.
- M. La Empresa podrá contratar “empleados de medio tiempo”; es decir, aquellos empleados que estén programados regularmente a trabajar menos de veintiséis (26) horas a la semana.
- N. No se podrá utilizar más del diez por ciento (10%) del total de horas en las instalaciones para “empleados de medio tiempo”. Estos empleados podrán utilizar su antigüedad en la Empresa para licitar nuevos puestos o vacantes que publique el Empleador (siempre que ese(a) empleado(a) esté cualificado para realizar el trabajo en cuestión). Los puestos de medio tiempo no podrán utilizarse para limitar el número de turnos de cuarenta (40) horas. Se considerará que los empleados que trabajen regularmente veintiséis (26) horas a la semana durante cualquier período continuo de trece (13) semanas serán empleados de tiempo completo y recibirán los beneficios propios de un puesto de tiempo completo, siempre que no dejen de trabajar veintiséis (26) horas en cualquier período de veintiséis (26) semanas consecutivas. Al/a la empleado(a) que pase de una condición laboral de medio tiempo a una de tiempo completo se le notificará mediante una carta incluida en su cheque de pago. Además, a cualquier empleado(a) que esté en riesgo de pasar de una condición laboral de tiempo completo a una de medio tiempo se le notificará de la misma manera con al menos cuatro (4) semanas de antelación.
- O. No se aplica ningún beneficio para los empleados de medio tiempo (como vacaciones, días feriados, indemnización por despido, salud y bienestar, pensiones y permisos de ausencia).
- P. En el caso de los empleados que trabajen en un horario de cuatro (4) días a la semana, diez (10) horas al día, el pago de los beneficios bajo los artículos mencionados con anterioridad, será de diez (10) horas diarias.
- Q. Es intención de las partes no eludir el acuerdo laboral en lo que respecta a la antigüedad mediante el uso de empleados de medio tiempo. La Empresa establecerá tantos puestos de cuarenta (40) horas como sea posible, según sus necesidades empresariales y de conformidad con la subsección J del artículo 12. Queda entendido que, bajo la subsección 3, los empleados de medio tiempo no tienen derecho a los beneficios incluidos en el acuerdo de negociación colectiva. Sin embargo, en el caso de que a un(a) empleado(a) de medio tiempo se le ascienda a un puesto de tiempo completo, la mitad (1/2) del tiempo como empleado(a) de medio tiempo se le acreditará para la obtención de beneficios (atención médica, vacaciones, días feriados, etc.) Esto no afectará, de ninguna manera, la tarifa salarial por hora del/de la empleado(a), que se determinará con base en la antigüedad en la Empresa y la clasificación.
- R. El Empleador podrá utilizar a trabajadores de medio tiempo adicionales en una localidad específica, con la aprobación expresa y por escrito de la persona designada por UNITE HERE.

- S. Situación después de regresar de una ausencia. Los empleados cuya condición laboral era de tiempo completo antes de regresar a trabajar tras un permiso autorizado de ausencia volverán a trabajar bajo la misma condición laboral de tiempo completo.

ARTÍCULO 10. OPORTUNIDADES DE ASCENSO Y VACANTES DE EMPLEO PERMANENTE

- A. Las vacantes de empleo permanente se publicarán para su licitación y se adjudicarán a la persona de mayor antigüedad en la clasificación que presente una licitación. Los puestos de liderazgo se publicarán para su licitación y se adjudicarán al/a la empleado(a) apto(a) de mayor antigüedad dentro de la clasificación, de haberlo, siempre que las destrezas, las capacidades, la experiencia y el historial laboral sean iguales. Las vacantes que no se cubran dentro de una clasificación se adjudicarán al/a la empleado(a) cualificado de mayor antigüedad para el puesto que esté abierto, siempre que las destrezas, las capacidades, la experiencia y el historial laboral sean iguales.

Una vacante permanente creada por la licitación original de trabajo se adjudicará al/a la empleado(a) de mayor antigüedad en la clasificación que presente una licitación. Si ningún(a) empleado(a) dentro de la clasificación presenta una licitación para el puesto, este se adjudicará al/a la empleado(a) cualificado(a) de mayor antigüedad que presente una licitación para el puesto vacante, siempre que las destrezas, las capacidades, la experiencia y el historial laboral sean iguales. La posibilidad de que surja una vacante de empleo permanente a partir de la licitación original de trabajo se publicará al mismo tiempo que el anuncio de la vacante de empleo permanente original, y cualquier empleado(a) interesado(a) en presentar una licitación para la vacante de empleo permanente original, o la vacante de un puesto resultante, o ambas, deberá presentar una licitación según se establece en el párrafo B a continuación. Cualquier vacante subsiguiente creada por la(s) licitación(es) de empleo antes mencionada(s) se cubrirá a discreción de la Empresa, hasta la siguiente licitación de todo un turno.

- B. La Empresa emitirá los procedimientos de solicitud y estos se publicarán en los tableros de anuncios internos del Empleador, y también se le entregarán a la Unión local. Se enviará por fax a la Unión local una copia de cualquier oportunidad de ascenso (promoción) de la unidad de negociación antes de su publicación. Las vacantes de empleo permanente se publicarán en el tablero de anuncios internos de la Empresa durante siete (7) días naturales y los empleados tendrán cuatro (4) días naturales para presentar una licitación antes de su adjudicación. Queda entendido que las medidas disciplinarias incluidas en el expediente de personal de un(a) empleado(a) no impedirán que este(a) presente una licitación y se le adjudique una vacante de empleo permanente dentro de la clasificación.
- C. A todo(a) empleado(a) al/a la que se le adjudique una licitación se le permitirá volver a su clasificación anterior en un plazo de cuarenta y cinco (45) días. Asimismo, la Empresa podrá devolver a ese(a) empleado(a) a su clasificación anterior en un plazo de cuarenta y cinco (45) días, siempre que su rendimiento y desempeño no sean satisfactorios.

- D. Cuando se le adjudique el trabajo, la persona que reciba esa adjudicación deberá empezar a trabajar en ese turno en un plazo de siete (7) a partir de la adjudicación de la licitación, siempre que ello sea factible.
- E. Se entregarán a La Unión local los requisitos laborales mínimos para los puestos de empleo que se publiquen para su licitación.
- F. La Empresa notificará a la Unión sobre algún cambio efectuado a la clasificación de un(a) empleado(a) en un plazo de siete (7) días a partir de la fecha del cambio en cuestión.
- G. Cuando la Empresa abra un nuevo establecimiento de alimentos y bebidas o de venta al por menor en una instalación existente, se ofrecerá a los empleados con mayor antigüedad la primera oportunidad de licitar y de capacitarse para el/los nuevo(s) puesto(s). Los empleados a los que se les adjudique un puesto en la nueva unidad no podrán presentar licitaciones para esa unidad durante los primeros noventa (90) días de funcionamiento, lo que incluye vacantes individuales y licitaciones de turnos en todo el aeropuerto.
- H. Sin embargo, queda entendido y acordado que la Empresa no está obligada a ascender de puesto a ningún(a) empleado(a) que no esté debidamente cualificado(a) o que no apruebe un programa de capacitación o una prueba que se requieran de forma uniforme, si así lo exige una tercera parte.
1. Definición. Las instalaciones temáticas serán aquellas localidades bajo una franquicia o licencia que tengan requisitos de funcionamiento definidos mediante acuerdos legales o manuales de operaciones, o bien, que requieran destrezas o conocimientos avanzados.
 2. La Empresa se reserva el derecho de negociar con la Unión Local, los coordinadores regionales o el/la designado(a) internacional para establecer los restaurantes temáticos.
 3. Las instalaciones temáticas tendrán una lista aparte de antigüedad para propósitos de la programación de horarios en esas unidades. Sin embargo, los empleados dentro de esas unidades acumularán antigüedad en sus clasificaciones generales.
 4. Ceses laborales. En el caso de ceses laborales, se permitirá que los empleados que trabajen en un lugar temático ejerzan su antigüedad dentro de su clasificación general.
 5. Puestos vacantes. Los puestos vacantes en las instalaciones temáticas se publicarán de conformidad con las oportunidades de ascenso (promoción) del Acuerdo Marco Nacional (MNA, por sus siglas en inglés).
 6. Los empleados cesados laboralmente podrán desplazarse a una unidad temática según su antigüedad dentro de la clasificación, siempre que finalicen de forma exitosa el programa de capacitación que se requiera y también aprueben cualquier examen que pueda requerirse.

ARTÍCULO 11. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

- A. La plena autoridad con respecto a las relaciones de negociación colectiva de las partes y la administración de este acuerdo recaerá en el/la Presidente(a) de la Unión Internacional (o la persona que designe) y en el/la Director(a) de Relaciones Laborales de la Empresa, y cualquier disputa que no se resuelva de otra manera se deberá remitir a ellos, siempre que un(a) representante local se encargue de la administración habitual de los suplementos y las adiciones locales, según se estipula en el procedimiento de quejas de este documento.
- B. El Acuerdo Marco Nacional será la base para todos los términos y las condiciones de empleo. Las partes reconocen la necesidad de que la Empresa continúe siendo competitiva en el mercado dentro del que funciona actualmente. En el Empleador recae la carga de la prueba para poder demostrar que el Acuerdo Marco Nacional no es competitivo en el mercado. Después de que el Empleador haya demostrado su desventaja económica, podrá, durante las negociaciones de las cláusulas adicionales locales, abrir las negociaciones relativas a los días feriados, los días por motivos personales, los días de enfermedad, las vacaciones y los beneficios de salud y bienestar de los nuevos empleados.
- C. Se admitirá a los representantes autorizados de la Unión en los establecimientos de la Empresa a horas y en lugares que sean razonables, siempre que estos representantes no interfieran en las tareas de los empleados durante las horas de trabajo programadas. La Unión Local tendrá derecho a nombrar delegados sindicales departamentales en cada departamento, en cada unidad de la Empresa, y estas personas estarán autorizadas a actuar como enlace entre los empleados y el/la representante empresarial local. Los delegados sindicales también podrán analizar y resolver quejas o disputas con sus respectivos gerentes departamentales si la Unión Local así lo autoriza. Las quejas por escrito u otras disputas de este tipo presentadas ante la Empresa estarán a cargo del/de la delegado(a) sindical, si la Unión local así lo autoriza, o por el/la representante empresarial de la Unión local, de conformidad con el artículo 6 de este acuerdo. Las labores de los delegados sindicales se llevarán a cabo en horas que no sean de la Empresa y no interferirán en el trabajo de los empleados ni en el funcionamiento normal de la Empresa.
- D. La Empresa facilitará un tablero de anuncios internos en cada uno de sus establecimientos, en el cual se colocarán notificaciones oficiales de la Unión.
- E. Se establecerá un Comité de Gestión Laboral para analizar asuntos de interés mutuo para la Empresa y la Unión. Este comité consistirá en no más de dos (2) representantes de la Empresa y no más de dos (2) representantes de la Unión. Los resultados de las reuniones no alterarán las disposiciones de este acuerdo ni se interpretarán como negociaciones constantes sobre los términos y las condiciones que se establecen en este acuerdo.

ARTÍCULO 12. HORARIO LABORAL

- A. El día de trabajo (jornada laboral) consistirá en ocho (8) horas a lo largo de un período de ocho horas y media (8 ½). La semana laboral consistirá en cinco (5) días dentro de un período de siete (7) días, e iniciará los lunes a las 12:01 a.m.

- B. Todas las labores realizadas por más de ocho (8) horas al día, cuarenta (40) horas a la semana o en el sexto (6°) día consecutivo se remunerará con una tarifa de tiempo y medio (1 ½), con base en la tarifa regular por hora del/de la empleado(a), a menos que se disponga otra cosa en el presente acuerdo. Todas las labores realizadas en el séptimo (7°) día consecutivo se remunerará con una tarifa doble, a menos que se disponga otra cosa en este acuerdo. No se realizarán pagos complementarios cuando un(a) empleado(a) trabaje durante el sexto (6°) o el séptimo (7°) día consecutivo por un cambio de turno debido a la licitación de un turno, según se establece en el párrafo (c) del artículo 10, o si se debe a un relevo por vacaciones o porque los empleados han cambiado su día libre. Lo anterior será pertinente para todos los empleados con turnos cortos.
- C. En el cómputo de los cinco (5) días de trabajo en cualquier semana laboral de siete (7) días, los siguientes días deberán considerarse como días de trabajo para propósitos de su remuneración a una tarifa de tiempo y medio en el sexto (6°) día y una tarifa doble en el séptimo (7°) día.
1. Si está libre por algún accidente el trabajo.
 2. Cualquier día de vacaciones remuneradas.
 3. Las condiciones climáticas (esto se interpretará como aquellos casos en los que las condiciones climáticas adversas o con relación a la carga de trabajo limitan la necesidad de tener una dotación completa de personal, dando origen a que se permita que un(a) empleado(a) tome tiempo libre no remunerado).
 4. El servicio militar o de reserva.
 5. Las operaciones que se interrumpan se tratarán de la misma forma que el punto 3.
 6. La remuneración por prestar servicios como jurado.
 7. La remuneración de una ausencia debido a la muerte de un(a) familiar inmediato(a) o para asistir a un funeral.
- D. Si una(a) empleado(a) está libre debido a una enfermedad, ya sea mediante una ausencia remunerada o no pagada, este tiempo no se contará como “días de trabajo” para propósitos de recibir un pago complementario en el sexto (6°) o el séptimo (7°) día.
- E. La semana laboral consistirá en cinco (5) días de trabajo consecutivos.
- F. A los empleados que deban manejar dinero se les pagará su tarifa regular o sus pagos complementarios, según sea el caso, por el tiempo que dediquen a recibir, contar o dar cuentas de este dinero.
- G. Los empleados con horarios de trabajo de ocho (8) horas dispondrán de dos (2) descansos de diez (10) minutos. El primer receso se tomará durante las primeras cuatro (4) horas de trabajo. El segundo receso se tomará durante las últimas cuatro (4) horas de trabajo. Los empleados con horarios de trabajo de menos de ocho (8) horas tendrán un (1) descanso de diez (10) minutos durante las primeras cuatro (4) horas de trabajo.

- H. Los empleados que trabajen cuatro (4) días en turnos de diez (10) horas tendrán dos (2) descansos de quince (15) minutos. El primer receso se tomará durante las primeras cinco (5) horas de trabajo, mientras que el segundo se tomará durante las últimas cinco (5) horas de trabajo.
- I. Se remunerará a los empleados con una tarifa de tiempo y medio (1 ½) después de diez (10) horas diarias, así como en el quinto (5º) día si se programan cuarenta (40) horas en cuatro (4) días durante una semana laboral.
- J. Para los empleados que trabajen en un horario de cuatro (4) días a la semana, diez (10) horas diarias, las labores que superen las diez (10) horas diarias, las cuarenta (40) horas semanales o el quinto (5º) día consecutivo se remunerarán con una tarifa de tiempo y medio (1 ½), con base en la tarifa regular por hora del/de la empleado(a), a menos que se estipule otra cosa en este contrato. Todo trabajo realizado en el sexto (6º) o el séptimo (7º) día consecutivo se pagará con una tarifa de tiempo doble, salvo que se disponga otra cosa en el presente contrato. No se realizarán pagos complementarios cuando un(a) empleado(a) trabaje el quinto (5º) el sexto (6º) o el séptimo (7º) día consecutivo como consecuencia de un cambio de turno debido a una licitación de un turno o si se debe a un relevo por vacaciones o a empleados que cambian de día libre. A los empleados que trabajen cuatro (4) días, diez (10) horas diarias, el pago de los beneficios según los artículos mencionados anteriormente, será de diez (10) horas diarias. Todas las labores realizadas en el sexto (6º) o el séptimo (7º) día consecutivo se remunerarán con una tarifa doble, a menos que se estipule otra cosa en este acuerdo. No se realizarán pagos complementarios cuando un(a) empleado(a) trabaje durante el quinto (5º), sexto (6º) o el séptimo (7º) día consecutivo por un cambio de turno debido a una licitación del turno, o si se debe a un relevo por vacaciones o porque los empleados han cambiado su día libre. Para los empleados que trabajen en un horario de cuatro (4) días a la semana, diez (10) horas al día, el pago de los beneficios bajo los artículos mencionados anteriormente será de diez (10) horas al día.
- K. No se exigirá que los empleados regresen a trabajar con menos de diez (10) horas entre sus turnos.
- L. El personal que no forme parte de la unidad de negociación no realizará labores propias de esta, salvo para mantener las operaciones de forma adecuada cuando la Empresa tenga que hacer frente a una emergencia, surjan condiciones fuera de su control, o debido a una capacitación.
- M. No habrá una duplicación de horas extras ni de pago complementario (piramidación).
- N. A menos que las partes acuerden otra cosa, nada de lo estipulado en este acuerdo se interpretará como que se garantiza a los empleados una semana laboral de cuarenta (40) horas. Sin embargo, el Empleador acepta ofrecer tantos turnos semanales de cuarenta (40) horas como sea posible, según sus necesidades empresariales.
- O. Utilización de medio tiempo. La Empresa y la Unión acordarán reunirse y analizar algún aumento en los porcentajes de utilización para las unidades individuales.

P. Días con restricciones para tomar tiempo libre. El Empleador podrá designar cinco (5) días al año con restricciones por cada localidad. Antes del 1° de enero de cada año, el Empleador notificará a la Unión local e Internacional cuáles serán los próximos días con restricciones. La Unión entiende que el Empleador podría necesitar más de cinco fechas con restricciones en el caso de ciertas localidades y los negociará en anexos locales.

ARTÍCULO 13. SALARIOS

- A. Los empleados cubiertos por este acuerdo obtendrán las tarifas salariales establecidas en las cláusulas adicionales locales que se adjuntan al presente. Los empleados cuyas tarifas salariales sean superiores a la tarifa mínima establecida obtendrán al menos los aumentos mínimos generales previstos para los empleados en su respectiva clasificación laboral. La Empresa tendrá derecho a establecer clasificaciones de personas líderes para cualquier clasificación establecida en esa cláusula adicional local. Queda entendido entre la Empresa y la Unión que ningún(a) empleado(a) experimentará una reducción de su salario al nivel actual como resultado de este Acuerdo Marco Nacional.
- B. Tasa de beneficios para empleados que reciben propinas. Por todo el tiempo no laborable como, por ejemplo, el pago de vacaciones, el pago de feriados, el pago por ausencias por motivos de enfermedad, el pago por presentarse a trabajar y el pago por asistir a reuniones, entre otros, todos los empleados que reciben propinas obtendrán la tasa de beneficios. Además, los aprendices para puestos con propinas obtendrán la tasa de beneficios por todo el tiempo laborable durante la capacitación. La tasa de beneficios será la siguiente:
- A partir del 1° de julio de 2025: \$1.00 por hora (un total de \$3.00) por encima del salario mínimo federal y estatal, o su propia tarifa salarial, la que sea mayor. Si el salario digno en una localidad individual es mayor que cualquiera de estas opciones, la tasa de beneficios será la del salario digno.
 - A partir del 1° de julio de 2026: \$1.00 por hora (un total de \$4.00) por encima del salario mínimo federal y estatal, o su propia tarifa salarial, la que sea mayor. Si el salario digno en una localidad individual es mayor que cualquiera de estas opciones, la tasa de beneficios será la del salario digno.
 - A partir del 1° de julio de 2027: \$1.00 por hora (un total de \$5.00) por encima del salario mínimo federal y estatal, su propia tarifa salarial, o \$15 por hora, la que sea mayor. Si el salario digno en una localidad individual es mayor que cualquiera de estas opciones, la tasa de beneficios será la del salario digno.
- C. No se exigirá a ningún(a) empleado(a) que efectúe contribuciones a ningún(a) otro(a) empleado(a) o persona, ni que comparta gratificaciones con ningún(a) otro empleado(a) o persona, a menos que así lo acuerden la Empresa y la Unión.
- D. Cuando se requiera que un(a) empleado(a) sustituya a otro(a) en una clasificación de mayor remuneración, este(a) recibirá la tarifa contractual de la clasificación mejor pagada, siempre que trabaje una (1) hora o más de su día de trabajo programado normalmente sustituyendo al/a la empleado(a) dentro de la clasificación con una tarifa salarial más alta.

- E. Los errores en los cheques de pago que sean de más del 10% del salario bruto del/de la empleado(a) para esa semana, la Empresa los corregirá en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas después de que se haya notificado ese error. Los errores en los cheques de pago que sean del 10% o menos del salario bruto del/de la empleado(a) para ese cheque, se corregirán en el siguiente cheque de pago programado para ese(a) empleado(a).
- F. Frascos de propinas. La Empresa acepta que en cualquier local donde actualmente se utilicen frascos de propinas, se permitirá que se continúe aplicando esta práctica. Se permitirá que los cajeros utilicen frascos de propinas, siempre que no exista ninguna regla que prohíba su uso en los aeropuertos respectivos. La Unión y el equipo directivo deben llegar a un acuerdo mutuo sobre el frasco que se utilizará en esos lugares.
- G. A partir del 1° de febrero de 2025, todas las transacciones con tarjetas de crédito tendrán una línea impresa en el recibo para que los clientes puedan incluir una propina, si así lo desean. Se entregará al/a la empleado(a) la cantidad total de esa propina.
- H. Faltantes o daños. No se hará ninguna deducción involuntaria de la nómina de los empleados por algún faltante, daño o ruptura, o abandono del lugar sin que un(a) cliente pague.

ARTÍCULO 14. DÍAS FERIADOS

A. A partir del 1° de enero de 2025, tras la finalización del período de prueba de los empleados, se considerará que los siguientes serán días feriados pagados:

- Día de Año Nuevo.
- Día del Trabajo.
- Día de Martin Luther King Jr.
- Día de la Proclamación de Emancipación y la Libertad (*Juneteenth*).
- Día de Acción de Gracias.
- Día de Conmemoración de los Caídos (*Memorial*).
- Día de Navidad.
- Día de la Independencia.

Los días feriados mencionados anteriormente se celebrarán en los días correspondientes designados por el Gobierno federal como días de conmemoración.

B. Los empleados que trabajen en cualquiera de estos días feriados obtendrán el pago de un feriado, con base en el promedio de horas normalmente programadas por turno más las horas exactas trabajadas ese día, salvo para los empleados que trabajen en los días de Acción de Gracias y Navidad. En esos casos, recibirán el pago del feriado más tiempo y medio (1½) por las horas trabajadas. A los empleados que no trabajen en un feriado se les pagará ese día, con base en el promedio de horas normalmente programadas por turno, independientemente de si ese feriado cae en un día de trabajo programado o en un día libre del/de la empleado(a), siempre que el/la mismo(a) trabaje durante su día laboral anterior programado y también el siguiente día laboral programado después de ese feriado.

En el caso de los empleados que trabajen en un horario de cuatro (4) días, diez (10) horas al día, el pago de beneficios bajo los artículos a los que se hizo referencia anteriormente será de diez (10) horas al día.

C. Se pagarán los feriados incluidos durante las vacaciones de un(a) empleado(a), además del pago de sus vacaciones. No se cambiarán de ninguna forma los horarios semanales para evitar el pago de feriados.

D. Un(a) empleado(a) que no esté trabajando por motivos de enfermedad, esté ausente o se encuentre cesado laboralmente, no reunirá los requisitos necesarios para el pago de feriados.

E. Los empleados que estén programados para trabajar durante un feriado y no se presenten a trabajar según lo programado, no obtendrán el pago del mismo.

F. Cualquier empleado(a) al/a la que se le pida que trabaje durante un feriado pagado, que esté programado para trabajar otros cinco (5) días durante esa semana laboral y que acepte hacerlo, obtendrá dos tarifas salariales y media (2½) de su salario regular por ese día de trabajo, siempre que ese(a) empleado(a) trabaje durante su día laboral anterior programado y también el siguiente día laboral programado después de ese feriado.

ARTÍCULO 15. VACACIONES

La Empresa ofrecerá vacaciones pagadas, con base en el tiempo de servicio, con las siguientes cantidades calculadas según el promedio de horas pagadas en el año natural anterior (salvo las semanas en las que un(a) empleado(a) estuvo ausente por motivos médicos, incapacidad, asuntos de la Unión o compensación laboral) para los empleados de tiempo completo. La elegibilidad para estas vacaciones será en cada fecha de aniversario.

Años de servicio	1/1/25	1/1/26
1 año o más se servicio	una (1) semana	una (1) semana
2 años o más se servicio	una (1) semana	dos (2) semanas
3 años o más se servicio	dos (2) semanas	dos (2) semanas
5 años o más se servicio	tres (3) semanas	tres (3) semanas
8 años o más se servicio	tres (3) semanas	tres (3) semanas
15 años o más se servicio	cuatro (4) semanas	cuatro (4) semanas
25 años o más se servicio	cinco (5) semanas	cinco (5) semanas

Para un(a) empleado(a) que trabaja cuatro (4) días, en turnos de diez (10) horas al día, las vacaciones se basarán en cuatro (4) días de trabajo equivalentes a una (1) semana laboral.

Para un(a) empleado(a) que trabaja cinco (5) días, en turnos de ocho (8) horas al día, las vacaciones se basarán en cinco (5) días de trabajo equivalentes a una (1) semana laboral.

B. Horario. Los empleados con menos de tres (3) semanas de vacaciones tendrán derecho a una semana adicional (5 días) de tiempo libre no remunerado que podrán tomar junto con las vacaciones pagadas. Los empleados tendrán derecho a tomar todas las semanas de vacaciones acumuladas de forma consecutiva o, siempre que hayan acumulado dos (2) semanas de vacaciones o más, podrán optar por dividir los períodos de sus vacaciones. Los empleados con

dos (2) o más semanas de vacaciones podrán decidir programar períodos divididos de vacaciones o tomarlas en incrementos de días, en lugar de semanas, para una (1) semana de su período de vacaciones. Al programar las vacaciones, el Empleador no cambiará los días libres regulares del/de la empleado(a) para privarlo(a) de días libres antes o después de su período programado de vacaciones. La Empresa limitará a un número razonable los “períodos con restricciones”; es decir, los períodos de tiempo en los que los empleados no pueden tomar vacaciones. No se esperará ni se exigirá que los empleados busquen sus propios trabajadores sustitutos cuando tomen días de vacaciones debidamente aprobados.

Si un(a) empleado(a) ha acumulado menos de dos semanas (10 días laborables) de vacaciones pagadas, se le podrá conceder, si así lo solicita por escrito y si las operaciones empresariales lo permiten, suficiente tiempo de vacaciones no remuneradas junto con las vacaciones pagadas para permitir que tome vacaciones durante dos (2) semanas. Si un(a) empleado(a) ha acumulado al menos dos semanas (10 días laborables) de vacaciones pagadas, pero menos de tres semanas (15 días laborables) de vacaciones pagadas, se le podrá conceder, si así lo solicita por escrito y si las operaciones empresariales lo permiten, suficiente tiempo de vacaciones no remuneradas junto con el tiempo de vacaciones pagadas para permitir que tome vacaciones durante tres (3) semanas.

C. Un(a) empleado(a) que no tome las vacaciones acumuladas en los tres (3) meses siguientes a la fecha de su aniversario recibirá el pago del 100% de las vacaciones no utilizadas y acumuladas, si así lo solicita por escrito y obtiene la aprobación del equipo directivo. Los empleados que hayan presentado solicitudes de vacaciones por la totalidad de las vacaciones asignadas y cualquier parte de esa solicitud haya sido denegada, se les liquidará la parte de las vacaciones que no hayan usado cada año. El equipo directivo no rechazará esta aprobación. Los empleados podrán optar por trasladar una semana de sus vacaciones de un año a otro sin que pierdan ninguna hora de estas; no obstante, estos empleados deberán utilizarlas en un plazo de dos (2) años. En caso contrario, se aplicará la fórmula que se incluye en la lista siguiente para su liquidación:

Vacaciones	Liquidación máxima de vacaciones acumuladas
1 semana	1 semana
2 semanas	1 semana
3 semanas	2 semanas
4 semanas	2 semanas
5 semanas	3 semanas

D. Los empleados a quienes se despida debido al cierre permanente de una unidad o de un concesionario donde estén empleados y no se les ofrece un puesto de trabajo.

ARTÍCULO 16. SALUD Y BIENESTAR

Sección 1. Lenguaje sobre el fideicomiso.

(A) El Empleador acepta contribuir al Fondo UNITE HERE HEALTH (el “Fondo”) para cada empleado(a) que cubra este acuerdo, con el propósito de ofrecer beneficios de salud y bienestar bajo el Plan de Salud de UNITE HERE para Servicios Alimentarios (el “Plan”), o bien, planes que sean nuevos, se fusionen o se consoliden, según lo adopten los fideicomisarios. Estas contribuciones se enviarán de forma electrónica, junto con un informe electrónico sobre los datos

de los empleados que requiera el Fondo, en el formato establecido por este, a más tardar el decimoquinto (15°) día del mes anterior para el que se efectúan los aportes. El Empleador acepta y reconoce que si no envía los pagos y los informes electrónicos en el formato que requiera el Fondo (que puede ser en Excel hasta el momento en que se establezca la cuenta en línea del Empleador), este no tendrá ninguna obligación de tramitar o procesar el informe o el pago hasta que se envíen electrónicamente, y se considerará que este informe es tardío y estará sujeto a intereses, daños liquidados y cargos por pagos atrasados, según los procedimientos de cobranza del Fondo. Además, la Unión y el Empleador reconocen que un informe tardío de la Empresa puede dar origen a retrasos en los beneficios de los empleados que de otra manera reúnen los requisitos necesarios para obtenerlos.

El Empleador y la Unión aceptan que el Acuerdo y la Declaración del Fideicomiso (el “Acuerdo Fiduciario”) para el Fondo son vinculantes para ambas partes, según se enmienden de vez en cuando y que, mediante el presente documento, designan de manera irrevocable como sus representantes respectivos en el Consejo Fiduciario a los fideicomisarios nombrados en el Acuerdo Fiduciario como los fideicomisarios del Empleador y la Unión, junto con sus sucesores seleccionados, según se estipula en este documento, y aceptan cumplir y obligarse tanto a los procedimientos establecidos como a las acciones que tomen los fideicomisarios, de conformidad con el Acuerdo Fiduciario. Cualquier disposición en este acuerdo que no sea congruente con el Acuerdo Fiduciario o con el plan de beneficios, las reglas o los procedimientos establecidos por los fideicomisarios, será nula y quedará sin efecto.

(B) Un cambio en la situación de un(a) empleado(a). Además de entregar el informe mensual y el pago correspondiente, según se establece en el párrafo A de esta sección, el Empleador deberá informar al Fondo, a más tardar el último día hábil del mes en que se efectúe, cualquier cambio en la situación de un(a) empleado(a) que repercuta en su cobertura (tales como contrataciones recientes, elegibilidad reciente, ceses laborales, despidos, ausencias de conformidad con la FMLA y discapacidad, entre otros). Si el Empleador no comunica de manera oportuna ese cambio, el mismo deberá pagar la totalidad de las contribuciones para ese(a) empleado(a), lo que también incluye cualquier copago (o “co-prima”) que normalmente paga el/la empleado(a), durante el mes siguiente y cada mes adicional hasta que el Empleador comunique ese cambio al Fondo.

(C) Informes sobre los copagos de los empleados. Este acuerdo requiere que algunos o todos los empleados elegibles paguen una parte de la prima mensual a través de una deducción de la nómina. Por lo tanto, el Empleador se compromete a especificar la cantidad total de las contribuciones que envíen los empleados, la cantidad total de las contribuciones que envíe el Empleador y la cantidad total de todas las contribuciones en el informe electrónico mensual que requiere el Fondo.

Sección 2. Disposiciones generales.

En el caso de todos los empleados elegibles, el Empleador realizará todas las contribuciones correspondientes al Fondo. La definición de un(a) empleado(a) elegible se incluye en la sección 6 (C) más adelante, y son aquellos que se inscriban en el plan y acepten enviar los copagos requeridos del caso.

El Empleador comenzará a efectuar contribuciones al Fondo para todos aquellos empleados elegibles (que reúnan los requisitos necesarios) a partir de: (a) el primer día del mes siguiente a

los dos (2) meses de su empleo, o (b) la finalización de mil (1000) horas de servicio, lo que ocurra primero. El Empleador informará sin demora al Fondo acerca de todas las nuevas contrataciones, según se requiera de conformidad con la sección 1 (C) de este artículo.

Sección 3. Contribuciones mensuales del Empleador.

(A) Cobertura médica.

El Empleador contribuirá con las cantidades que se estipulan a continuación para todos aquellos empleados elegibles. Los planes Silver Plus y Gold Plus se aplicarán a todas las localidades, a menos que se indique otra cosa. Si es así, se ofrecerá a los empleados el plan específico de Kaiser para esa localidad, junto con el Plan Silver Plus.

Cuotas mensuales para el plan Silver Plus.

<u>Fecha de entrada en vigor</u>	<u>Soltero(a)</u>	<u>Soltero(a) + Cónyuge</u>	<u>Soltero(a) + niño(s)</u>	<u>Familiar</u>
1/1/25	\$603.77	\$1,287.68	\$1,007.11	\$1,788.45
1/1/26	\$603.77	\$1,287.68	\$1,007.11	\$1,788.45

Cuotas mensuales para el plan Gold Plus.

<u>Fecha de entrada en vigor</u>	<u>Soltero(a)</u>	<u>Soltero(a) + Cónyuge</u>	<u>Soltero(a) + niño(s)</u>	<u>Familiar</u>
1/1/25	\$747.42	\$1,594.06	\$1,246.74	\$2,213.99
1/1/26	\$747.42	\$1,594.06	\$1,246.74	\$2,213.99

Cuotas mensuales para Kaiser ATL (al 31 de marzo de 2025, salvo en casos de dificultades durante el resto de 2025).

<u>Fecha de entrada en vigor</u>	<u>Soltero(a)</u>	<u>Soltero(a) + Cónyuge</u>	<u>Soltero(a) + niño(s)</u>	<u>Familiar</u>
1/1/25	\$826.56	\$1,762.80	\$1,378.70	\$2,448.35

Cuotas mensuales para Kaiser DEN (al 31 de marzo de 2025, salvo en casos de dificultades durante el resto de 2025.)

<u>Fecha de entrada en vigor</u>	<u>Soltero(a)</u>	<u>Soltero(a) + Cónyuge</u>	<u>Soltero(a) + niño(s)</u>	<u>Familiar</u>
1/1/25	\$963.93	\$2,053.17	\$1,609.76	\$2,853.23

A partir del 1° de abril de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2025, Kaiser Georgia y Kaiser Colorado solo estarán disponibles para un grupo específico de empleados con derechos adquiridos con anterioridad. Las partes facilitarán al Fondo una lista de los empleados que hayan adquirido derechos con anterioridad, a más tardar el 1° de marzo de 2025. Kaiser Georgia y Kaiser Colorado cesarán completamente a partir del 31 de diciembre de 2025.

A partir del 1° de enero de 2025 y hasta el vencimiento del presente acuerdo, el Empleador acepta contribuir con los aportes necesarios, según los determine el Fondo, para poder mantener los beneficios.

Las partes acuerdan y comprenden que, si no se pagan las tasas adecuadas de contribución, los fideicomisarios del Fondo podrán eliminar beneficios a los participantes que de otra forma tendrían derecho a estos y dar por terminada la participación del Empleador, de conformidad con las normas mínimas del Fondo.

(B) Cobertura dental y de visión.

Para todas las localidades, salvo FLL, a menos que se indique otra cosa.

Cuotas mensuales para el plan dental HMO.

<u>Fecha de entrada en vigor</u>	<u>Soltero(a)</u>	<u>Soltero(a) + Cónyuge</u>	<u>Soltero(a) + niño(s)</u>	<u>Familiar</u>
1/1/25	\$16.15	\$39.86	\$38.48	\$55.38
1/1/26	\$16.15	\$39.86	\$38.48	\$55.38

Cuotas mensuales para el plan dental PPO.

<u>Fecha de entrada en vigor</u>	<u>Soltero(a)</u>	<u>Soltero(a) + Cónyuge</u>	<u>Soltero(a) + niño(s)</u>	<u>Familiar</u>
1/1/25	\$32.78	\$80.90	\$78.11	\$112.39
1/1/26	\$32.78	\$80.90	\$78.11	\$112.39

Cuotas mensuales para el plan Vision Plus.

<u>Fecha de entrada en vigor</u>	<u>Soltero(a)</u>	<u>Soltero(a) + Cónyuge</u>	<u>Soltero(a) + niño(s)</u>	<u>Familiar</u>
1/1/25	\$6.97	\$12.65	\$13.27	\$20.48
1/1/26	\$6.97	\$12.65	\$13.27	\$20.48

A partir del 1° de enero de 2025, el Empleador acepta deducir y enviar las tasas de contribución que requiera el Fondo, para poder mantener los beneficios para aquellos empleados que hayan decidido obtener una cobertura dental y de visión.

Las partes acuerdan y comprenden que, si no se pagan las tasas adecuadas de contribución para la cobertura dental y de visión, los fideicomisarios del Fondo podrán eliminar beneficios a los participantes que de otra forma tendrían derecho a estos.

(C) Seguro de vida
\$20.000 al 1° de marzo de 2026.

A partir del 1° de enero de 2026, el Empleador enviará contribuciones para los seguros de vida y por muerte accidental y desmembramiento (AD&D, por sus siglas en inglés) al Fondo para todos aquellos empleados elegibles, lo que incluye a los empleados que han renunciado a la cobertura médica, con base en las cuotas mensuales siguientes.

Cuotas mensuales para el seguro de vida y por muerte accidental y desmembramiento:
(\$20.000/\$20.000).

<u>Fecha de entrada</u> <u>en vigor</u>	<u>Soltero(a)</u>
1/1/26	\$3.80

(D) Discapacidad a corto plazo

Una suma de \$300, a partir del 1° de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2026
Una suma de \$400, a partir del 1° de enero de 2027.

El Empleador enviará las contribuciones al Fondo para la cobertura de discapacidad a corto plazo para todos aquellos empleados elegibles, lo que incluye a los empleados que renuncien a la cobertura médica, con base en las cuotas mensuales siguientes.

Discapacidad a corto plaza (\$300 hasta por 26 semanas).

<u>Fecha de entrada</u> <u>en vigor</u>	<u>Soltero(a)</u>
1/1/26	\$14.74

Cuotas mensuales para la cobertura de discapacidad a corto plazo (\$400 hasta por 26 semanas).

<u>Fecha de entrada</u> <u>en vigor</u>	<u>Soltero(a)</u>
1/1/27	A determinarse

Sección 4. Copagos de los empleados.

El Empleador deducirá de los cheques de los empleados cada mes las cantidades incluidas a continuación para estas contribuciones a la cobertura médica. El Empleador enviará la totalidad de las contribuciones al Fondo cada mes, en nombre de todos los empleados elegibles.

Todas las localidades, salvo FLL.

Para el plan Silver Plus o los planes de Kaiser (hasta 2025).

<u>Fecha de entrada en vigor</u>	<u>Soltero(a)</u>	<u>Soltero(a) + Cónyuge</u>	<u>Soltero(a) + niño(s)</u>	<u>Familiar</u>
1/1/25	10%	15%	15%	15%
1/1/26	8%	12%	12%	12%
1/1/27	5%	10%	10%	10%
1/1/28	5%	10%	10%	10%

Para el plan Gold Plus.

<u>Fecha de entrada en vigor</u>	<u>Soltero(a)</u>	<u>Soltero(a) + Cónyuge</u>	<u>Soltero(a) + niño(s)</u>	<u>Familiar</u>
1/1/25	12%	15%	15%	15%
1/1/26	10%	15%	15%	15%
1/1/27	8%	13%	13%	13%
1/1/28	5%	12%	12%	12%

El Empleador deducirá de los cheques de los empleados cada mes las cantidades incluidas a continuación para estas contribuciones a la cobertura dental y de visión. El Empleador enviará la totalidad de las contribuciones al Fondo, en nombre de todos los empleados elegibles.

Todas las localidades, salvo FLL.

Cobertura dental: 15% para todos los niveles de cobertura.

Visión: 15% para todos los niveles de cobertura.

Sección 5. Inscripción.

El Empleador y la Unión realizarán en las instalaciones del Empleador una actividad inicial de inscripción y participación en los beneficios, dentro del período de inscripción especificado por el Fondo. El Empleador dará permiso a todos los empleados elegibles para inscribirse a que dejen de trabajar durante treinta (30) minutos, a fin de que se reúnan con un(a) representante de la Unión, quien mostrará a los empleados cómo se pueden inscribir electrónicamente y les ofrecerá información importante sobre su nuevo plan.

Los empleados elegibles que deseen inscribirse en el plan lo harán de conformidad con las políticas del Fondo.

Para cualquier nivel de cobertura para el que los empleados también deban efectuar el copago de su prima, el Empleador deberá remitir las contribuciones al Fondo para los empleados que se inscriban en el plan y acepta remitir los copagos de las primas pertinentes mediante una deducción de nómina.

En el caso de los empleados contratados después de la fecha de ratificación de este acuerdo, o que sean elegibles para inscribirse en el plan después de la fecha de entrada en vigor de este artículo, el Empleador pondrá a disposición de estos una computadora para que la utilicen durante su período de inscripción y se puedan inscribir electrónicamente en el plan.

Se abrirá un período de inscripción una vez al año. Durante el período de inscripción abierta, todos los empleados elegibles (que reúnan los requisitos) podrán inscribirse en una de las opciones del plan de bienestar que tengan a su disposición, o bien, modificar sus opciones al completar un formulario de elección. Todos los empleados elegibles que deseen inscribirse en el plan de bienestar deberán firmar un formulario de elección, reconociendo que desean estar cubiertos por los beneficios del plan y que aceptan hacerse cargo del copago requerido por el Fondo a través de una deducción de nómina antes de la fecha de vencimiento.

Las partes también acuerdan que un(a) empleado(a) elegible solo podrá modificar sus opciones de inscripción durante el período de inscripción abierta de cada año del acuerdo, salvo en el caso de los empleados recién contratados y de los empleados que experimenten un evento de inscripción especial, de conformidad con la Ley de Portabilidad y Responsabilidad de los Seguros de Salud (HIPAA, por sus siglas en inglés) u otra ley federal pertinente.

Se deberá entregar a la Empresa una prueba de la revocación de la exención. La Empresa está obligada a conservar esta prueba en el expediente o archivo del/de la empleado(a) y deberá ponerla a disposición del Fondo cuando así se lo solicite.

Sección 6. Seguros adicionales.

(A) SEGUROS ADICIONALES QUE OFRECE LA EMPRESA.

La Empresa ofrecerá seguros de vida a los empleados de tiempo completo sin costo alguno para estos, según lo siguiente:

Hasta el 1/1/26, empleados elegibles de tiempo completo: \$10.000.
Antiguos empleados de Sky Chefs: \$40.000.

La Empresa ofrecerá seguros muerte accidental y desmembramiento sin costo alguno para estos, según lo siguiente:

Hasta el 1/1/26, empleados elegibles de tiempo completo: \$10.000.
Antiguos empleados de Sky Chefs: \$40.000.

Además, un(a) empleado(a) podrá adquirir un seguro de discapacidad a largo plazo y un seguro de vida individual (para ese(a) empleado(a), su cónyuge o sus hijos) a través de la Empresa.

La Empresa brindará los ingresos semanales por accidente y enfermedad, sin costo alguno para los empleados, de la forma siguiente:

Hasta el 1/1/26, \$200 por semana hasta por 26 semanas.

(B) BENEFICIOS PARA PENSIONADOS.

Los antiguos empleados de Sky Chefs contratado el 31 de diciembre de 1987, o antes de esa fecha, o según la fecha de transferencia de la unidad a Delaware North — Travel Hospitality Services, Inc. (DN-THS, por sus siglas en inglés), lo que sea después, que reúnan los requisitos necesarios para obtener beneficios para pensionados (jubilados) al cumplir 55 años como empleado(a) activo(a) con diez (10) años o más de servicio continuo, serán elegibles para el beneficio de atención médica para pensionados cuando cumplan 65 años o la edad para pensionarse, lo que ocurra después. Tras enviar la solicitud del/de la pensionado(a) a la Unión Internacional y realizar la verificación de elegibilidad por parte de la Empresa, esta contribuirá con \$45 mensuales en nombre del/de la pensionado(a) elegible y participante. La solicitud que envíe el/la empleado(a) deberá suministrar pruebas de gastos de su propio bolsillo por la cantidad de \$45 al mes.

(C) ELEGIBILIDAD.

Para poder ser elegibles para las contribuciones, lo que incluye los seguros médicos, dentales, de visión, de vida y por muerte accidental y desmembramiento (AD&D, por sus siglas en inglés), los empleados deberán cumplir con los siguientes requisitos:

Los empleados contratados antes del 13 de agosto de 2010, deberán tener, en promedio, 26 horas a la semana (o 20 horas a la semana, en el caso de los antiguos empleados de Sky Chefs).

Los empleados contratados el 13 de agosto de 2010, o después de esa fecha, deberán tener, en promedio, 30 horas a la semana.

Se revisará la elegibilidad cada trimestre y a los empleados que no cumplan con el requisito de las horas necesarias se les emitirá una cobertura bajo la Ley Ómnibus Consolidada de Reconciliación Presupuestaria (COBRA, por sus siglas en inglés) y no serán elegibles para las contribuciones durante todo el trimestre calendario después del trimestre siguiente. A manera de ejemplo, si un empleado cumple con el requisito de horas mencionado anteriormente durante el primer trimestre calendario (de enero a marzo), ese empleado será elegible para contribuciones durante todo el tercer trimestre calendario (de julio a setiembre). Por lo tanto, el Empleador efectuará las contribuciones correspondientes a todo el tercer trimestre calendario, sin importar las horas que trabaje durante el segundo y el tercer trimestre calendario (de abril a junio y de julio a setiembre). Sin embargo, si ese empleado no trabaja suficientes horas durante el primer trimestre calendario (de enero a marzo), perderá el derecho a las contribuciones durante todo el tercer trimestre calendario (de julio a setiembre), independientemente del número de horas que trabaje en el segundo y el tercer trimestre calendario.

Además, el Empleador se compromete a comunicar al Fondo los resultados de la revisión trimestral de horas a más tardar el primer día del segundo mes del trimestre siguiente. Por ejemplo, el Empleador enviaría al Fondo un informe sobre la revisión del requisito de horas correspondiente al primer trimestre calendario (de enero a marzo) a más tardar el 1° de mayo.

Los empleados que pierdan la elegibilidad por estar por debajo del requisito de las horas volverán al último plan en el que participaban una vez que recuperen la elegibilidad. Si un(a)

empleado(a) pierde la elegibilidad por la falta de pago, se considerará que renuncia a la cobertura.

(D) APERTURA DE LAS INSCRIPCIONES.

Habrà un período de inscripción abierta una vez al año (aproximadamente en octubre de cada año calendario). Durante el período de inscripción abierta, todos los empleados elegibles (que reúnan los requisitos) podrán inscribirse en una de las opciones del plan de bienestar que tengan a su disposición, o bien, modificar sus opciones existentes al completar un formulario de elección. Todos los empleados elegibles que deseen inscribirse en el plan de bienestar deberán firmar un formulario de elección, reconociendo que desean estar cubiertos por los beneficios del plan y que aceptan hacerse cargo del copago requerido por el Fondo a través de una deducción de nómina antes de la fecha de vencimiento.

Las partes también acuerdan que un(a) empleado(a) elegible solo podrá modificar sus opciones de inscripción durante el período de inscripción abierta de cada año del acuerdo, salvo en el caso de los empleados recién contratados y de los empleados que experimenten un evento de inscripción especial, de conformidad con la Ley de Portabilidad y Responsabilidad de los Seguros de Salud (HIPAA, por sus siglas en inglés) u otra ley federal pertinente. Se deberá entregar a la Empresa una prueba de la revocación de la exención. La Empresa está obligada a conservar esta prueba en el expediente o archivo del/de la empleado(a) y deberá ponerla a disposición del Fondo cuando así se lo solicite.

Además, un(a) empleado(a) podrá adquirir un seguro de discapacidad a largo plazo y un seguro de vida individual (para ese(a) empleado(a), su cónyuge o sus hijos) a través de la Empresa en este momento. Esto no se ofrece en la localidad de Atlanta, Georgia.

Sección 7. Lesiones indemnizables.

Si un(a) empleado(a) no puede trabajar debido a una lesión en el trabajo, la Empresa le pagará a ese(a) empleado(a) el resto de ese turno y el pago completo, según su tarifa regular, por los primeros cinco (5) días de ausencia por cada accidente, menos cualquier compensación laboral pagada por esos cinco (5) días. El pago estará supeditado a la presentación, por parte de ese(a) empleado(a), de una prueba de haber recibido los beneficios de compensación laboral y del monto de estos.

ARTÍCULO 17. PENSIÓN

A. Hasta el 31 de diciembre de 2025, la Empresa contribuirá al plan de ahorros 401(k) para todos los empleados elegibles, según lo siguiente:

1. Los empleados incluidos en la nómina de pago al 1° de noviembre de 1994 son elegibles para el plan de pensiones de contribuciones definidas de la Empresa, con sujeción a las disposiciones del plan. La Empresa contribuirá con un 5% del salario regular de los empleados al plan, con carácter retroactivo para la transferencia de la unidad de Sky Chefs a Delaware North - Travel Hospitality Services, con un calendario de adquisición de derechos de cinco (5) años.

2. En el caso de los empleados contratados después del 1° de noviembre de 1994, la Empresa contribuirá al plan con un 3% del salario regular de los empleados después de que estos finalicen un (1) año de servicio.
 3. Todos los empleados continuarán con la adquisición de derechos del plan de ahorros 401(k) de la Empresa si continúan trabajando para el Empleador.
 4. A partir del 1° de enero de 2026, los empleados podrán seguir contribuyendo al plan de ahorros 401(k) del Empleador sin una aportación equivalente por parte de este.
- B. La Empresa entregará folletos lo más pronto posible a cada empleado(a), en el que se explique detalladamente el plan de ahorros 401(k).
- C. La Empresa acepta pasar a ser un empleador participante en el Plan Ajustable del Fondo de Pensiones de UNITE HERE (el “Fondo”), a partir del 1° de enero de 2026. A partir de esa fecha, el Empleador acuerda contribuir al Fondo por cada empleado(a) cubierto(a) por este acuerdo, después de su período de prueba, con los montos que se señalan a continuación para la participación en el Plan Ajustable.

Las contribuciones se pagarán mensualmente por cada hora remunerada para todas las semanas de la nómina que terminen en el mes anterior, a fin de brindar beneficios de pensión bajo el Plan Ajustable o cualquier plan(es) nuevo(s), consolidado(s) o fusionado(s) que pueda(n) adoptar los fideicomisarios. Estas contribuciones mensuales, junto con un informe de los datos de los empleados requerido por el Fondo, en el formato prescrito por el mismo, se entregarán al Fondo a más tardar el día quince (15) del mes siguiente al mes para el cual se deben efectuar las contribuciones.

El Empleador contribuirá al Fondo con las siguientes tarifas por hora:

- A partir del 1° de enero de 2026: \$0.50 por cada hora remunerada.
- A partir del 1° de enero de 2027: \$0.60 por cada hora remunerada.
- A partir del 1° de enero de 2028: \$0.75 por cada hora remunerada.

El Empleador y la Unión aceptan que el Acuerdo y la Declaración del Fideicomiso (el “Acuerdo Fiduciario”) para el Fondo son vinculantes para ambas partes, según se enmienden de vez en cuando y que, mediante el presente documento, designan de manera irrevocable como sus representantes respectivos en el Consejo Fiduciario, a los fideicomisarios nombrados en el Acuerdo Fiduciario como los fideicomisarios del Empleador y la Unión, junto con sus sucesores seleccionados, según se estipula en este documento, y aceptan cumplir y obligarse tanto a los procedimientos establecidos como a las acciones que tomen los fideicomisarios, de conformidad con el Acuerdo Fiduciario.

Toda disposición en este acuerdo que no sea congruente con el Acuerdo Fiduciario o con el plan de beneficios, las reglas o los procedimientos establecidos por los fideicomisarios, será nula y quedará sin efecto.

ARTÍCULO 18. COMIDAS DE LOS EMPLEADOS

Todos los empleados recibirán una (1) comida diaria sin costo alguno. Los antiguos empleados de Sky Chefs contratados antes del 31 de diciembre de 1987 (o de la fecha de transferencia de su unidad a Delaware North — Travel Hospitality Services, lo que ocurra después), recibirán dos (2) comidas sin costo alguno si trabajan cinco (5) horas o más, y una (1) comida gratuita si trabajan menos de cinco (5) horas al día.

Los períodos de comida no serán remunerados y por lo general se programarán para que duren 30 minutos.

Estas comidas deberán ser saludables y de la misma calidad de las que se les sirven a los clientes. Cuando no exista una cafetería para empleados y estos reciban sus comidas directamente de las unidades que sirven a los huéspedes, la Empresa no restringirá de qué unidades podrán obtener comidas los empleados y no limitará qué cosas del menú podrán elegir.

Este acuerdo no modifica los vales de comida ni las cantidades asignadas para subsidios para comidas.

ARTÍCULO 19. UNIFORMES

Los empleados que deban usar uniforme recibirán tres (3) en el momento de su contratación. Se suministrarán uniformes de maternidad cuando ello sea necesario. La Empresa reemplazará estos uniformes según sea necesario.

La Empresa también suministrará las herramientas que se necesiten, según el oficio de cada(a) empleado(a), sin costo alguno para estos.

ARTÍCULO 20. AUSENCIA POR ENFERMEDAD

Los empleados de tiempo completo tendrán derecho a tomar días remunerados de ausencia por enfermedad, según la lista siguiente:

Años	Enfermedad	Personal	1/1/25	1/1/26
>1	1		3	4
1	2	1	4	5
2	3	1	4	5
3	3	2	5	6
5	3	3	6	7
10	4	4	8	8

Los días de ausencia por enfermedad que no se utilicen se acumularán año con año hasta un máximo de quince (15) días.

Se podrá exigir a los empleados que presenten una constancia médica que verifique la enfermedad si esta se prolonga durante más de dos (2) días consecutivos. Se entenderá por médico aquel proveedor de salud reconocido por los planes de cobertura médica relevantes. Los nuevos empleados cuya fecha de contratación sea anterior al 1° de julio obtendrán los días de enfermedad el 1° de enero del año siguiente, mientras que los nuevos empleados cuya fecha de contratación sea después del 1° de julio esperarán hasta el 1° de enero del año calendario siguiente a la fecha de aniversario de su contratación para poder tener estos días de ausencia por enfermedad.

Sin embargo, la Empresa se reserva el derecho de requerir la presentación de una constancia médica para este tipo de ausencia si el/la empleado(a) demuestra un patrón de abuso de los días de ausencia por enfermedad. Los empleados actuales con una acumulación de más de quince (15) días no perderán sus acumulaciones actuales en virtud de esta disposición.

Para los empleados que trabajen con un horario de cuatro (4) días de diez (10) horas diarias, el pago de los beneficios bajo los artículos mencionados anteriormente será de diez (10) horas diarias.

ARTÍCULO 21. AUSENCIA POR UN FUNERAL.

Los empleados tendrán derecho a tres (3) días libres remunerados en caso del fallecimiento de sus familiares directos (padre, madre, cónyuge, pareja de hecho, hijos, nietos, hermanos, abuelos y suegros). Además, los empleados tendrán derecho a un permiso de ausencia no remunerada para asistir a un funeral, en el caso de que fallezca cualquier otro(a) familiar que resida en el domicilio del empleado.

Los empleados podrán ampliar el período de ausencia por un funeral utilizando sus días pagados por motivos personales, o bien un permiso de ausencia no remunerada de dos (2) días debido a un funeral.

Los empleados que trabajen con un horario de cuatro (4) días de diez (10) horas diarias, el pago de los beneficios bajo los artículos mencionados anteriormente será de diez (10) horas diarias.

ARTÍCULO 22. REMUNERACIÓN POR PRESENTARSE A TRABAJAR

Cualquier empleado(a) que se presente a trabajar en un turno regular y no se le permita que trabaje recibirá un pago de cuatro (4) horas, con base en su tarifa salarial regular. Sin embargo, si se le notificó a ese(a) empleado(a) la noche anterior de que no se presentara a trabajar, no se requerirá ningún pago mínimo por presentarse. A los empleados sujetos a medidas disciplinarias que den origen a una suspensión no se les garantizarán cuatro (4) horas de pago, sino solo por el tiempo que realmente hayan trabajado.

ARTÍCULO 23. PERMISOS DE AUSENCIA

Permiso no remunerado de ausencia por enfermedad. Los empleados serán elegibles para obtener un permiso de ausencia, según la lista siguiente:

Antigüedad en la Empresa	Duración máxima del permiso
60 días, pero menos de 6 meses	30 días
6 meses, pero menos de 2 años	6 meses
2 años, pero menos de 5 años	1 año
5 años o más	2 años

Inicialmente, se aprobará un permiso de ausencia por enfermedad para períodos no mayores de noventa (90) días, pero podrán ampliarse o prorrogarse en períodos de no más de noventa (90) días. Cada prórroga deberá respaldarse con una constancia médica y el/la empleado(a) deberá haber recibido o estar recibiendo beneficios por discapacidad a corto plazo. Esta constancia médica debe señalar que el/la empleado(a) está incapacitado(a) y que no puede llevar a cabo las tareas que se requieren en el trabajo, así como la naturaleza de la discapacidad y la fecha aproximada en que regresará a trabajar.

Los empleados dados de alta deberán solicitar su reincorporación y estar disponibles para su asignación laboral en un plazo de siete (7) días a partir de la fecha en que fueron dados de alta. El incumplimiento de lo anterior supondrá la renuncia del/de la empleado(a) a su derecho de reincorporación laboral. La Empresa se reserva el derecho de exigir que un médico de la misma examine a los empleados antes de su reincorporación. Para reincorporarse después de regresar de cualquier ausencia por enfermedad bajo este artículo, el/la empleado(a) tendrá que ser capaz de llevar a cabo adecuadamente las tareas y las responsabilidades del puesto al que esté regresando.

La antigüedad del/de la empleado(a) se acumulará durante los primeros noventa (90) días de una ausencia por enfermedad y se conservará durante el resto de esa ausencia.

H. Ausencia por una lesión en el trabajo. Los empleados serán elegibles para obtener permisos de ausencia, de conformidad con la lista siguiente:

Antigüedad en la Empresa	Duración máxima de la ausencia
60 días, pero menos de 1 año	6 meses
1 año, pero menos de 5 años	1 año
5 años o más	3 años

Inicialmente, se aprobará un permiso de ausencia por una lesión en el trabajo para períodos no mayores de noventa (90) días, pero podrán ampliarse o prorrogarse en períodos de no más de noventa (90) días. Cada prórroga de noventa (90) días deberá respaldarse con una constancia médica. Este certificado médico debe señalar que el/la empleado(a) está incapacitado(a) y que no puede llevar a cabo las tareas que se requieren en el trabajo, así como la naturaleza de la discapacidad y la fecha aproximada en que regresará a trabajar.

Los empleados dados de alta deberán solicitar su reincorporación y estar disponibles para su asignación laboral en un plazo de siete (7) días a partir de la fecha en que fueron dados de alta. El incumplimiento de lo anterior supondrá la renuncia del/de la empleado(a) a su derecho de reincorporación laboral. La Empresa se reserva el derecho de exigir que un médico de la misma examine a los empleados antes de su reincorporación. Para reincorporarse después de regresar de cualquier ausencia por una lesión en el trabajo bajo este artículo, el/la empleado(a) tendrá que ser capaz de llevar a cabo adecuadamente las tareas y las responsabilidades del puesto al que esté regresando. La antigüedad del/de la empleado(a) se acumulará durante todo el período de ausencia por una lesión en el trabajo.

C. Ausencia por motivos personales. Los empleados con un (1) año o más de antigüedad podrán obtener un permiso de ausencia por motivos personales, por períodos no mayores de treinta (30) días naturales. Se concederán estos permisos a la discreción única y exclusiva de la Empresa, pero no se denegarán de forma irrazonable.

Todos los permisos de ausencia por motivos personales deberán solicitarse por escrito. La Empresa podrá conceder una ausencia de treinta (30) días adicionales, conjuntamente con la ausencia inicial, pero cada una de estas prórrogas deberá ir acompañada de una solicitud por escrito del/de la empleado(a).

Un(a) empleado(a) no será elegible para una ausencia por motivos personales de más de noventa (90) días durante cualquier período de doce (12) meses.

Se considerará que un(a) empleado(a) que esté trabajando para otro empleador mientras esté ausente por motivos personales, salvo en el caso de un permiso de ausencia por asuntos de la Unión o si la Empresa le concede ese permiso, ha renunciado a su puesto dentro de la Empresa.

D. Permiso de ausencia por asuntos de la Unión. Los empleados tendrán derecho a obtener un permiso de ausencia por asuntos de la Unión, tras el envío de una notificación a la Empresa por parte de la Unión. Se acumulará antigüedad y continuarán todos los beneficios por permisos de hasta doce (12) meses. Posteriormente, se congelará la ausencia por la duración del permiso, pero continuarán todos los beneficios de salud y bienestar y de pensión como si ese(a) trabajador(a) estuviera empleado(a) activamente, siempre que la Unión reembolse a la Empresa los costos de estos beneficios.

E. Se enviarán a la Unión copias de todos los permisos de ausencia que se concedan.

F. Leyes de ausencia familiar y médica. La Empresa acepta cumplir con todas las disposiciones de las leyes federales y de su estado sobre ausencia familiar y médica.

ARTÍCULO 24. SERVICIO COMO JURADO

Los empleados llamados a prestar servicio como jurado que hayan estado empleados en la Empresa por más de sesenta (60) días, obtendrán su salario completo, menos cualquier compensación recibida como jurado, siempre que notifiquen a la Empresa con al menos setenta y dos (72) horas de antelación acerca del servicio que prestarán como jurado.

ARTÍCULO 25. MANTENIMIENTO DE LOS BENEFICIOS

Ningún(a) empleado(a) de la Empresa experimentará la pérdida de su salario, beneficios complementarios o condiciones anteriores a la firma del presente acuerdo, a menos que los mismos se hayan modificado con posterioridad a esa fecha por mutuo acuerdo de las partes.

ARTÍCULO 26. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

Los empleados con seis (6) meses o más de antigüedad en la Empresa que sean despedidos debido al cierre definitivo de una unidad o de un concesionario donde estén empleados, y a los que el Empleador sucesor no les ofrezca empleo en la unidad o la Empresa con un puesto equivalente en otra de sus operaciones en la misma zona geográfica, recibirán una indemnización por despido, de acuerdo con la lista siguiente:

Antigüedad en la Empresa	Indemnización por despido
6 meses, pero menos de 1 año	2 días
1 año, pero menos de 2 años	4 días
2 años, pero menos de 5 años	8 días
5 años, pero menos de 10 años	10 días
10 años o más	15 días

Se pagará la indemnización por despido si se cierra una unidad individual en el aeropuerto y el/la empleado(a) renuncia a su derecho de reincorporación.

ARTÍCULO 27. SALUD Y SEGURIDAD

A. A solicitud de cualquiera de las partes, se establecerá un Comité Conjunto de Gestión Laboral sobre Seguridad en cualquier unidad particular para analizar los asuntos de salud y seguridad, así como para garantizar un entorno laboral seguro.

B. Este comité consistirá en tres (3) miembros de la unidad de negociación que escoja la Unión y hasta tres (3) gerentes que escoja la Empresa. El comité se reunirá con tiempo remunerado al menos tres (3) veces al año, o más si el comité lo considera necesario.

C. En el caso de que se identifiquen temas preocupantes, el comité hará recomendaciones al/a la Gerente General para corregir el problema. La Empresa deberá tomar en cuenta todas las recomendaciones que este comité formule de buena fe. El equipo directivo se asegurará de que se redacten actas (minutas) precisas de todas las reuniones, incluidos los problemas identificados y las recomendaciones sugeridas para velar por un seguimiento adecuado.

D. El Empleador iniciará una política y un procedimiento para la prevención de la violencia o la posible violencia, lo que incluye programas de capacitación sobre cómo evitar que una conducta agresiva pase a ser un comportamiento violento. El Empleador facilitará una copia de esta política y del procedimiento a la Unión e incorporará de buena fe los comentarios de esta a su discreción.

Un(a) empleado(a) tendrá derecho a notificar a la policía si lo/la han agredido físicamente, y la Empresa apoyará a ese(a) empleado(a) en tal acción y en el transcurso de cualquier proceso posterior que pueda resultar de esa acción. Los incidentes de abuso, ataques verbales o conducta agresiva que puedan suponer una amenaza para el/la empleado(a), pero que no hayan dado origen a una herida o lesión, se comunicarán de inmediato al equipo directivo o a los encargados de seguridad, y se abordarán adecuadamente para proteger la seguridad y el bienestar del/de la empleado(a) afectado(a).

El/la empleado(a) podrá solicitar la presencia del/de la delegado(a) sindical durante cualquier interrogatorio o investigación. Todos los empleados afectados recibirán copias de cualquier documento relacionado con un incidente de violencia que les afecte como víctimas o testigos del mismo. Los incidentes también se comunicarán al Comité de Seguridad para su revisión.

ARTÍCULO 28. INMIGRACIÓN, DIVERSIDAD Y DERECHOS CIVILES

Sección 1. INVESTIGACIÓN DE ANTECEDENTES LABORALES Y EMPLEO

El Empleador no condicionará la continuación del empleo, la transferencia o el ascenso (promoción) de ningún(a) empleado(a) de la unidad de negociación a la revisión del historial crediticio de ese(a) empleado(a) o de los informes que se originen de su información crediticia.

El Empleador no indagará ni requerirá, como condición de la continuación de su empleo, transferencia o ascenso (sin incluir los ascensos (promociones) fuera de la negociación), que un(a) empleado(a), divulgue o revele un arresto o una denuncia penal que no haya dado origen a una condena o que no esté pendiente actualmente. El Empleador no podrá obtener esta información a través de formularios de solicitud, entrevistas o verificación de antecedentes penales.

Las partes aceptan que las secciones anteriores se han acordado siempre que lo que se estipuló anteriormente sea congruente con cualquier requisito específico del cliente o de seguridad, a fin de poder obtener acceso a las instalaciones.

Sección 2. VOTACIONES

Los empleados de tiempo completo que no tengan tiempo suficiente fuera de las horas de trabajo programadas para votar en las elecciones estatales y federales, podrán tomarse hasta dos (2) horas libres remuneradas para este fin. Este tiempo libre remunerado se concederá al principio o al final del turno regular del/de la empleado(a), lo que le permita disponer de más tiempo libre para votar y estar menos tiempo ausente del trabajo.

Aquellos empleados que necesiten este tiempo libre deberán notificárselo a sus supervisores dos (2) días antes de las votaciones y deberán presentar un recibo de votante a estos supervisores al regresar a trabajar después de votar.

Sección 3. DERECHOS SOBRE INMIGRACIÓN

Al grado en que ello sea compatible con las leyes pertinentes, ningún(a) empleado(a) que esté cubierto(a) bajo este acuerdo experimentará la pérdida de su antigüedad, remuneración o beneficios debido algún cambio en su nombre o en el número de su seguro social, siempre que el

nuevo número de seguro social sea válido y el/la empleado(a) esté autorizado(a) a trabajar en los Estados Unidos.

El Empleador acuerda entregar a la Unión copias de los informes mensuales regulares que contengan los nombres de los empleados cuyas autorizaciones de trabajo se sabe que vencerán en los próximos treinta (30) días. La Unión exonerará al Empleador de toda responsabilidad legal, reclamo, demanda o disputa que surja del suministro de información relacionada con la autorización de trabajo de los empleados, lo que incluye el costo razonable de cualquier defensa que sea necesaria por ese reclamo, responsabilidad legal demanda o disputa. Nada de lo que se disponga en esta subsección limitará la capacidad del Empleador para cumplir con las directivas de un aeropuerto o del gobierno.

En el caso de que un(a) empleado(a) que ya haya finalizado su período de prueba sea despedido debido a que no puede suministrar una prueba legítima de identidad o autorización legal para trabajar en los Estados Unidos, se le reincorporará, tan pronto como sea posible y factible, a su puesto anterior sin ninguna pérdida de su antigüedad, una vez que ese(a) empleado(a) entregue la autorización adecuada de trabajo en un plazo de doce (12) meses a partir de la fecha de despido. Si un(a) empleado(a) no puede suministrar los documentos requeridos en el plazo de doce (12) meses, pero puede hacerlo en el plazo de veinticuatro (24) meses o en su despido, el Empleador lo/la contratará para la siguiente vacante disponible en la clasificación anterior de ese(a) empleado(a), tras la presentación de la autorización adecuada de trabajo, pero como nuevo(a) empleado(a) sin antigüedad previa. Las partes acuerdan que estos empleados estarán sujetos a un nuevo período de prueba.

Si un(a) empleado(a) con dos (2) o más años de servicio necesita tiempo adicional (al previsto en la sección 3 anterior), el Empleador lo/la contratará para la siguiente vacante disponible en la clasificación anterior de ese(a) empleado(a), tras la presentación de la debida autorización de trabajo, pero como nuevo(a) empleado(a) sin antigüedad. Las partes acuerdan que estos empleados estarán sujetos a un nuevo período de prueba.

A su solicitud, el Empleador entregará una carta personalizada a cualquier empleado(a) que sea despedido(a) por no aportar las pruebas adecuadas de que está autorizado(a) a trabajar en los Estados Unidos, indicando los derechos y las obligaciones de ese(a) empleado(a) bajo esta sección.

El Empleador notificará de inmediato a la Unión si recibe algún tipo de orden judicial, citación o solicitud del Departamento de Seguridad Nacional (DHS, por sus siglas en inglés) o de alguna agencia gubernamental afín con relación o en referencia a los empleados de la unidad de negociación.

Día libre para la ciudadanía. El día que un(a) empleado(a) se jure como ciudadano(a) de los Estados Unidos, se le excusará de su trabajo y se le remunerará por todas las horas perdidas, con la misma tarifa salarial que se utiliza para el pago de un día feriado.

Nada de lo que se disponga en este artículo limitará la capacidad de la Empresa para cumplir con las directivas, las normas y los reglamentos de un aeropuerto o del gobierno.

Sección 4. DIVERSIDAD ÉTNICA Y ASPECTOS CULTURALES

Las partes reconocen que hay empleados que son inmigrantes recientes, que están contratados por la Empresa y que son un elemento vital para las operaciones. Se reconoce que inglés es el idioma del lugar de trabajo. Sin embargo, la Empresa también reconoce el derecho de sus empleados a usar el idioma que prefieran entre ellos, siempre que esas conversaciones se lleven a cabo de una forma que sea respetuosa, tanto para sus clientes como para sus compañeros de trabajo.

El Empleador adquiere el compromiso de aplicar un programa para mejorar su habilidad de comunicarse con los empleados que no se comunican en inglés. Para lograr este fin, el Empleador acepta que, en un período razonable de tiempo, ofrecerá materiales de capacitación, anuncios de sus programas y avisos en los tableros de anuncios internos, cuando sea práctico y posible, para comunicarse en los idiomas principales de sus empleados.

Sección 5. DISCIPLINA Y DESPIDO

No se aplicarán medidas disciplinarias ni se le asignarán puntos por asistencia que se sumen para aplicar una medida disciplinaria a un(a) empleado(a) por no poder llamar o presentarse dentro de los plazos de la política sobre tiempo y asistencia del Empleador, por motivos tales como una emergencia médica o una detención o encarcelamiento.

Sección 6. CAPACITACIÓN

Las partes acuerdan reunirse junto con el Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS, por sus siglas en inglés) y desarrollar una capacitación de gestión laboral conjunta para todos los delegados sindicales, representantes de la Unión, gerentes y supervisores que abarca este acuerdo.

La capacitación elaborada se utilizará para llevar a cabo una sesión pagada de capacitación cada año de este acuerdo.

ARTÍCULO 29. TECNOLOGÍA Y AUTOMATIZACIÓN

Las partes tienen como propósito evitar la pérdida permanente del empleo de cualquier trabajador de los aeropuertos participantes en el Acuerdo Marco Nacional (MNA, por sus siglas en inglés) con THS, como consecuencia de un cambio tecnológico, incluidas las aplicaciones de terceras partes.

Definición.

El término “cambio tecnológico” incluye, sin limitación alguna, el uso de diversas máquinas (como, a manera de un ejemplo, computadoras, robots, dispositivos portátiles y tabletas), automatización o programas de cómputo (*software*) que reemplazan o cambian materialmente el tipo o la forma en que realizan sus labores los empleados de la unidad de negociación en las operaciones de la Empresa.

La Empresa no contratará, a menos que lo exija su cliente, ni celebrará un acuerdo que prevea la prestación de servicios de alimentos en los aeropuertos a través de una aplicación móvil, a menos

que utilice a miembros de la unidad de negociación. Cualquier aplicación de este tipo estará sujeta a la disposición sobre propinas más adelante.

Notificación.

Si la Empresa tiene la intención de implementar un nuevo cambio tecnológico, tal como se define en el presente documento, que no esté actualmente en uso en ninguna de las operaciones de la Empresa representadas por UNITE HERE, el Empleador notificará a la Empresa con ciento veinte (120) días de antelación el cambio previsto antes de implementarlo.

Esta disposición no prohíbe a la Empresa participar en programas pilotos relativos a nuevas tecnologías antes del período de notificación de 120 días, siempre que se notifique con antelación a la Unión y no se despidan a ningún(a) empleado(a) ni se reduzcan sus horas de trabajo o salarios como parte de ese programa piloto. Al finalizar cualquier programa piloto, en el caso de que la Empresa planifique implementar tecnologías de estos programas, esta se reunirá con la Unión para analizar los resultados del programa piloto.

En el caso de que un arrendador, propietario o marca requieran un cambio tecnológico para el que no sea factible el cumplimiento de la disposición sobre la notificación, tras presentar la documentación sobre ese requisito, el número de días se reducirá para reflejar el requisito. A partir de entonces, Empresa y la Unión acuerdan reunirse y negociar al menos sesenta (60) días antes de la implementación. Estos plazos se aplicarán a menos que existan circunstancias apremiantes, como las que existieron durante la pandemia de COVID, o según lo requiera una marca asociada o un arrendador o propietario.

Dentro de ese plazo, la Empresa y la Unión intentarán negociar una solución que sea mutuamente satisfactoria sobre cualquier asunto que genere algún impacto, según lo plantee la Unión, y que dé origen a la sustitución o al cambio material del tipo o la forma del trabajo realizado por los empleados de la unidad de negociación.

Para ese fin, la Empresa se compromete a ofrecer la información pertinente sobre las modificaciones tecnológicas de las operaciones y el impacto en los trabajadores en un plazo de veinte (20) días a partir de la fecha en que la Unión envió la solicitud, o tan pronto como sea posible, si un arrendador, propietario o marca exigen ese cambio más pronto.

En caso de que no se llegue a un acuerdo durante las negociaciones sobre la implementación de la nueva tecnología, la Empresa podrá implementar el cambio tecnológico propuesto después de ciento veinte (120) días, o bien, en el momento requerido si así lo exige el arrendador o la marca.

La Empresa notificará a la Unión Internacional sobre la nueva tecnología a través del portal sobre tecnología de la Unión. Esta notificación servirá como el aviso oficial a la Unión. La Empresa también cumplirá con cualquier solicitud de información relevante enviada únicamente por la Unión Internacional, como respuesta a estas notificaciones y a las necesidades de las partes de participar en la negociación sobre estos temas.

Propinas.

Todos los nuevos puntos de venta basados en aplicaciones, tabletas, quioscos y autoservicios, así como otros puntos de venta electrónicos en los aeropuertos para las clasificaciones con propinas, incluirán montos sugeridos de propinas del 18%, 20%, 22% y otros.

Readiestramiento, reincorporación e indemnización por despido.

La Empresa ofrecerá capacitación o readiestramiento razonable a los empleados desplazados en otras clasificaciones de la unidad de negociación, para así velar de mejor forma por que los empleados de la unidad de negociación desplazados por la introducción de nuevas tecnologías continúen siendo empleados de la Empresa.

Reincorporación.

Los empleados de tiempo completo cesados laboralmente debido a la introducción de nuevas tecnologías tendrán derecho a su reincorporación en la clasificación de la que fueron despedidos, o en cualquier clasificación para la que estén cualificados o se les pueda capacitar fácilmente durante un período de veinticuatro (24) meses, siempre que el/la empleado(a) mantenga actualizada su información de contacto con la Empresa. Todos aquellos empleados a los que no se les reincorpore en virtud de esta disposición, o a los que no se les ofrezca un puesto comparable en el plazo de veinticuatro (24) meses, tendrán derecho a una indemnización por despido debido a la tecnología, tal como se describe a continuación. Para tener derecho a recibir este beneficio, el/la empleado(a) deberá trabajar hasta el último día laboral programado.

Indemnización por despido.

Los empleados de tiempo completo cesados laboralmente por cambios tecnológicos a los que no se les reincorpore o a los que no se les ofrezca un puesto comparable en un plazo de veinticuatro (24) meses tendrán derecho a recibir una indemnización de una (1) semana de salario por cada año completo de servicio continuo en la Empresa, hasta un máximo de veinte (20) semanas de salario, con sujeción a los impuestos y las retenciones aplicables y a una renuncia general de todo reclamo. El pago se basará en cuarenta (40) horas semanales, aplicando la tarifa salarial regular del/de la empleado(a). Para tener derecho a recibir este beneficio, el/la empleado(a) deberá trabajar hasta el último día laboral programado.

Medidas correctivas exclusivas.

Las partes aceptan que la negociación de los efectos se satisfará mediante las notificaciones, los recursos y las medidas correctivas que se identificaron en esta sección, y será el procedimiento único y exclusivo para resolver disputas sobre la implementación de cambios tecnológicos que ocasionen ceses laborales para empleados de tiempo completo.

ARTÍCULO 30. GAFETES DISTINTIVOS PARA EL PERSONAL DE LA UNIÓN

La Empresa acepta patrocinar a un(a) representante sindical por cada aeropuerto cubierto por el Acuerdo Marco Nacional. Si el número de empleados supera los cuatrocientos (400) en un aeropuerto individual, la Empresa analizará con la Unión si es necesario un gafete distintivo adicional y lo incorporará en las cláusulas adicionales locales. En el caso de que la Unión no pueda obtener un gafete, el Empleador tomará todas las medidas permisibles y necesarias para ayudarle a obtenerlo y la Unión acuerda aceptar toda responsabilidad y exonerar al Empleador de cualquier responsabilidad por la conducta de cualquier persona que porte ese gafete. Las partes acuerdan y reconocen que la emisión final de los gafetes distintivos de seguridad está bajo el control único y exclusivo de las autoridades del aeropuerto. La Unión acepta la responsabilidad de la devolución de los gafetes de seguridad al aeropuerto y correrá con los gastos de esos gafetes.

ARTÍCULO 31. AYUDA EN CASO DE UN DESASTRE

En los casos en que las inclemencias del tiempo u otros acontecimientos extraordinarios ocasionen la ausencia o el retraso de un(a) empleado(a) debido al cierre de carreteras, por inundaciones, etc., el Empleador no impondrá medidas disciplinarias ni tampoco puntos. El/la empleado(a) deberá presentar pruebas de las condiciones que no permitieron su asistencia puntual.

En el caso de un hecho extraordinario que dé origen al cierre parcial o total de las operaciones del Empleador, la Empresa pagará hasta un (1) día de tiempo perdido para los empleados programados a trabajar, o negociará con la Unión en el caso de un cierre más prolongado.

ARTÍCULO 32. COMPROBANTES DE PAGO

El Empleador establecerá un horario de oficina para que los empleados puedan obtener copias de sus comprobantes de pago en todas las localidades, hasta que se tenga acceso a los registros de las nóminas de pago mediante un dispositivo móvil.

ARTÍCULO 33. GAFETES DISTINTIVOS

La Empresa correrá con los gastos del proceso de obtención de gafetes distintivos de los nuevos empleados. La Empresa pagará el costo de renovación de los gafetes, si esto se realiza antes de que estos venzan. El/la empleado(a) deberá pagar el reemplazo de su gafete, en caso de se le pierda o se deteriore. Si el/la empleado(a) no devuelve su gafete cuando finalice su relación laboral, se le deducirá el costo de su último cheque de pago.

ARTÍCULO 34. FONDOS DE CAPACITACIÓN

El Empleador acepta continuar siendo una empresa participante en el Fondo de la Asociación de Capacitación y Educación de los Trabajadores de Servicios (“Fondo STEP”, o simplemente “Fondo”) en todas las localidades que se indican más abajo en este acuerdo, a partir del 1° de enero de 2026 (“fecha de entrada en vigencia”).

El Empleador acuerda contribuir al Fondo por cada empleado(a) cubierto por este acuerdo, salvo en las localidades que se señalan en sus cláusulas adicionales, con los montos que se indican a continuación, para el Fondo STEP. Las contribuciones se pagarán mensualmente por todas las semanas de nómina que terminen en el mes anterior, con el fin de ofrecer beneficios o plan(es) nuevo(s), fusionado(s) o consolidado(s) que puedan adoptar los fideicomisarios. Tales aportes mensuales, junto con un informe sobre los datos de los empleados que requiera el Fondo, en el formato establecido por este, se enviarán al Fondo a más tardar el decimoquinto (15°) día del mes siguiente al mes en que se realizó el trabajo para el cual se deben estas contribuciones.

	Localidades fuera de FLL/TUS	RIC/MSY	ATL
• A partir del 1/1/26	\$0.05 por hora	\$0.05	\$0.07
• A partir del 1/1/27	\$0.05 por hora	\$0.08	\$0.08
• A partir del 1/1/28	\$0.05 por hora	\$0.10	\$0.10

El Empleador y la Unión aceptan que el Acuerdo y la Declaración del Fideicomiso (el “Acuerdo Fiduciario”) para el Fondo son vinculantes para ambas partes, según se enmienden de vez en cuando y que, mediante el presente documento, designan de manera irrevocable como sus representantes respectivos en el Consejo Fiduciario, a los fideicomisarios nombrados en el Acuerdo Fiduciario como los fideicomisarios del Empleador y la Unión, junto con sus sucesores seleccionados, según se estipula en este documento, y aceptan cumplir y obligarse tanto a los procedimientos establecidos como a las acciones que tomen los fideicomisarios, de conformidad con el Acuerdo Fiduciario.

Cualquier disposición en este acuerdo que no sea congruente con el Acuerdo Fiduciario o con el plan de beneficios, las reglas o los procedimientos establecidos por los fideicomisarios, será nula y quedará sin efecto.

ARTÍCULO 35. AUSENCIA PARENTAL, EMBARAZO Y POSPARTO

Sección 1. A partir del 1º de enero de 2026, el Empleador ofrecerá a todos los empleados con al menos doce (12) meses de antigüedad, cuatro (4) semanas de permiso parental remunerado para ayudarles a disponer de tiempo adicional para establecer lazos afectivos y relacionarse con un(a) recién nacido(a), un(a) niño(a) o un(a) tutela legal permanente, o con un(a) menor adoptado(a) legalmente.

Sección 2. Delaware North ofrecerá ajustes o acomodaciones razonables a aquellas empleadas calificadas y cuya habilidad para realizar sus funciones laborales se vea limitada por un embarazo, parto, problemas médicos relacionados con un embarazo o lactancia. La Empresa participará en un proceso interactivo con cualquier empleada que solicite algún ajuste razonable relacionado con su embarazo, de conformidad con esta política. Se aprobarán los ajustes solicitados debido a un embarazo si estos son razonables y no dan origen a una carga excesiva para la Empresa. Las solicitudes de ajustes por un embarazo se evaluarán según cada caso individual.

Ajustes razonables en el lugar de trabajo.

- A. Ajustes en el lugar de trabajo debido a un embarazo. Si una empleada necesita algún ajuste en el lugar de trabajo relacionado con un embarazo, lo que incluye, sin limitación alguna, la asignación modificada de deberes laborales, recesos (o descansos) más frecuentes o adicionales, ayuda para levantar o cargar cosas, modificaciones al equipo utilizado o a los deberes asignados, o la transferencia temporal a otro puesto, esa empleada deberá comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos.
- B. Ajustes razonables por lactancia. La Empresa también aprobará momentos razonables de recesos para aquellas empleadas que necesiten extraerse leche materna para lactar a su bebé. Si una empleada necesita un receso, se lo deberá notificar a su gerente o al personal de Recursos Humanos, los cuales buscarán la manera de encontrar un lugar para estos recesos que sea privado y no esté a la vista de los compañeros de trabajo ni del público.

ARTÍCULO 34. DURACIÓN

El presente Acuerdo Marco Nacional entrará en plena vigencia el 1° de agosto de 2024 y estará en vigor hasta el 31 de julio de 2028, y posteriormente año con año, a menos que sesenta (60) días antes de su vencimiento, o de cualquier fecha de aniversario del mismo, cualquiera de las partes notifique de forma oportuna y por escrito a la otra su intención de dar por terminada o de modificar alguna o todas sus disposiciones.

EN FE DE LO CUAL, las partes firman el presente documento el día de hoy.

Delaware North -
Travel Hospitality Services

UNITE HERE

Scott Socha
Presidente de Grupo, Servicios Hospitalarios
para Viajes

Alisa Gallo, designada
UNITE HERE

APÉNDICE A. LISTA DE LAS UNIDADES CUBIERTAS

Las siguientes son todas las unidades con operaciones a cargo de Delaware North - Travel Hospitality Services al momento de la ejecución de este acuerdo, y son las unidades cubiertas por el presente acuerdo, con sujeción a las disposiciones de la sección A del artículo 1.

- Cláusula adicional 1: Atlanta, Georgia
- Cláusula adicional 2: Austin, Texas
- Cláusula adicional 3: Boise, Idaho
- Cláusula adicional 4: Charleston, Carolina del Sur
- Cláusula adicional 5: Dallas/Fort Worth, Texas
- Cláusula adicional 6: Denver, Colorado
- Cláusula adicional 7: Detroit, Michigan
- Cláusula adicional 8: Fort Lauderdale, Florida (salvo para cobertura médica)
- Cláusula adicional 9: Midland, Texas
- Cláusula adicional 10: Minneapolis, Minnesota
- Cláusula adicional 11: Nashville, Tennessee
- Cláusula adicional 12: Nueva Orleans, Luisiana
- Cláusula adicional 13: Orlando, Florida
- Cláusula adicional 14: Richmond, Virginia
- Cláusula adicional 15: Syracuse, Nueva York
- Cláusula adicional 16: Tampa, Florida
- Cláusula adicional 17: Tulsa, Oklahoma
- Cláusula adicional 18: Tucson, Arizona

APÉNDICE B. PANEL ARBITRAL PERMANENTE (PAP)

Panel Arbitral en la Costa Este:

- Robert Douglas
- Jay Nadelbach
- Barbara Deinhardt
- Abigail Levy
- Bonnie Weinstock
- Susan Mackenzie
- Gary Wang

Panel Arbitral en la Costa Oeste:

- Katherine Thomson
- Carol Vendrillo
- Gary Axon
- Alexander “Buddy” Cohn
- William Riker

CLÁUSULA ADICIONAL 1. AEROPUERTO INTERNACIONAL HARTSFIELD-JACKSON DE ATLANTA (ATL)

A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES

Clasificación	1/7/24	1/1/25	1/7/25	1/1/26	1/7/26	1/1/27	1/7/27	1/1/28	1/7/28
Baristas	\$17.00	\$18.00	\$18.25	\$18.75	\$19.25	\$19.75	\$20.50	\$21.00	\$21.75
Panaderos	\$17.00	\$18.00	\$18.25	\$18.75	\$19.25	\$19.75	\$20.50	\$21.00	\$21.75
Encargados de un stand	\$16.00	\$17.00	\$17.25	\$17.75	\$18.25	\$18.75	\$19.50	\$20.00	\$20.75
Servicios alimentarios (<i>utility</i>) 1	\$16.00	\$17.00	\$17.25	\$17.75	\$18.25	\$18.75	\$19.50	\$20.00	\$20.75
Servicios alimentarios (<i>utility</i>) 2	\$16.50	\$17.50	\$17.75	\$18.25	\$18.75	\$19.25	\$20.00	\$20.50	\$21.25
Cocineros 1	\$17.50	\$18.50	\$18.75	\$19.25	\$19.75	\$20.25	\$21.00	\$21.50	\$22.25
Porteadores	\$18.00	\$19.00	\$19.25	\$19.75	\$20.25	\$20.75	\$21.50	\$22.00	\$22.75
Preparadores de alimentos	\$15.00	\$16.00	\$16.25	\$16.75	\$17.25	\$17.75	\$18.50	\$19.00	\$20.00*
Jefes de preparadores de alimentos	\$15.50	\$16.50	\$16.75	\$17.25	\$17.75	\$18.25	\$19.00	\$19.50	\$20.25
Cocineros temáticos	\$17.50	\$18.50	\$18.75	\$19.25	\$19.75	\$20.25	\$21.00	\$21.50	\$22.25
Camareros de cócteles	\$4.05	\$4.15	\$4.15	\$4.25	\$4.25	\$4.35	\$4.35	\$4.45	\$4.45
Cantineros (<i>bartender</i>)	\$5.80	\$5.90	\$5.90	\$6.00	\$6.00	\$6.10	\$6.10	\$6.20	\$6.20

Generales	1/1/25	1/7/25	1/1/26	1/7/26	1/1/27	1/7/27	1/1/28	7/1/28
Con propinas		\$0.10		\$0.10		\$0.10		\$0.10
Sin propinas		\$1.00	\$0.25	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.75	\$0.50

Los empleados obtendrán los aumentos de las tarifas, ya sean generales o de sus respectivas clasificaciones, los que sean mayores.

*El 1° de julio de 2028, los empleados que trabajen en la clasificación de preparadores de alimentos obtendrán un aumento de \$1.00 por hora, por lo que la tarifa salarial será de \$20.00 por hora.

B. CRONOGRAMA PARA NUEVOS EMPLEADOS

Los asociados que no reciban propinas comenzarán con una tarifa de \$0.50 menos que la tarifa de la clasificación y después de seis (6) meses alcanzarán el mismo nivel de la tarifa salarial de su clasificación.

C. DIFERENCIAL NOCTURNO

Además de sus tarifas salariales por hora, los empleados programados a trabajar entre las 9:30 pm y las 3:00 am obtendrán un pago complementario de \$0.40 por hora, para todas las horas que trabajen.

D. EMPLEADOS CON PUESTOS DE LIDERAZGO

A discreción de la Empresa, se podrán crear puestos de líderes en cualquier clasificación. A partir del 1° de enero de 2025, los empleados con puestos de líderes obtendrán \$0.75 por hora, por encima de su tarifa salarial completa, y no tendrán derecho a pagos por capacitaciones. A partir del 1° de enero de 2026, los empleados con puestos de líderes obtendrán \$1.00 por hora, por encima de su tarifa salarial completa, y no tendrán derecho a pagos por capacitaciones.

E. PAGOS POR CAPACITACIONES

La Empresa pagará a los Empleados asignados para capacitar a otros empleados un pago complementario por capacitaciones de \$0.50 por hora durante los períodos aprobados de capacitación (sin incluir a los líderes de un stand) por todas las horas trabajadas. A partir del 1° de enero de 2026, la cantidad aumentará a \$1.00 por hora.

F. ESTACIONAMIENTO Y TRANSPORTE

Se ofrecerá a los empleados, alguna de las dos opciones siguientes:

- a. Un pase de estacionamiento. La Empresa contribuirá con el sesenta por ciento (60 %) de su costo.
- b. Una tarjeta de la Autoridad de Tránsito Rápido del Área Metropolitana de Atlanta (MARTA, por sus siglas en inglés) para empleados del aeropuerto. La Empresa contribuirá con el cincuenta por ciento (50 %) de su costo (que se deducirá cada semana).

Si en algún momento el subsidio para el pase de estacionamiento supera el costo de las tarjetas MARTA, las partes acuerdan reunirse y analizar este asunto.

G. VALES DE COMIDA PARA LOS EMPLEADOS

La Empresa entregará un vale de comida al día para que se utilice en cualquier localidad para adquirir una comida de igual calidad y variedad que la que se sirve a los clientes. También se permitirá que los empleados consuman sin límites refrescos gaseosos de las máquinas.

- A partir del 1° de enero de 2025, el vale de comida será de \$14.00 al día.
- A partir del 1° de enero de 2026, el vale de comida será de \$15.00 al día.
- A partir del 1° de enero de 2027, el vale de comida será de \$16.00 al día.

Los empleados que trabajen en las bodegas en el turno de la noche tendrán derecho a una comida preparada previamente por el Empleador. Esta comida incluirá un emparedado (sánduche) o una ensalada, una bolsa de papas y dos (2) bebidas embotelladas.

H. HORARIOS DE MEDIO TIEMPO

Se debe cumplir con el Acuerdo Marco Nacional, excepto cuando no sea más del 13%.

I. TARIFAS DE TAXIS

Ha existido una práctica en el aeropuerto de Atlanta en la que, si se solicita a un(a) empleado(a) que se quede a trabajar horas extras y no hay disponible transporte público al final de su turno o jornada, la Empresa se asegurará de que ese(a) empleado(a) cuente con transporte para llegar a su casa. La Empresa acepta continuar con esa práctica al incluirla en una “carta adicional”.

J. ARTÍCULO XI. HORARIO LABORAL

Son horas extras después de 40 horas semanales.

K. GAFETES DISTINTIVOS

La Empresa entregará a la Unión un gafete distintivo adicional.

L. FONDO DE CAPACITACIÓN DEL LOCAL 23

Hasta el 1° de enero de 2026, la Empresa acepta participar en el Fondo de Capacitación del Local 23, de la forma siguiente:

- La Empresa contribuirá con siete centavos (\$.07) por hora hasta por un máximo de cuarenta (40) horas a la semana para todos los empleados con uno (1) o más años de servicio.
- A partir del 1° de enero de 2026, el Empleador cumplirá con lo que se ha estipulado en el Acuerdo Marco Nacional.

CLÁUSULA ADICIONAL 2. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE AUSTIN-BERGSTROM (AUS)

A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES

Clasificaciones	Actual	1/1/25	1/1/26	1/1/27	1/1/28
Preparadores de alimentos	\$ 20.80	\$ 24.00	+Aumento salario digno	+Aumento salario digno	+Aumento salario digno
Cocineros	\$ 21.80	\$ 25.00	+Aumento salario digno	+Aumento salario digno	+Aumento salario digno
Panaderos	\$ 21.80	\$ 25.00	+Aumento salario digno	+Aumento salario digno	+Aumento salario digno
Cocineros temáticos	\$ 22.30	\$ 26.50	+Aumento salario digno	+Aumento salario digno	+Aumento salario digno
Porteadores minoristas	\$ 20.80	\$ 23.00	+Aumento salario digno	+Aumento salario digno	+Aumento salario digno
Porteadores	\$ 20.80	\$ 23.00	+Aumento salario digno	+Aumento salario digno	+Aumento salario digno
Servicios alimentarios (<i>utility</i>)	\$ 20.80	\$ 24.00	+Aumento salario digno	+Aumento salario digno	+Aumento salario digno
Cajeros minoristas	\$ 20.80	\$ 23.00	+Aumento salario digno	+Aumento salario digno	+Aumento salario digno
Cajeros júnior*	\$ 20.00	\$ 20.00	\$20.50	\$21.00	\$21.50
Cajeros de alimentos y bebidas (con propinas)	\$ 20.80	Salario digno en Austin	+Aumento salario digno	+Aumento salario digno	+Aumento salario digno
Cantineros (<i>bartender</i>)	\$ 7.20	\$ 7.30	\$ 7.40	\$ 7.50	\$ 7.60
Camareros	\$ 5.60	\$ 5.70	\$ 5.80	\$ 5.90	\$ 6.00

Generales		1/1/25	1/1/26	1/1/27	1/1/28
Con propinas		Según los aumentos de las clasificaciones	+Aumento salario digno	+Aumento salario digno	+Aumento salario digno
Sin propinas		\$ 0.10	\$ 0.10	\$ 0.10	\$ 0.10

*Contratados después de la fecha de ratificación

Los empleados obtendrán los aumentos de las tarifas, ya sean generales o de sus respectivas clasificaciones, los que sean mayores.

Aumento al salario digno: la cantidad en la que se aumenta el salario digno en Austin cada año, como una cantidad en dólares, se deberá aplicar a las tarifas de cada empleado(a) individual y de las clasificaciones.

Los cajeros recibirán un salario garantizado de \$25.00 el 1° de enero de 2025, lo que incluirá su salario por hora más las propinas. Si el salario de estos empleados más las propinas no equivalen por lo menos a \$25.00 por hora en cada período de pago, el Empleador aportará la diferencia.

Esta garantía se incrementará en \$0.50 por hora cada 1° de enero:

- 1/1/26: \$25.50
- 1/1/27: \$26.00
- 1/1/28: \$26.50

B. CRONOGRAMA PARA NUEVOS EMPLEADOS

El siguiente será el cronograma para nuevos empleados (se suspenderá hasta que se requiera y la Empresa analizará esto con la Unión antes de cualquier implementación):

- Al iniciar: \$1.00 por debajo de la tarifa de la clasificación.
- Después de 60 días: \$0.75 por debajo de la tarifa de clasificación.
- Después de 6 meses: \$0.50 por debajo de la tarifa de clasificación.
- Después de 12 meses: la tarifa completa de la clasificación.

A los empleados con propinas se les contratará con la tarifa de la clasificación.

C. EMPLEADOS CON PUESTOS DE LIDERAZGO

A los empleados designados como personal “líder” se les pagará una tarifa por hora de \$0.50, por encima de la tarifa de la clasificación que estén liderando. A partir del 1° de enero de 2025, se incrementará a \$1.00 por hora.

D. ESTACIONAMIENTO Y TRANSPORTE

La Empresa acepta continuar pagando el costo total por concepto de estacionamiento de los empleados por toda la duración de esta cláusula adicional.

E. VALES DE COMIDA PARA LOS EMPLEADOS

La Empresa entregará a los empleados un vale de comida con un monto de \$11.00 al día, para que lo utilicen en cualquier localidad para adquirir una comida de igual calidad y variedad que la que se sirve a los clientes. También se permitirá que los empleados consuman sin límites refrescos gaseosos de las máquinas. A partir del 1° de enero de 2025, el monto de los vales aumentará a \$13.50.

F. QUIOSCOS

El Empleador no instalará nuevos quioscos u otros dispositivos para pagos u órdenes que sean de autoservicio en los puntos de venta de alimentos y bebidas, sin un acuerdo con la Unión.

CLÁUSULA ADICIONAL 3. AEROPUERTO DE BOISE (BOI)

A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES

Las tarifas mínimas de las clasificaciones en la unidad de Boise, Idaho serán las siguientes:

Clasificación	1/7/24	1/1/25	1/7/25	1/1/26	1/7/26	1/1/27	1/7/27	1/1/28	1/7/28
Baristas	\$15.95	\$16.45	\$16.95	\$17.45	\$17.95	\$18.45	\$18.95	\$19.45	\$19.95
Cantineros (bartender)	\$6.10	\$6.20	\$6.20	\$6.30	\$6.30	\$6.40	\$6.40	\$6.50	\$6.50
Cajeros	\$15.95	\$16.45	\$16.95	\$17.45	\$17.95	\$18.45	\$18.95	\$19.45	\$19.95
Cocineros	\$19.95	\$20.45	\$20.95	\$21.45	\$21.95	\$22.45	\$22.95	\$23.45	\$23.95
Preparadores de alimentos	\$16.80	\$17.30	\$17.80	\$18.30	\$18.80	\$19.30	\$19.80	\$20.30	\$20.80
Camareros	\$6.10	\$6.20	\$6.20	\$6.30	\$6.30	\$6.40	\$6.40	\$6.50	\$6.50
Encargados de inventario	\$17.95	\$18.45	\$18.95	\$19.45	\$19.95	\$20.45	\$20.95	\$21.45	\$21.95
Servicios alimentarios (utility)	\$15.95	\$16.45	\$16.95	\$17.45	\$17.95	\$18.45	\$18.95	\$19.45	\$19.95

Generales	1/1/25	1/7/25	1/1/26	1/7/26	1/1/27	1/7/27	1/1/28	1/7/28
Con propinas	\$0.10	\$0.00	\$0.10	\$0.00	\$0.10	\$0.00	\$0.10	\$0.00
Sin propinas	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50

Los empleados obtendrán los aumentos de las tarifas, ya sean generales o de sus respectivas clasificaciones, los que sean mayores.

B. CRONOGRAMAS PARA NUEVOS EMPLEADOS

A partir del 1° de enero de 2025, la Empresa podrá utilizar el siguiente cronograma de pago para nuevos empleados:

- Al iniciar: \$1.00 por debajo de la tarifa de su clasificación.
- Después de 12 meses: la tarifa completa de su clasificación.

A los empleados con propinas se les contratará con la tarifa de la clasificación.

C. EMPLEADOS CON PUESTOS DE LIDERAZGO

A los empleados designados como personal "líder" se les pagará una tarifa por hora de \$1.00, por encima de la tarifa de la clasificación que estén liderando.

D. ESTACIONAMIENTO Y TRANSPORTE

La Empresa acepta pagar el cincuenta por ciento (50 %) del costo del estacionamiento de los empleados. A partir del 1° de enero de 2026, la Empresa acepta pagar el setenta y cinco por ciento (75 %) del costo del estacionamiento de los empleados. A partir del 1° de enero de 2027,

la Empresa acepta pagar el cien por ciento (100 %) del costo del estacionamiento de los empleados.

E. VALES DE COMIDA PARA LOS EMPLEADOS

A partir del 1° de enero de 2025, la Empresa entregará a los empleados un vale de comida con un monto de \$12.50 al día. A partir del 1° de enero de 2026, la Empresa entregará a los empleados un vale de comida con un monto de \$15.00 al día. Esto es con el propósito de utilizarlo en cualquier localidad para adquirir una comida de igual calidad y variedad que la que se sirve a los clientes. También se permitirá que los empleados consuman sin límites refrescos gaseosos de las máquinas.

F. LICITACIÓN DE TURNOS

Por toda la duración de este acuerdo, habrá cuatro (4) licitaciones al año.

G. ARTÍCULO 12. HORARIO LABORAL

- Tiempo y medio después de cuarenta (40) horas semanales.
- El pago complementario del sexto (6°) y del séptimo (7°) día no servirá como puente entre las semanas laborales. Si el Empleador abusa esta práctica, las partes podrán reabrir esta sección.

H. ANTIGÜEDAD EN MÁS DE UNA CLASIFICACIÓN

En todos los puntos de venta en los que un(a) empleado(a) esté programado a trabajar con regularidad en más de una clasificación, ese(a) empleado(a) mantendrá su antigüedad en todas las clasificaciones pertinentes. La fecha de antigüedad en las clasificaciones será la fecha en la que haya asumido un horario regular dentro de esa clasificación.

I. HORARIOS DE MEDIO TIEMPO

Se debe cumplir con el Acuerdo Marco Nacional con no más del 20%.

CLÁUSULA ADICIONAL 4. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE CHARLESTON (CHS)

A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES

Las tarifas mínimas de las clasificaciones en la unidad Charleston, Carolina del Sur serán las siguientes:

Clasificación	7/1/24	1/1/25	1/1/26	1/1/27	1/1/28
Cajeros	\$14.75	\$15.75	\$16.50	\$17.25	\$18.00
Baristas	\$16.25	\$17.25	\$18.00	\$18.75	\$19.50
Cantineros (<i>bartender</i>)	\$5.76	\$5.86	\$5.96	\$6.06	\$6.16
Camareros	\$3.44	\$3.54	\$3.64	\$3.74	\$3.84
Preparadores de alimentos	\$17.50	\$18.50	\$19.25	\$20.00	\$20.75
Cocineros 1	\$17.75	\$18.75	\$19.50	\$20.25	\$21.00
Porteadores	\$17.50	\$18.50	\$19.25	\$20.00	\$20.75
Servicios alimentarios (<i>utility</i>)	\$15.50	\$16.50	\$17.25	\$18.00	\$18.75
Anfitriones (<i>hosts</i>)	\$16.00	\$17.00	\$17.75	\$18.50	\$19.25
Cocineros 2	\$19.50	\$20.50	\$21.25	\$22.00	\$22.75
Lavaplatos	\$17.50	\$18.50	\$19.25	\$20.00	\$20.75

Generales	1/1/25	1/1/26	1/1/27	1/1/28
Con propinas	\$0.10	\$0.10	\$0.10	\$0.10
Sin propinas	\$1.00	\$0.75	\$0.75	\$0.75

Los empleados obtendrán los aumentos de las tarifas, ya sean generales o de sus respectivas clasificaciones, los que sean mayores.

B. CRONOGRAMAS PARA NUEVOS EMPLEADOS

El siguiente será el cronograma para nuevos empleados (no se está utilizando actualmente. Si se utiliza en el futuro, se notificará a la Unión):

- Al iniciar: \$1.00 por debajo de la tarifa de la clasificación.
- Después de 60 días: \$0.75 por debajo de la tarifa de clasificación.
- Después de 6 meses: \$0.50 por debajo de la tarifa de clasificación.
- Después de 12 meses: la tarifa completa de la clasificación.

A los empleados con propinas se les contratará con la tarifa de la clasificación.

C. PAGO COMPLEMENTARIO

Los empleados que asuman responsabilidades de capacitación laboral obtendrán un pago complementario de \$1.00 por hora, para todas las horas que trabajen para llevar a cabo esa función laboral.

D. ESTACIONAMIENTO Y TRANSPORTE

La Empresa acepta continuar pagando el costo del estacionamiento de los empleados.

Con respecto al transporte público, la Empresa pagará el costo de un pase mensual de la Autoridad Regional de Transporte del Área de Charleston (CARTA, por sus siglas en inglés), el monto que sea menor.

E. VALES DE COMIDA PARA LOS EMPLEADOS

La Empresa entregará un vale de comida a cada empleado(a) para cada turno o jornada laboral. La Empresa ofrecerá de forma gratuita agua, refrescos gaseosos de máquina y café a los empleados que estén trabajando. La Empresa no ofrecerá agua embotellada o refrescos en botellas.

F. CUOTAS

Se deducirán las cuotas de la Unión semanalmente.

G. ARTÍCULO 12. HORARIO LABORAL

- Tiempo y medio después de 40 horas semanales.
- El pago complementario del sexto (6°) y del séptimo (7°) día no servirá como puente entre las semanas laborales. Si el Empleador abusa esta práctica, las partes podrán reabrir esta sección.

CLÁUSULA ADICIONAL 5. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE DALLAS FORT WORTH (DFW)

A. TARIFAS Y AUMENTO SALARIALES

Las tarifas mínimas de las clasificaciones en la unidad de Dallas, Texas serán las siguientes:

Clasificación	1/7/24	1/1/25	1/7/25	1/1/26	1/7/26	1/1/27	1/7/27	1/1/28	1/7/28
Cocineros	\$17.80	\$18.30	\$18.80	\$19.30	\$19.80	\$20.30	\$20.80	\$21.30	\$21.80
Preparadores de alimentos	\$18.10	\$18.60	\$19.10	\$19.60	\$20.10	\$20.60	\$21.10	\$21.60	\$22.10
Encargados de un stand	\$14.60	\$15.10	\$15.60	\$16.10	\$16.60	\$17.10	\$17.60	\$18.10	\$18.60
Servicios alimentarios (<i>utility</i>)	\$14.30	\$14.80	\$15.30	\$15.80	\$16.30	\$16.80	\$17.30	\$17.80	\$18.30
Cantineros (<i>bartender</i>)	\$4.55	\$4.65	\$4.65	\$4.75	\$4.75	\$4.85	\$4.85	\$4.95	\$4.95

Generales	1/1/25	1/7/25	1/1/26	1/7/26	1/1/27	1/7/27	1/1/28	1/7/28
Con propinas	\$0.10		\$0.10		\$0.10		\$0.10	
Sin propinas	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50

Los empleados obtendrán los aumentos de las tarifas, ya sean generales o de sus respectivas clasificaciones, los que sean mayores.

B. CRONOGRAMA PARA NUEVOS EMPLEADOS

El siguiente será el cronograma para nuevos empleados:

- Al iniciar: \$1.00 por debajo de la tarifa de la clasificación.
- Después de 12 meses: la tarifa completa de la clasificación.

A los empleados con propinas se les contratará con la tarifa de la clasificación.

C. EMPLEADOS CON PUESTOS DE LIDERAZGO

A los empleados designados como personal "líder" se les pagará una tarifa por hora de \$0.25, por encima de la tarifa de la clasificación que estén liderando. A partir del 1° de enero de 2025, al personal "líder" se le pagará una tarifa por hora de \$1.00, por encima de la tarifa de la clasificación que estén liderando.

D. ESTACIONAMIENTO Y TRANSPORTE

La Empresa acepta pagar el costo total del estacionamiento de los empleados por la duración de esta cláusula adicional.

E. ARTÍCULO 12. HORARIO LABORAL

El pago complementario modificado del sexto (6°) y del séptimo (7°) día no se pagará si el/la empleado(a) está cubriendo alguna ausencia por enfermedad.

CLÁUSULA INDIVIDUAL 6. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE DENVER (DIA)

A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES

Las tarifas mínimas de las clasificaciones en la unidad de Denver, Colorado serán las siguientes:

Clasificación	1/7/2024	1/1/2025	1/7/2025	1/1/2026	1/7/2026	1/1/2027	1/7/2027	1/1/2028	1/7/2028
Cajeros/ encargados del stand	\$19.20	\$20.20	\$20.45	\$20.95	\$21.45	\$21.95	\$22.45	\$22.95	\$23.45
Servicios alimentarios (utility)	\$19.80	\$20.80	\$21.05	\$21.55	\$22.05	\$22.55	\$23.05	\$23.55	\$24.05
Cocineros principales	\$22.20	\$23.20	\$23.45	\$23.95	\$24.45	\$24.95	\$25.45	\$25.95	\$26.45
Porteadores	\$19.80	\$20.80	\$21.05	\$21.55	\$22.05	\$22.55	\$23.05	\$23.55	\$24.05
Cantineros (bartender)	\$15.37	\$15.47	\$15.47	\$15.57	\$15.57	\$15.67	\$15.67	\$15.77	\$15.77
Camareros	\$15.37	\$15.47	\$15.47	\$15.57	\$15.57	\$15.67	\$15.67	\$15.77	\$15.77
Cocineros	\$21.20	\$22.20	\$22.45	\$22.95	\$23.45	\$23.95	\$24.45	\$24.95	\$25.45
Preparadores de alimentos	\$20.20	\$21.20	\$21.45	\$21.95	\$22.45	\$22.95	\$23.45	\$23.95	\$24.45

Generales	1/1/2025	1/7/2025	1/1/2026	1/7/2026	1/1/2027	1/7/2027	1/1/2028	1/7/2028
Con propinas		\$0.10		\$0.10		\$0.10		\$0.10
Sin propinas		\$1.00	\$0.25	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50

Los empleados obtendrán los aumentos de las tarifas, ya sean generales o de sus respectivas clasificaciones, los que sean mayores.

B. EMPLEADOS CON PUESTOS DE LIDERAZGO

A los empleados designados como personal "líder" se les pagará una tarifa por hora de \$0.50, por encima de la tarifa de la clasificación que estén liderando. A partir del 1° de enero de 2025, el aumento de la tarifa del personal "líder" será de \$0.75 por hora. A partir del 1° de enero de 2026, el aumento de la tarifa del personal "líder" será de \$1.00 por hora. Se entiende y se acuerda mutuamente que el uso de la designación de líder quedará a la entera discreción de la Empresa y que los empleados líderes podrán utilizarse o no, según lo dicten las condiciones empresariales.

C. DÍAS POR ENFERMEDAD Y POR MOTIVOS PERSONALES

La Empresa acatará los términos y las condiciones de las leyes locales y estatales sobre pagos por enfermedad. Además, la Empresa ofrecerá días por motivos personales a los empleados de tiempo completo, según la lista siguiente, a partir del 1° de enero de cada año, con base en los años de servicio que tengan al 1° de enero de cada año.

- Menos de 3 años de servicio: 1 día por motivos personales.
- De 3 a 5 años de servicio: 2 días por motivos personales.
- De 5 a 10 años de servicio: 3 días por motivos personales.
- Más de 10 años de servicio: 4 días por motivos personales.

D. ESTACIONAMIENTO Y TRANSPORTE

La Empresa acepta reembolsar a los empleados la totalidad del costo del estacionamiento o de un pase de los autobuses ECO. Si el Distrito de Transporte Regional (RTD, por sus siglas en inglés) suspende el programa de pases de autobuses ECO, la Empresa y la Unión acuerdan reunirse para analizar este asunto.

CLÁUSULA ADICIONAL 7. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE DETROIT (DTW)

A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES

Las tarifas mínimas para todas las clasificaciones en la unidad de Detroit, Michigan serán las siguientes:

Clasificación	1/7/24	1/1/25	1/1/26	1/1/27	1/1/28
Cajeros	\$16.30	\$17.30	\$18.05	\$18.80	\$19.55
Cocineros	\$18.30	\$19.30	\$20.05	\$20.80	\$21.55
Preparadores de alimentos	\$16.30	\$17.30	\$18.05	\$18.80	\$19.55
Servicios alimentarios (utility)	\$16.30	\$17.30	\$18.05	\$18.80	\$19.55
Cantineros (bartender)	\$12.20	\$13.20	\$13.95	\$14.70	\$15.45
Lavaplatos	\$16.30	\$17.30	\$18.05	\$18.80	\$19.55
Baristas	\$16.30	\$17.30	\$18.05	\$18.80	\$19.55
Dependientes de tiendas	\$15.30	\$16.30	\$17.05	\$17.80	\$18.55
Porteadores	\$15.30	\$16.30	\$17.05	\$17.80	\$18.55

Generales	1/1/25	1/1/26	1/1/27	1/1/28
Con propinas	\$0.25	\$0.25	\$0.25	\$0.25
Sin propinas	\$1.00	\$0.75	\$0.75	\$0.75

Los empleados obtendrán los aumentos de las tarifas, ya sean generales o de sus respectivas clasificaciones, los que sean mayores.

B. TARIFAS SALARIALES PARA LOS NUEVOS EMPLEADOS

A partir del 1° de enero de 2025, la Empresa podrá utilizar el siguiente cronograma de pago para las tarifas de los nuevos empleados:

- Al iniciar: \$1.00 por debajo de la tarifa de la clasificación.
- Después de 12 meses: la tarifa completa de la clasificación.

A los empleados con propinas se les contratará con la tarifa de la clasificación.

C. EMPLEADOS CON PUESTOS DE LIDERAZGO

A los empleados designados como personal "líder" se les pagará una tarifa por hora de \$0.50, por encima de la tarifa de la clasificación que estén liderando. A partir del 1° de enero de 2025, esto aumentará a \$1.00 por hora. Se entiende y se acuerda mutuamente que el uso de la designación de "líder" quedará a la entera discreción de la Empresa y que podrá utilizarse o no, según lo dicten las condiciones empresariales.

D. ESTACIONAMIENTO Y TRANSPORTE

La Empresa acepta continuar pagando el costo total del estacionamiento por la duración de esta cláusula adicional.

E. SUBSIDIO DE UNA COMIDA DIARIA

La Empresa entregará a los empleados un vale de comida con un monto de \$11.25 al día, para que lo utilicen en cualquier localidad para adquirir una comida de igual calidad y variedad que la que se sirve a los clientes. A partir del 1° de enero de 2025, el monto de los vales aumentará a \$15.00. También se permitirá que los empleados consuman sin límites refrescos gaseosos de las máquinas.

F. DÍAS POR ENFERMEDAD Y POR MOTIVOS PERSONALES

A partir del 1° de enero de 2025, la Empresa cumplirá con el lenguaje que se incluye en el acuerdo marco sobre los días por enfermedad y por motivos personales.

A partir del 21 de febrero de 2025, la Empresa cumplirá con los términos y las condiciones de las leyes locales y estatales sobre pagos por enfermedad. Además, la Empresa ofrecerá días por motivos personales a los empleados de tiempo completo, según la lista siguiente, a partir del 1° de enero de cada año, con base en los años de servicio que tengan al 1° de enero de cada año.

- Menos de 3 años de servicio: 1 día por motivos personales.
- De 3 a 5 años de servicio: 2 días por motivos personales.
- De 5 a 10 años de servicio: 3 días por motivos personales.
- Más de 10 años de servicio: 4 días por motivos personales.

G. PAGO COMPLEMENTARIO

Artículo XII.F. Modifíquese para que refleje lo siguiente: No se realizará ningún pago complementario cuando un(a) empleado(a) trabaje durante el quinto (5°), el sexto (6°) y el séptimo (7°) día consecutivo por un cambio de turno debido a la licitación de un turno, o si se debe a un relevo por vacaciones, o cuando los empleados cambien sus días libres, o bien, porque el/la empleado(a) esté relevando a alguien por una enfermedad, o cuando haya alguna vacante disponible.

H. LOCALIDADES TEMÁTICAS

El cierre de alguna localidad o los ceses laborales permitirán que los empleados afectados puedan desplazarse desde y hacia una localidad temática.

CLÁUSULA ADICIONAL 8. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE FORT LAUDERDALE-
HOLLYWOOD (FLL)

A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES

Tarifas de las clasificaciones: Todos los salarios incluidos en el Cuadro 1 reflejan los salarios mínimos. A su entera discreción, el Empleador se reserva el derecho de pagar a cualquier empleado(a) un salario por encima de la tarifa mínima de una clasificación. No se reducirá la tarifa salarial actual de ningún(a) empleado(a) debido a la aplicación de estas tarifas.

Cuadro 1

Clasificación	1/1/25	1/1/26	1/1/27	1/1/28
Camareros	\$9.98 (mínimo actual)	\$10.98 (mínimo al 30/9/25)	\$11.98 (mínimo actual al 30/9/26)	\$12.48
Cantineros (<i>bartender</i>)	\$9.98 (mínimo actual)	\$10.98 (mínimo actual al 30/9/25)	\$11.98 (mínimo actual al 30/9/26)	\$12.48
Cocineros	\$21.00	\$22.00	\$23.00	\$24.00
Cocineros temáticos	\$22.00	\$23.00	\$24.00	\$25.00
Tenderos	\$20.25	\$21.25	\$22.25	\$23.25
Anfitriones (<i>hosts</i>)	\$20.00	\$21.00	\$22.00	\$23.00
Cajeros	\$18.25	\$19.25	\$20.25	\$21.25
Mantenimiento	\$21.00	\$22.00	\$23.00	\$24.00
Ayudantes de cocina	\$20.00	\$21.00	\$22.00	\$23.00
Preparadores de alimentos	\$20.00	\$21.00	\$22.00	\$23.00
Porteadores	\$20.00	\$21.00	\$22.00	\$23.00
Ayudantes de camareros	\$20.00	\$21.00	\$22.00	\$23.00
Servicios alimentarios (<i>utility</i>)	\$20.25	\$21.25	\$22.25	\$23.25

Todos los empleados obtendrán los aumentos siguientes, o bien, las tarifas incluidas en el Cuadro 1 anterior, lo que sea mayor.

Empleados sin propinas. A partir del 1° de enero de 2025: \$3.00. A partir del 1° de enero de 2026, 2027 y 2028: \$1.00.

Cajeros. A partir del 1° de enero de 2025: \$2.00 con una garantía de \$14 por hora. Cada 1° de enero de 2026, 2027 y 2028: un aumento anual de \$1.00 y una garantía de \$25, \$26 y \$27.

Las propinas electrónicas entrarán en vigencia a partir del 1° de enero de 2025, con montos sugeridos del 18%, 20% y 25%.

Empleados con propinas. El 1° de enero de 2025, el 1° de enero de 2026 y el 1° de enero de 2027: salario mínimo de Florida para empleados con propinas. El 1° de enero de 2028: un aumento del \$0.50.

Cronograma para las tarifas de los nuevos empleados, a partir del 1° de enero de 2026.

La Empresa tendría la capacidad de implementar un cronograma para nuevos empleados sin

propinas de la forma siguiente, pero únicamente después de analizar esto y de llegar a un acuerdo con el Local 355 de UNITE HERE:

- A iniciar: \$1 por debajo de la tarifa de la clasificación.
- Después del período de prueba: \$0.50 por debajo de la tarifa de la clasificación.
- Después de 6 meses: \$0.25 por debajo de la tarifa de clasificación.
- Después de 12 meses: la tarifa completa de la clasificación.

B. PROPINA PREDETERMINADA

La Empresa incluirá una propina predeterminada del 18% en todas las unidades de restaurantes informal y bares, así como una línea para “propina adicional”. La cuenta (el recibo) también incluirá el siguiente texto en la parte inferior: “Por favor tenga presente que se ha añadido una propina del 18% a su cuenta. Siéntase con toda la libertad de aumentar, reducir o eliminar la propina”.

C. SALUD Y BIENESTAR

La Empresa acepta continuar participando en el Plan de Beneficios de Salud y Bienestar de los Empleados Hoteleros y Culinarios del Sur de Florida (el “Plan de Salud”).

Sección 1. A partir del 1° de enero de 2025, para los empleados elegibles, las contribuciones totales al Plan de Salud y Bienestar (incluyendo la cobertura dental y los cargos administrativos) serán las siguientes:

Nivel de cobertura	Contribución total mensual
Solo el/la empleado(a)	\$596.02
Empleado(a) y cónyuge	\$1,351.53
Empleado(a) e hijos	\$1,099.17
Empleado(a) y familia	\$1,770.14

□ Nivel de cobertura	Porcentaje de la contribución del/de la empleado(a) a la prima total			
	1° enero de 2025	1° enero de 2026	1° enero de 2027	1° enero de 2028
Solo el/la empleado(a)	2%	2%	0%	0%
Empleado(a) y cónyuge	10%	10%	5%	5%
Empleado(a) e hijos	5%	5%	5%	5%
Empleado(a) y familia	10%	10%	5%	5%

Estas tasas podrán aumentar hasta en un 9% a partir del 1° de julio de 2025 y cada 1° de julio durante este acuerdo.

El Empleador contribuirá según lo establecido anteriormente para cada empleado(a) que se haya inscrito en el Fondo y haya autorizado deducciones de nómina por el monto total de contribución que se requiere, a más tardar el décimo (10°) día del mes siguiente, junto con los nombres, los números de seguro social y los salarios brutos devengados por los empleados para quienes se realizaron los pagos en los formularios requeridos por el administrador del Plan de Salud.

Los empleados pagarán al Empleador su parte de las contribuciones mensuales establecidas anteriormente mediante una deducción semanal de la nómina de pago. A tal efecto, el Empleador ofrecerá deducciones de nómina automáticas y continuas.

Contribuciones por derechos adquiridos. Los empleados contratados antes del 10 de mayo de 2010 continuarán pagando las siguientes tasas a los niveles de dependientes hasta el 1° de enero de 2027:

Nivel de cobertura	Porcentaje de la contribución del/de la empleado(a) a la prima total
Empleado(a) y cónyuge	7%
Empleado(a) e hijos	5%
Empleado(a) y familia	5%

Los empleados contratados entre el 10 de mayo de 2010 y el 21 de marzo de 2016 seguirán pagando el 8% de la prima total en el nivel de cobertura familiar hasta el 1° de enero de 2027.

Sección 2. Las contribuciones al Fondo se limitarán según lo que se especificó anteriormente. Los requisitos sobre cuándo comienzan y terminan las contribuciones de los participantes no se modificarán durante la vigencia del presente acuerdo.

Sección 3. A su solicitud, el Empleador recibirá copias de los informes regulares de inscripción y auditoría, así como folletos que describan el plan de los beneficios.

Sección 4. En el caso de que se promulgue alguna ley en el futuro, no habrá una duplicación ni una acumulación de la cobertura y las partes deberán negociar estos cambios, según lo pueda exigir la ley.

Sección 5. El Empleador también acuerda poner a disposición del Fondo todos los archivos de los empleados contratados, la clasificación de estos, los nombres, las edades, los números de seguro social y los salarios pagados que el Fondo pueda requerir para su funcionamiento adecuado y eficiente. El Empleador acepta y acuerda regirse por el Acuerdo y la Declaración de Fideicomiso del Fondo de Bienestar de los Empleados Hoteleros y Culinarios del Sur de Florida (“el Fondo”) y firmará el formulario de aceptación del fideicomiso que le suministren los fideicomisarios del Fondo.

Sección 6. En el caso de que el Empleador se atrase en el pago al Fondo, tal como se plantea anteriormente, por un período de un (1) mes o más, este pagará al Fondo una suma del 6% de interés anual sobre todos los atrasos adeudados al Fondo. Además, en el caso de que el Fondo deba recurrir a la vía judicial para el cobro de los atrasos, el Empleador será responsable de todos los gastos, incluidos los honorarios de los abogados, y un 6% de intereses por los gastos necesarios para el cobro de estos pagos atrasados.

Sección 7. Para el propósito limitado de este artículo, se podrá considerar que la Unión es un empleador contribuyente, y los funcionarios y los empleados de la Unión y del Fondo podrán considerarse como empleados en nombre de los cuales se podrán efectuar contribuciones al Fondo.

Sección 8: El Empleador efectuará las contribuciones para los empleados que estén disfrutando tiempo libre remunerado.

Sección 9. Sin perjuicio de cualquier disposición contraria contenida en este artículo, la obligación del Empleador de efectuar las contribuciones conforme a este artículo cesa si el Fondo deja de estar exento de impuestos conforme a la sección 5.01 del Código de Rentas Internas. La Unión declara que el Fondo está exento de impuestos conforme a la Sección 5.01 del Código de Rentas Internas y cumple en todos los aspectos materiales con las disposiciones de la Ley de Seguridad de los Ingresos de Pensión de los Empleados (ERISA, por sus siglas en inglés), y que se han presentado de forma oportuna y en nombre del Fondo todos los informes adecuados y los materiales informativos ante el Servicio de Rentas Internas (IRS, por sus siglas en inglés) y el Departamento de Trabajo.

Sección 10: El Empleador efectuará contribuciones para todos los empleados con ciento veinte (120) horas remuneradas o más por mes, que elijan la cobertura de seguro médico a través del Plan de Beneficios de Salud y Bienestar de los Empleados Hoteleros y Culinarios del Sur de la Florida (el “Plan de Salud”) a partir del primer (1º) día del mes siguiente a los sesenta (60) días de empleo continuo. Sin embargo, el Empleador efectuará contribuciones para los empleados con propinas que trabajen un promedio de ciento cuatro (104) horas durante los meses de julio, agosto y setiembre. El Empleador acuerda aportar y enviar los montos totales de contribución establecidos al Plan de Beneficios de Salud y Bienestar de los Empleados Hoteleros y Culinarios del Sur de la Florida con el propósito de ofrecer beneficios de salud y bienestar bajo el Plan de Salud, o los planes nuevos, fusionados o consolidados que puedan adoptar los fideicomisarios. El Empleador no efectuará contribuciones para empleados que firmen una exención o renuncia.

Estas contribuciones se enviarán mensualmente, junto con un informe sobre los datos de los empleados que requiera el Fondo, en el formato prescrito por este, a más tardar el décimo (10º) día del mes siguiente al mes para el que deban efectuarse las contribuciones.

El Empleador continuará efectuando las contribuciones al Fondo cada mes, siempre que el/la empleado(a) cubierto(a) siga estando contratado(a) y trabaje el número de horas que se requiera. El Empleador deberá notificar a un(a) empleado(a) que no trabaje las horas requeridas en el mes. En el caso de que el/la empleado(a) cumpla con los requisitos de estas horas al mes siguiente, volverá a comenzar la obligación del Empleador de efectuar las contribuciones. Además, las contribuciones del Empleador en nombre de ese(a) empleado(a) se reanudarán solo después de que este(a) haya cumplido con las horas remuneradas requeridas en un mes.

D. EMPLEADOS CON PUESTOS DE LIDERAZGO

A los empleados designados como personal “líder” se les pagará una tarifa por hora de un dólar (\$1.00), por encima de la tarifa salarial máxima para la clasificación que estén liderando. Queda entendido y acordado mutuamente por las partes que el uso de la designación de líder quedará a la entera discreción de la Empresa y podrá utilizarse o no, según lo dicten las condiciones empresariales.

E. DIFERENCIAL NOCTURNO

Los empleados programados a trabajar entre las 11:00 pm y las 7:00 am obtendrán un pago adicional de cincuenta centavos (\$0.50) por las horas que trabajen durante este período.

F. ESTACIONAMIENTO

La Empresa asumirá el costo total del estacionamiento de los empleados.

G. VALES DE COMIDA

El vale de comida aumentará de \$13.00 a \$14.50 tras la ratificación y el 1° de enero de 2026 aumentará a \$15.50.

H. FONDO DE DESARROLLO Y CAPACITACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE HOSPITALIDAD

Sección 1. El Empleador acepta contribuir con \$20.000 el 1° de enero de 2025 al Fondo de Capacitación de los Empleados de Hospitalidad. A partir del 1° de enero de 2026, el Empleador contribuirá con \$0.05 por cada hora pagada a los empleados. A partir del 1° de enero de 2027, la tasa de contribución aumentará a \$0.08 por cada hora pagada y a partir del 1° de enero de 2028, la tasa de contribución aumentará a \$0.10 por cada hora pagada a los empleados. El Empleador efectuará las contribuciones según lo establecido anteriormente para cada empleado(a) que esté cubierto(a) por este acuerdo y transferirá esta suma cada mes al Fondo, a más tardar el décimo (10°) día del mes siguiente, junto con los nombres, los números de seguro social y las horas que trabajen los empleados para los cuales se realizaron los pagos con los formularios requeridos por el Fondo.

El Fondo de Capacitación de los Empleados de Hospitalidad se estableció y se ha mantenido de conformidad con la sección 302 de la Ley Taft-Hartley y las disposiciones de la Ley de Seguridad de los Ingresos de Pensión de los Empleados. El Empleador acuerda obligarse por el Acuerdo de Fideicomiso del Fondo.

Sección 2. La Unión y el Empleador participarán en un proceso conjunto para determinar las necesidades de capacitación de la Empresa.

Sección 3. Si se certifica debidamente a un(a) solicitante, de conformidad con los criterios establecidos mutuamente a través de la entidad de capacitación del Fondo, se considerará que ese(a) solicitante es apto(a) y está cualificado(a) para ocupar un puesto vacante.

Sección 4. Las partes se reunirán durante el primer trimestre de cada año para analizar y evaluar el impacto y la participación.

I. GAFETES DISTINTIVOS

La Empresa entregará a la Unión un gafete distintivo adicional.

J. TASA DE BENEFICIOS PARA EMPLEADOS CON PROPINAS

Tras la ratificación, la tasa de beneficios será la tarifa más baja de la clasificación para los empleados sin propinas.

CLÁUSULA ADICIONAL 9. PUERTO AÉREO Y ESPACIAL INTERNACIONAL DE MIDLAND (MAF)

A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES

Las tarifas mínimas para todas las clasificaciones de la unidad de Midland, Texas serán las siguientes:

Clasificación	1/7/24	1/1/25	1/7/25	1/1/26	1/7/26	1/1/27	1/7/27	1/1/28	1/7/28
Cajeros y asistentes	\$15.85	\$16.35	\$16.85	\$17.35	\$17.85	\$18.35	\$18.85	\$19.35	\$19.85
Cantineros (<i>bartender</i>) (PAX)	\$11.20	\$11.70	\$12.20	\$12.70	\$13.20	\$13.70	\$14.20	\$14.70	\$15.20
Cantineros (<i>bartender</i>) (no PAX)	\$7.30	\$7.40	\$7.40	\$7.50	\$7.50	\$7.60	\$7.60	\$7.70	\$7.70
Camareros	\$5.80	\$5.90	\$5.90	\$6.00	\$6.00	\$6.10	\$6.10	\$6.20	\$6.20
Porteadores	\$17.50	\$18.00	\$18.50	\$19.00	\$19.50	\$20.00	\$20.50	\$21.00	\$21.50
Cocineros I	\$18.25	\$18.75	\$19.25	\$19.75	\$20.25	\$20.75	\$21.25	\$21.75	\$22.25

Generales	1/1/25	1/7/25	1/1/26	1/7/26	1/1/27	1/7/27	1/1/28	1/7/28
Con propinas	\$0.10	\$0.00	\$0.10	\$0.00	\$0.10	\$0.00	\$0.10	\$0.00
Sin propinas	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50

Los empleados obtendrán los aumentos de las tarifas, ya sean generales o de sus respectivas clasificaciones, los que sean mayores.

B. CRONOGRAMA PARA NUEVOS EMPLEADOS

A partir del 1° de enero de 2026, la Empresa podrá utilizar el siguiente cronograma de pago para nuevos empleados:

- Al iniciar: \$1.00 por debajo de la tarifa de la clasificación.
- Después de 12 meses: la tarifa completa de su clasificación.

A los empleados con propinas se les contratará con la tarifa de la clasificación.

C. ESTACIONAMIENTO

La Empresa continuará pagando el costo del estacionamiento por la duración de esta cláusula adicional.

D. COMIDAS

La Empresa ofrecerá una comida a cada empleado(a) por cada turno o jornada que trabaje. La Empresa ofrecerá de forma gratuita agua, refrescos gaseosos de máquina y café a los empleados que estén trabajando. La Empresa no ofrecerá agua embotellada o refrescos en botellas.

E. GAFETES DISTINTIVOS

El equipo directivo entregará un gafete distintivo a los representantes de la Unión para que tengan acceso al lugar de trabajo, a fin de llevar a cabo actividades propias de la Unión.

F. ARTÍCULO 12. HORARIO LABORAL

- Tiempo y medio después de 40 horas semanales.
- El pago complementario del sexto (6°) y del séptimo (7°) día no servirá como puente entre las semanas laborales.

G. PAGO COMPLEMENTARIO

A partir del 1° de enero de 2025, los empleados que asuman responsabilidades de capacitación laboral obtendrán un pago complementario de \$1.00 por hora, para todas las horas que trabajen para llevar a cabo esa función laboral.

CLÁUSULA ADICIONAL 10. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE MINNEAPOLIS–SAINT PAUL (MSP)

A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES

Las tarifas mínimas de las clasificaciones serán las siguientes:

Clasificación	1/7/24	1/1/25	1/1/26	1/1/27	1/1/28	1/7/28
Panaderos	\$19.55	\$20.05	\$20.80	\$21.55	\$22.05	\$22.55
Cajeros	\$17.55	\$18.50	\$19.25	\$20.00	\$20.50	\$21.00
Cocineros I	\$21.00	\$21.50	\$22.25	\$23.00	\$23.75	\$24.25
Lavaplatos	\$17.05	\$18.50	\$19.00	\$19.50	\$20.00	\$20.50
Preparadores de alimentos	\$17.05	\$19.50	\$20.00	\$20.25	\$20.75	\$21.25
Servicios alimentarios (<i>utility</i>)	\$17.05	\$18.50	\$19.00	\$19.50	\$20.00	\$20.50
Ayudantes de camareros	\$15.57	Salario mínimo + \$0.50	Salario mínimo + \$1.00			
Camareros	\$15.57	Salario mínimo				
Cantineros (<i>bartender</i>)	\$15.57	Salario mínimo				

Salario mínimo = salario mínimo en el aeropuerto.

Salario mínimo + = el aumento al salario mínimo en el aeropuerto deberá aplicarse a cada tarifa individual si supera la tarifa de la clasificación.

Ayudantes de camareros (*bussers*). A partir del 1° de enero de 2025, se pagará a los ayudantes de camareros el salario mínimo más \$0.50 por hora. A partir del 1° de enero de 2026, se pagará a los ayudantes de camareros el salario mínimo más \$1.00 por hora.

Los empleados obtendrán los aumentos según la escala anterior. Si el/la empleado(a) está por encima de la escala, este(a) obtendrá la diferencia entre la nueva escala salarial y la anterior.

Cronograma para nuevos empleados. Los asociados sin propinas contratados después de la fecha de ratificación comenzarán con una tarifa de \$0.50 por debajo de la tarifa de la clasificación y después de seis (6) meses alcanzarán el mismo nivel de la tarifa salarial de su clasificación.

B. REEMBOLSO DE GASTOS DE TRANSPORTE Y ESTACIONAMIENTO

Los Empleados tendrán derecho a recibir \$40.00 al mes para gastos del transporte público masivo que tomen para llegar al trabajo, o bien, el costo total del estacionamiento en el aeropuerto durante sus labores, siempre que su asistencia sea perfecta durante el mes anterior.

C. COMIDAS PARA LOS EMPLEADOS

Los empleados tendrán derecho a obtener una (1) comida con un 50% menos de su costo (se excluirán de este descuento algunos artículos del menú con un costo mayor de esos alimentos). Los empleados que estén programados a trabajar seis (6) horas o más tendrán derecho a un período de receso (descanso) no remunerado de treinta (30) minutos, que no se interrumpirá. Los empleados con propinas tendrán un receso no remunerado de treinta (30) minutos, pero solo si lo solicitan. Si se requiere que un(a) empleado(a) trabaje durante cualquier parte de ese período de receso, el/la mismo(a) obtendrá su tarifa salarial regular por todo el período de su descanso.

D. TASA DE BENEFICIOS

Ayudantes de camareros, camareros y cantineros. Además de su salario regular por hora (que será el salario mínimo) se les pagará a estos empleados una tarifa salarial adicional de \$5.00 por hora para todas las vacaciones, días personales, pago de ausencia por duelo, pago por presentarse a trabajar y pago por servir como jurado.

E. DIFERENCIAL DE TURNOS

Todos los empleados que estén programados a trabajar y marquen su hora de entrada antes de las 5:00 am obtendrán un diferencial de turno de \$1.00 por hora.

F. HORAS EXTRAS

Se pagarán las horas extras y los pagos complementarios por trabajar más de cuarenta (40) horas a la semana a una tarifa de tiempo y medio (1 ½). (No habrá pagos complementarios diarios o del sexto (6°) y sétimo (7°) día).

G. DÍAS POR ENFERMEDAD O POR MOTIVOS PERSONALES

La Empresa acatará los términos y las condiciones de las leyes locales y estatales sobre pagos por enfermedad. Además, después de que finalicen su período de prueba, se permitirá a los empleados que utilicen días personales remunerados, con base en la lista siguiente, para que los tomen en incrementos de ocho (8) o diez (10) horas por día completo, según estén programados con regularidad. Para utilizar un día o días personales remunerados, los empleados deberán presentar una solicitud por escrito con al menos una (1) semana de antelación al día o días solicitados. El Empleador no denegará de forma irrazonable el día o los días libres solicitados. El/la empleado(a) que use un día o días libres pagados por motivos personales obtendrá el salario correspondiente a las horas ordinarias hasta por un máximo de ocho (8) o diez (10) horas, según corresponda. (Véase arriba la tasa de beneficios para empleados con propinas por días personales pagados).

Finalización del período de prueba: 1 día personal.

Primer aniversario y todos los aniversarios posteriores: 2 días personales.

CLÁUSULA ADICIONAL 11. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE NASHVILLE (BNA)

A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES

Las tarifas mínimas salariales para las clasificaciones en la unidad de Nashville, Tennessee serán las siguientes:

Clasificación	1/7/24	1/1/25	1/7/25	1/1/26	1/7/26	1/1/27	1/7/27	1/1/28	1/7/28
Servicios alimentarios (<i>utility</i>)	\$17.70	\$18.20	\$18.70	\$19.20	\$19.70	\$20.20	\$20.70	\$21.20	\$21.70
Cocineros I	\$19.70	\$20.20	\$20.70	\$21.20	\$21.70	\$22.20	\$22.70	\$23.20	\$23.70
Cajeros	\$18.20	\$18.70	\$19.20	\$19.70	\$20.20	\$20.70	\$21.20	\$21.70	\$22.20
Meseros en los comedores	\$5.54	\$5.64	\$5.64	\$5.74	\$5.74	\$5.84	\$5.84	\$5.94	\$5.94
Cantineros (<i>bartender</i>)	\$7.15	\$7.25	\$7.25	\$7.35	\$7.35	\$7.45	\$7.45	\$7.55	\$7.55
Cantineros II	\$7.65	\$7.75	\$7.75	\$7.85	\$7.85	\$7.95	\$7.95	\$8.05	\$8.05
Porteadores	\$17.00	\$17.50	\$18.00	\$18.50	\$19.00	\$19.50	\$20.00	\$20.50	\$21.00
Cajeros principales	\$18.20	\$18.70	\$19.20	\$19.70	\$20.20	\$20.70	\$21.20	\$21.70	\$22.20

Generales	1/1/25	1/7/25	1/1/26	1/7/26	1/1/27	1/7/27	1/1/28	1/7/28	
Con propinas		\$0.10	\$0.00	\$0.10	\$0.00	\$0.10	\$0.00	\$0.10	\$0.00
Sin propinas		\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50

Los empleados obtendrán los aumentos de las tarifas, ya sean generales o de sus respectivas clasificaciones, los que sean mayores.

B. TARIFAS SALARIALES PARA NUEVOS EMPLEADOS

La Empresa podrá utilizar el siguiente cronograma de pago para los nuevos empleados:

- Al iniciar: \$1.00 por debajo de la tarifa de clasificación.
- Después de 12 meses: la tarifa completa de su clasificación.

A los empleados con propinas se les contratará con la tarifa de la clasificación.

C. DIFERENCIAL NOCTURNO

Además de su tarifa salarial por hora, los empleados programados a trabajar entre las 11:00 pm y las 5:00 am obtendrán un pago complementario de \$0.10 por hora.

D. EMPLEADOS CON PUESTOS DE LIDERAZGO

A los empleados designados como personal "líder" se les pagará una tarifa por hora de \$0.75, por encima de la tarifa de la clasificación que estén liderando. A partir del 1° de enero de 2025, este aumento será de \$1.00 por hora. Se entiende y se acuerda mutuamente que el uso de la designación de "líder" quedará a la entera discreción del equipo directivo y que podrá utilizarse o no, según lo dicten las propias condiciones empresariales.

E. ESTACIONAMIENTO Y TRANSPORTE

La Empresa acepta continuar pagado el costo total del estacionamiento por la duración de esta cláusula adicional.

F. TARIFAS DE TAXIS

La Empresa reembolsará a un(a) empleado(a) el costo de la tarifa de un taxi si se le pide que se quede trabajando horas extras y ya no tiene acceso a transporte público para regresar a su casa. Ese(a) empleado(a) deberá presentar un recibo fechado de la compañía de taxis.

G. SUBSIDIO DE COMIDAS

La Empresa ofrecerá un subsidio de comidas por la cantidad de \$11.00 al día, para que se utilice en cualquier localidad para adquirir una comida de igual calidad y variedad que la que se sirve a los clientes. También se permitirá que los empleados consuman sin límites refrescos gaseosos de las máquinas. El subsidio de comidas aumentará de la siguiente forma:

1/1/2025: \$12.50

1/1/2026: \$12.75

1/1/2027: \$13.00

CLÁUSULA ADICIONAL 12. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE ORLANDO (MCO)

A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES

Las tarifas salariales mínimas para Orlando, Florida serán las siguientes:

Clasificación	1/7/2024	1/1/2025	1/7/2025	1/1/2026	1/7/2026	1/1/2027	1/7/2027	1/1/2028	1/7/2028
Cantineros (<i>bartender</i>)	Salario mínimo								
Cajeros de alimentos	\$17.25	\$18.25	\$18.50	\$19.00	\$19.50	\$20.00	\$20.50	\$21.00	\$21.50
Cocineros 1	\$18.25	\$19.25	\$19.50	\$20.00	\$20.50	\$21.00	\$21.50	\$22.00	\$22.50
Cocineros 2	\$18.75	\$19.75	\$20.00	\$20.50	\$21.00	\$21.50	\$22.00	\$22.50	\$23.00
Cocineros 3	\$19.25	\$20.25	\$20.50	\$21.00	\$21.50	\$22.00	\$22.50	\$23.00	\$23.50
Preparadores de alimentos	\$18.00	\$19.00	\$19.25	\$19.75	\$20.25	\$20.75	\$21.25	\$21.75	\$22.25
Anfitriones (<i>host</i>)	\$17.25	\$18.25	\$18.50	\$19.00	\$19.50	\$20.00	\$20.50	\$21.00	\$21.50
Porteadores	\$17.75	\$18.75	\$19.00	\$19.50	\$20.00	\$20.50	\$21.00	\$21.50	\$22.00
Baristas	\$17.75	\$18.75	\$19.00	\$19.50	\$20.00	\$20.50	\$21.00	\$21.50	\$22.00
Servicios alimentarios (<i>utility</i>)	\$17.25	\$18.25	\$18.50	\$19.00	\$19.50	\$20.00	\$20.50	\$21.00	\$21.50
Camareros	Salario mínimo								

Generales	1/1/2025	1/7/2025	1/1/2026	1/7/2026	1/1/2027	1/7/2027	1/1/2028	1/7/2028
Sin propinas		\$1.00	\$0.25	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50

Los empleados obtendrán los aumentos de las tarifas, ya sean generales o de sus respectivas clasificaciones, los que sean mayores.

Todos los empleados con propinas recibirán un aumento salarial general que esté de acuerdo con el salario mínimo del estado de la Florida.

Los cantineros (*bartender*) y los camareros (*servers*) mantendrán sus propinas.

En el caso de los empleados por hora, la Empresa reunirá las propinas en las localidades del aeropuerto que sean adecuadas.

Nuevo cronograma de pagos para nuevos empleados, remunerados por hora solamente, sin propinas:

Al inicio: \$1 por debajo de la tarifa completa.

Después de 12 meses: la tarifa completa.

No se aplicarán ni se utilizarán las nuevas tarifas por hora para nuevos empleados que se mencionaron anteriormente sin el acuerdo de la Unión.

En el caso de que el Empleador requiera certificados de capacitación para los empleados que sean baristas debido a las normas propias de la marca u otras razones, el Empleador acepta aplicar pagos complementarios, de acuerdo con otras operaciones realizadas en el aeropuerto MCO.

B. ESTACIONAMIENTO

La Empresa continuará pagando el costo del estacionamiento por la duración de este suplemento sobre salarios locales.

C. COMIDAS

La Empresa ofrecerá una comida a todos los empleados por cada turno laborado. La Empresa ofrecerá de forma gratuita agua, refrescos gaseosos de máquina y café a los empleados que estén trabajando. La Empresa no ofrecerá agua embotellada o refrescos en botellas.

D. CUOTAS

Se deducirán las cuotas de la Unión semanalmente.

E. ARTÍCULO 12. HORARIO LABORAL

- Tiempo y medio después de cuarenta (40) horas semanales.
- El pago complementario del sexto (6°) y séptimo (7°) día no servirá como puente entre las semanas laborales.

CLÁUSULA ADICIONAL 13. AEROPUERTO INTERNACIONAL LOUIS ARMSTRONG (MSY)

A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES

Las tarifas mínimas de las clasificaciones en la unidad de Nueva Orleans, Luisiana serán las siguientes:

Clasificación	1/7/24	1/1/25	1/1/26	1/1/27	1/1/28	7/1/28
Preparadores de alimentos	\$16.40	\$18.00	\$18.75	\$19.50	\$20.00	\$20.50
Lavaplatos	\$15.40	\$16.75	\$17.50	\$18.25	\$18.75	\$19.50
Primeros cocineros	\$16.40	\$18.00	\$18.75	\$19.50	\$20.00	\$20.50
Primeros panaderos	\$16.00	\$17.60	\$18.35	\$19.10	\$19.60	\$20.10
Porteadores	\$15.90	\$16.90	\$17.65	\$18.40	\$19.15	\$19.90
Servicios alimentarios (<i>utility</i>)	\$15.40	\$16.65	\$17.40	\$18.15	\$18.65	\$19.40
Anfitriones (<i>host</i>)	\$15.40	\$16.75	\$17.50	\$18.25	\$18.75	\$19.50
Cajeros	\$15.40	\$16.40	\$17.15	\$17.90	\$18.65	\$19.40
Cocineros de producción	\$16.40	\$18.00	\$18.75	\$19.50	\$20.00	\$20.50
Despachadores de alimentos	\$15.00	\$16.75	\$17.25	\$17.75	\$18.25	\$19.00
Camareros	\$5.31	\$5.36	\$5.41	\$5.46	\$5.51	\$5.51
Cantineros (<i>bartender</i>)	\$7.97	\$8.02	\$8.07	\$8.12	\$8.17	\$8.17

Los empleados obtendrán los aumentos estipulados anteriormente. Si el/la empleado(a) está por encima de la escala, este(a) obtendrá la diferencia entre la nueva escala salarial y la anterior.

B. EMPLEADOS CON PUESTOS DE LIDERAZGO

A los empleados designados como personal "líder" se les pagará una tarifa por hora de \$0.50, por encima de la tarifa de la clasificación que estén liderando. A partir del 1° de enero de 2025, se pagará al personal "líder" una tarifa salarial por hora de \$0.75, por encima de la tarifa de la clasificación que estén liderando. A partir del 1° de enero de 2026, se pagará al personal "líder" una tarifa salarial por hora de \$1.00, por encima de la tarifa de la clasificación que estén liderando. Se entiende y se acuerda mutuamente que el uso de la designación de "líder" quedará a la entera discreción del equipo directivo y que podrá utilizarse o no, según lo dicten las condiciones empresariales. Cualquier empleado(a) con propinas que capacite a un(a) nuevo(a) empleado(a) con propinas obtendrá la tarifa del personal "líder" por todas las horas en las que cumpla con estas tareas de capacitación.

C. ESTACIONAMIENTO Y TRANSPORTE

La Empresa acepta continuar pagando el costo total del estacionamiento por la duración de esta cláusula adicional.

D. DÍAS POR ENFERMEDAD Y POR MOTIVOS PERSONALES

La Empresa acatará los términos y las condiciones de las leyes locales y estatales sobre pagos por enfermedad. Además, la Empresa ofrecerá días por motivos personales a los empleados de tiempo completo, según la lista siguiente, a partir del 1° de enero de cada año, con base en los años de servicio que tengan al 1° de enero de cada año.

- Menos de 3 años de servicio: 1 día por motivos personales.
- De 3 a 5 años de servicio: 2 días por motivos personales.
- De 5 a 10 años de servicio: 3 días por motivos personales.
- Más de 10 años de servicio: 4 días por motivos personales

E. PROGRAMACIÓN DE TURNOS

A su entera discreción, el Empleador podrá programar que los empleados trabajen cuatro (4) días consecutivos, de diez (10) horas cada uno, y todas las labores realizadas que superen los cuatro (4) días en una semana o las diez (10) horas en un día se remunerarán según se estipula en el Acuerdo Marco Nacional.

F. SUBSIDIO DE COMIDAS

La Empresa ofrecerá un subsidio de comidas por la cantidad de \$13.00 al día, para que se utilice en cualquier localidad para adquirir una comida de igual calidad y variedad que la que se sirve a los clientes. También se permitirá que los empleados consuman sin límites refrescos gaseosos de las máquinas. El vale de comidas aumentará en veinticinco (\$0.25) cada año.

- A partir del 1° de enero de 2025, el vale de comidas será de \$13.25.
- A partir del 1° de enero de 2026, el vale de comidas será de \$13.50.
- A partir del 1° de enero de 2027, el vale de comidas será de \$13.75.
- A partir del 1° de enero de 2028, el vale de comidas será de \$14.00.

G. GAFETES DISTINTIVOS

La Empresa entregará a la Unión un gafete distintivo adicional.

H. DIFERENCIAL DE TURNOS TEMPRANOS

La Empresa pagará un diferencial de turnos de \$1.00 por hora trabajada a aquellos empleados cuya jornada laboral comience entre las 3:00 am y las 5:00 am. Estos diferenciales de turnos se pagarán para todas las horas laboradas durante la jornada completa.

CLÁUSULA ADICIONAL 14. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE RICHMOND (RIC)

A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES

Las tarifas mínimas de las clasificaciones en la unidad de Richmond, Virginia serán las siguientes:

Clasificación	1/7/24	1/1/25	1/7/25	1/1/26	1/7/26	1/1/27	1/7/27	1/1/28	1/7/28
Cajeros	\$14.40	\$14.90	\$15.40	\$15.90	\$16.40	\$16.90	\$17.40	\$17.90	\$18.40
Cocineros	\$15.80	\$16.30	\$16.80	\$17.30	\$17.80	\$18.30	\$18.80	\$19.30	\$19.80
Servicios alimentarios (<i>utility</i>)	\$14.80	\$15.30	\$15.80	\$16.30	\$16.80	\$17.30	\$17.80	\$18.30	\$18.80
Dependientes de tiendas	\$20.40	\$20.90	\$21.40	\$21.90	\$22.40	\$22.90	\$23.40	\$23.90	\$24.40
Cantineros (<i>bartender</i>)	\$4.70	\$4.80	\$4.80	\$4.90	\$4.90	\$5.00	\$5.00	\$5.10	\$5.10
Preparadores de alimentos	\$13.20	\$13.70	\$14.20	\$14.70	\$15.20	\$15.70	\$16.20	\$16.70	\$17.20
Lavaplatos	\$12.10	\$12.60	\$13.10	\$13.60	\$14.10	\$14.60	\$15.10	\$15.60	\$16.10
Camareros	\$3.70	\$3.80	\$3.80	\$3.90	\$3.90	\$4.00	\$4.00	\$4.10	\$4.10
Cocineros 2	\$17.20	\$17.70	\$18.20	\$18.70	\$19.20	\$19.70	\$20.20	\$20.70	\$21.20

Generales	1/1/25	1/7/25	1/1/26	1/7/26	1/1/27	1/7/27	1/1/28	1/7/28
Con propinas	\$0.10	\$0.00	\$0.10	\$0.00	\$0.10	\$0.00	\$0.10	\$0.00
Sin propinas	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50

Los empleados obtendrán los aumentos de las tarifas, ya sean generales o de sus respectivas clasificaciones, los que sean mayores.

B. TARIFAS SALARIALES PARA NUEVOS EMPLEADOS

A partir del 1° de enero de 2026, la Empresa podrá utilizar el siguiente cronograma de pago para los nuevos empleados:

- Al iniciar: \$1.00 por debajo de la tarifa de la clasificación.
- Después de 12 meses: la tarifa completa de su clasificación.

A los empleados con propinas se les contratará con la tarifa de la clasificación.

C. EMPLEADOS CON PUESTOS DE LIDERAZGO

A los empleados designados como personal "líder" se les pagará una tarifa por hora de \$0.50, por encima de la tarifa de la clasificación que estén liderando. A partir del 1° de enero de 2025, al personal "líder" se le pagará una tarifa por hora de \$0.75, por encima de la tarifa de la clasificación que estén liderando. A partir del 1° de enero de 2026, al personal "líder" se le pagará una tarifa por hora de \$1.00, por encima de la tarifa de la clasificación que estén

liderando. Se entiende y se acuerda mutuamente que el uso de la designación de líder quedará a la entera discreción de la Empresa y que los empleados líderes podrán utilizarse o no, según lo dicten las condiciones empresariales.

D. ESTACIONAMIENTO Y TRANSPORTE

La Empresa acepta continuar pagando el costo total del estacionamiento por la duración de esta cláusula adicional.

E. TASA DE BENEFICIOS PARA EMPLEADOS CON PROPINAS

Aquellos empleados que actualmente reciben una tasa de beneficios por hora más alta, obtendrán los aumentos adicionales de \$0.25 por hora y por año estipulados con anterioridad, además de su tasa de beneficios por hora.

F. SUBSIDIO DE COMIDAS

La Empresa ofrecerá un subsidio de comidas por la cantidad de \$16.00 al día, para que se utilice en cualquier localidad para adquirir una comida de igual calidad y variedad que la que se sirve a los clientes. También se permitirá que los empleados consuman sin límites refrescos gaseosos de las máquinas. El 1° de enero de 2027, el subsidio de comidas aumentará en veinticinco centavos (\$0.25) para un total de \$16.25.

CLÁUSULA ADICIONAL 15. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE SYRACUSE HANCOCK (SYR)

A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES

Clasificación	Tarifa actual
Encargados de puestos concesionarios	\$ 18.75
Cantineros (<i>bartender</i>)	\$ 13.75
Cajeros	\$ 18.75
Cocineros	\$ 19.75
Encargados principales de bebidas	\$ 14.25
Porteadores	\$ 18.75
Camareros	\$ 13.75
Trabajadores de servicios alimentarios (<i>utility</i>)	\$ 18.75
Preparadores de alimentos	\$ 18.75

Cada 1° de abril, las tarifas de cada una de las clasificaciones aumentarán aplicando el incremento del salario mínimo o \$0.50, lo que sea mayor.

- El pago de los cocineros será de \$1.00, por encima del salario mínimo de los empleados sin propinas.
- Los encargados principales de bebidas recibirán \$0.50 por encima del salario mínimo de los empleados con propinas.

B. ESTACIONAMIENTO

Los asociados podrán seguir estacionándose en el lugar designado como estacionamiento para empleados del aeropuerto. En el caso de que el aeropuerto cobre por parquearse en este estacionamiento durante la vigencia de este acuerdo, las partes acuerdan abrir esta área del acuerdo a una negociación.

C. COMIDAS

La Empresa ofrecerá \$13.50 para comidas.

D. DÍAS POR ENFERMEDAD Y POR MOTIVOS PERSONALES

La Empresa acatará los términos y las condiciones de las leyes locales y estatales sobre pagos por enfermedad. Además, la Empresa ofrecerá días por motivos personales a los empleados de tiempo completo, según la lista siguiente, a partir del 1° de enero de cada año, con base en los años de servicio que tengan al 1° de enero de cada año.

- Menos de 3 años de servicio: 1 día por motivos personales.
- De 3 a 5 años de servicio: 2 días por motivos personales.

- De 5 a 10 años de servicio: 3 días por motivos personales.
- Más de 10 años de servicio: 4 días por motivos personales.

Se podrán transferir de un año a otro los días por enfermedad que no se utilicen.

E. PAGO COMPLEMENTARIO

A los empleados que asuman responsabilidades como líderes se les hará un pago complementario de \$1.00 por hora, para todas las horas que trabajen para llevar a cabo esa función laboral.

Los empleados que asuman responsabilidades de capacitación laboral obtendrán un pago complementario de \$1.00 por hora, para todas las horas que trabajen para llevar a cabo esa función laboral.

F. GAFETES DISTINTIVOS

El equipo directivo entregará un gafete distintivo a los representantes de la Unión para que tengan acceso al lugar de trabajo, a fin de llevar a cabo actividades propias de la Unión.

G. ARTÍCULO 12. HORARIO LABORAL

- Tiempo y medio después de 40 horas semanales.
- El pago complementario del sexto (6°) y del séptimo (7°) día no servirá como puente entre las semanas laborales.

CLÁUSULA ADICIONAL 16. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE TAMPA (TPA)

A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES

Las tarifas mínimas de las clasificaciones en la unidad de Tampa, Florida serán las siguientes:

Clasificación	7/1/2024	1/1/2025	7/1/2025	1/1/2026	7/1/2026	1/1/2027	7/1/2027	1/1/2028	7/1/2028
Cantineros (<i>bartender</i>)	Salario mínimo								
Cocineros I	\$15.25	\$16.50	\$16.75	\$17.25	\$17.75	\$18.25	\$18.75	\$19.25	\$19.75
Cocineros II	\$16.75	\$18.00	\$18.25	\$18.75	\$19.25	\$19.75	\$20.25	\$20.75	\$21.25
Cocineros III	\$18.25	\$19.50	\$19.75	\$20.25	\$20.75	\$21.25	\$21.75	\$22.25	\$22.75
Anfitriones (<i>host</i>)	\$15.25	\$16.50	\$16.75	\$17.25	\$17.75	\$18.25	\$18.75	\$19.25	\$19.75
Camareros	Salario mínimo								
Encargados de un stand	\$15.75	\$17.00	\$17.25	\$17.75	\$18.25	\$18.75	\$19.25	\$19.75	\$20.25
Servicios alimentarios (<i>utility</i>)	\$15.00	\$16.25	\$16.50	\$17.00	\$17.50	\$18.00	\$18.50	\$19.00	\$19.50
Generales		1/1/2025	7/1/2025	1/1/2026	7/1/2026	1/1/2027	7/1/2027	1/1/2028	7/1/2028
Sin propina		\$1.25	\$0.25	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50

Los empleados obtendrán los aumentos de las tarifas, ya sean generales o de sus respectivas clasificaciones, los que sean mayores.

A partir del 1°, 2025, la Empresa podrá utilizar el siguiente cronograma de pago para los nuevos empleados:

- Al iniciar: \$1.00 por debajo de la tarifa de la clasificación.
- Después de 12 meses: la tarifa completa de su clasificación.

A los empleados con propinas se les contratará con la tarifa de la clasificación.

B. ESTACIONAMIENTO

La Empresa continuará pagando el costo del estacionamiento por la duración de esta cláusula adicional. Con respecto al transporte público, la Empresa pagará el cincuenta por ciento (50%) del costo o hasta veinticinco dólares (\$25.00) al mes para pases mensuales de la Autoridad Regional de Tránsito del Área de Hillsborough (HART, por sus siglas en inglés), el monto que sea menor.

C. COMIDAS

La Empresa ofrecerá una comida a cada empleado(a) por cada turno o jornada que trabaje. La Empresa ofrecerá de forma gratuita agua, refrescos gaseosos de máquina y café a los empleados que estén trabajando. La Empresa no ofrecerá agua embotellada o refrescos en botellas.

D. CUOTAS

Se deducirán las cuotas de la Unión semanalmente.

E. GAFETES DISTINTIVOS

El Empleador continuará suministrando gafetes distintivos de seguridad a los empleados que los necesiten para realizar sus labores. El equipo directivo entregará un gafete distintivo a los representantes de la Unión para que tengan acceso al lugar de trabajo, a fin de llevar a cabo actividades propias de la Unión.

F. ARTÍCULO 12. HORARIO LABORAL

- Tiempo y medio después de cuarenta (40) horas semanales.
- El pago complementario del sexto (6°) y del séptimo (7°) día no servirá como puente entre las semanas laborales.

G. PAGO COMPLEMENTARIO

Los empleados que asuman responsabilidades laborales como líderes obtendrán un pago complementario de \$0.50 por hora, para todas las horas trabajadas para cumplir con esa función laboral. A partir del 1° de enero de 2025, todos los empleados que asuman responsabilidades laborales como líderes obtendrán un pago complementario de \$0.75 por hora, para todas las horas trabajadas para cumplir con esa función laboral. A partir del 1° de enero de 2026, todos los empleados que asuman responsabilidades laborales como líderes obtendrán un pago complementario de \$1.00 por hora, para todas las horas trabajadas para cumplir con esa función laboral.

Empleados no designados como líderes. Los empleados que asuman responsabilidades de capacitación laboral obtendrán un pago complementario de \$0.50 por hora, para todas las horas que trabajen para llevar a cabo esa función laboral. A partir del 1° de enero de 2025, los empleados que asuman responsabilidades de capacitación laboral obtendrán un pago complementario de \$0.75 por hora, para todas las horas que trabajen para llevar a cabo esa función laboral. A partir del 1° de enero de 2026, los empleados que asuman responsabilidades de capacitación laboral obtendrán un pago complementario de \$1.00 por hora, para todas las horas que trabajen para llevar a cabo esa función laboral.

CLÁUSULA ADICIONAL 17. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE TULSA (TUL)

A. TARIFAS Y AUMENTOS SALARIALES

Las tarifas mínimas de las clasificaciones en la unidad de Tulsa, Oklahoma serán las siguientes:

Clasificación	1/7/24	1/1/25	1/7/25	1/1/26	1/7/26	1/1/27	1/7/27	1/1/28	1/7/28
Cajeros	\$13.50	\$14.00	\$14.50	\$15.00	\$15.50	\$16.00	\$16.50	\$17.00	\$17.50
Baristas	\$14.50	\$15.00	\$15.50	\$16.00	\$16.50	\$17.00	\$17.50	\$18.00	\$18.50
Cantineros (bartender)	\$4.03	\$4.13	\$4.13	\$4.23	\$4.23	\$4.33	\$4.33	\$4.43	\$4.43
Camareros	\$4.03	\$4.13	\$4.13	\$4.23	\$4.23	\$4.33	\$4.33	\$4.43	\$4.43
Ayudantes de cocina	\$14.50	\$15.00	\$15.50	\$16.00	\$16.50	\$17.00	\$17.50	\$18.00	\$18.50
Cocineros de estaciones	\$15.50	\$16.00	\$16.50	\$17.00	\$17.50	\$18.00	\$18.50	\$19.00	\$19.50
Baristas principales	\$15.50	\$16.00	\$16.50	\$17.00	\$17.50	\$18.00	\$18.50	\$19.00	\$19.50
Servicios alimentarios (<i>utility</i>)	\$15.50	\$16.00	\$16.50	\$17.00	\$17.50	\$18.00	\$18.50	\$19.00	\$19.50
Panaderos	\$15.50	\$16.00	\$16.50	\$17.00	\$17.50	\$18.00	\$18.50	\$19.00	\$19.50
Porteadores	\$17.00	\$17.50	\$18.00	\$18.50	\$19.00	\$19.50	\$20.00	\$20.50	\$21.00

Generales	1/1/25	1/7/25	1/1/26	1/7/26	1/1/27	1/7/27	1/1/28	1/7/28
Con propinas	\$0.10	\$0.00	\$0.10	\$0.00	\$0.10	\$0.00	\$0.10	\$0.00
Sin propinas	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50	\$0.50

B. TARIFAS SALARIALES PARA NUEVOS EMPLEADOS

La Empresa podrá utilizar el siguiente cronograma de pago para los nuevos empleados:

- Al iniciar: \$1.00 por debajo de la tarifa de la clasificación.
- Después de 12 meses: la tarifa completa de su clasificación.

A los empleados con propinas se les contratará con la tarifa de la clasificación.

C. ESTACIONAMIENTO

La Empresa continuará pagando el costo del estacionamiento por la duración de esta cláusula adicional.

Con respecto al transporte público, la Empresa pagará el cincuenta por ciento (50%) del costo o veinte dólares (\$20.00) al mes para el pase mensual, el monto que sea menor. A partir del 1° de enero de 2025, la Empresa pagará el setenta y cinco (75%) del costo o treinta dólares (\$30.00) al mes para el pase mensual, el monto que sea menor.

D. COMIDAS

La Empresa entregará a los empleados un vale de comida con un monto de \$16.00 al día, para que lo utilicen en cualquier localidad para adquirir una comida de igual calidad y variedad que la que se sirve a los clientes. La Empresa ofrecerá de forma gratuita agua, refrescos gaseosos de máquina y café a los empleados que estén trabajando. La Empresa no ofrecerá agua embotellada o refrescos en botellas.

E. GAFETES DISTINTIVOS

El equipo directivo entregará un gafete distintivo a los representantes de la Unión para que tengan acceso al lugar de trabajo, a fin de llevar a cabo actividades propias de la Unión.

F. ARTÍCULO 12. HORARIO LABORAL

- Tiempo y medio después de cuarenta (40) horas semanales.
- El pago complementario del sexto (6°) y del séptimo (7°) día no servirá como puente entre las semanas laborales.

G. PAGO COMPLEMENTARIO

Los empleados que asuman responsabilidades de capacitación laboral obtendrán un pago complementario de \$1.00 por hora, para todas las horas que trabajen para llevar a cabo esa función laboral.

Pago complementario para turnos. Los empleados que empiecen a trabajar a las 4:00 am recibirán \$1.00 por hora, por encima de la tarifa de su clasificación.

CLÁUSULA ADICIONAL 18. AEROPUERTO INTERNACIONAL DE TUCSON (TUS)

ESTA PÁGINA SE DEJÓ EN BLANCO INTENCIONALMENTE. SE ESTÁ A LA ESPERA DE LOS RESULTADOS DE LAS NEGOCIACIONES DE LA CLÁUSULA ADICIONAL LOCAL.

CARTA ADICIONAL 1. POLÍTICAS LOCALES

John Wilhelm
Presidente General
Unión Internacional H.E.R.E.
1219 28th Street, N.W.
Washington, D.C. 20007

Estimado Sr. Wilhelm:

Se entiende que las municipalidades regionales han iniciado la instauración de disposiciones u ordenanzas locales para establecer tarifas salariales y beneficios mínimos para contratistas específicos por la prestación de servicios dentro de la comunidad. Cuando existan tales disposiciones, el Empleador y la Unión acuerdan acatar la ordenanza pertinente. Cuando la disposición permita que el acuerdo de negociación colectiva sustituya la ordenanza, las partes acuerdan reunirse, analizar y llegar a un acuerdo sobre este asunto.

Atentamente,

Charles E. Moran, Jr., Presidente, Delaware North Companies, Inc. Travel & Hospitality Services

Acordado en este día _____ de 1999 (firma en archivo)

CARTA ADICIONAL 2. ACUERDO DE NEUTRALIDAD SOBRE LA REVISIÓN DE TARJETAS

El presente memorando de entendimiento se celebra con el propósito de establecer las reglas básicas en el caso de que la infrascrita organización sindical, en adelante la Unión, decida llevar a cabo una campaña de organización en cualquier localidad de Delaware North Companies, Inc. Travel & Hospitality Services, en adelante el Empleador, que esté ubicada en algún aeropuerto.

Las partes determinarán los aeropuertos posteriores a esta fecha, treinta (30) días después de que se notifique al Empleador acerca de una adjudicación. Cualquiera de las partes podrá notificar a la otra el deseo de retirar la unidad recién adjudicada del Acuerdo Marco Nacional (MNA, por sus siglas en inglés). Las partes se reunirán de inmediato para analizar esto. Si las partes no llegan a un acuerdo, el asunto se someterá a un arbitraje vinculante.

Por consiguiente, se acuerda que, en el caso de que la Unión decida organizar a los empleados de la Empresa, se aplicará lo siguiente:

1. Las partes reconocen mutuamente que la legislación laboral nacional garantiza a los empleados el derecho de formar o de escoger cualquier organización sindical para que actúe como representante exclusivo de los empleados, para propósitos de negociaciones colectivas con el Empleador, o bien, de abstenerse de tal actividad.
2. El Empleador no tomará ninguna acción ni hará ninguna declaración que afirme o implique, ya sea de forma directa o indirecta, su preferencia o no preferencia sobre la sindicalización de sus empleados en general, o bien, sobre el reconocimiento de la Unión signataria del presente acuerdo.
3. En cualquier momento en que la Unión signataria notifique por escrito al Empleador su intención de organizar a los empleados en una unidad específica de todos los empleados de alimentos, bebidas y ventas al por menor en un punto de venta de algún aeropuerto, que no sean gerentes ni empleados confidenciales, el Empleador permitirá el acceso de la Unión a sus empleados en la cafetería de los empleados y en áreas no públicas del Empleador durante períodos no laborales, para propósitos de organización, siempre que la Unión no interfiera en las actividades empresariales.
4. En un plazo de treinta (30) días después de haber recibido esa notificación por escrito sobre la intención de organizar a los empleados, el Empleador entregará a la Unión una lista completa de sus empleados, la cual incluirá a los empleados tanto de tiempo completo como de medio tiempo. La lista contendrá sus nombres, clasificaciones laborales, fechas de contratación y direcciones. Posteriormente, el Empleador deberá suministrar una lista actualizada cuando así se lo solicite la Unión.
5. Tras recibir la notificación por escrito sobre la intención de organizar a los empleados en una unidad específica, según se estipula en el párrafo 3 anterior, la Unión signataria del presente acuerdo tendrá derecho a solicitar formalmente su reconocimiento por parte de los empleados de la Empresa. En el caso de que la Unión signataria solicite este reconocimiento, se seleccionará una parte imparcial y neutral, mutuamente satisfactoria

para el Empleador y la Unión, para que realice una revisión de las tarjetas de autorización de los empleados presentadas por la Unión, como respaldo de su afirmación de que representa a la mayoría de los empleados en esa localidad. Si la mayoría de los empleados dentro de esa unidad ha designado a la Unión signataria para que los represente, el Empleador la reconocerá como tal. El Empleador no presentará una petición ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, por sus siglas en inglés) para ninguna elección con relación a cualquier solicitud de reconocimiento y verificación de tarjetas prevista en el presente acuerdo.

6. Siempre que se deba cubrir algún puesto, el Empleador notificará a la Unión sobre tales vacantes, y considerará y contratará a personas calificadas y aptas que remita la Unión para ocupar esos puestos. El Empleador se reserva el derecho único y exclusivo de determinar las aptitudes de los puestos y cubrir las vacantes.
7. Sin demora alguna después de la ejecución de este acuerdo, el Empleador notificará a la Unión sobre todas las unidades existentes que no estén organizadas. Posteriormente, Delaware North Companies — Travel Hospitality Services notificará a la Unión sobre la adjudicación de una licitación u otro acuerdo para abrir una nueva unidad a más tardar treinta (30) días después de que se adjudique esa licitación o se llegue a un acuerdo.
8. Las partes acuerdan que cualquier disputa sobre la interpretación o la aplicación de este acuerdo se someterá a un arbitraje agilizado (es decir, sin escritos y una decisión obligatoria) ante un(a) árbitro(a) seleccionado de conformidad con el Reglamento de Arbitraje Laboral de la Asociación Americana de Arbitraje. El/la árbitro(a) sólo estará facultado(a) para ordenar a la parte que no esté cumpliendo que acate el presente acuerdo y para imponer medidas correctivas.
9. El Empleador no presentará una petición ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales para ninguna elección con relación a una solicitud de reconocimiento prevista en este acuerdo, ni presentará una notificación de reconocimiento voluntario ante la NLRB, de forma tal que la decisión sobre cuándo y si se envía esa notificación queda a la entera discreción de la Unión. Si la Unión notifica a la NLRB el reconocimiento de conformidad con este acuerdo, el Empleador publicará la notificación de reconocimiento de la NLRB, de conformidad con las instrucciones de esta, inmediatamente después de recibir tal notificación. La Unión y el Empleador acuerdan que si cualquier otra persona o entidad solicita a la Junta Nacional de Relaciones Laborales alguna elección como resultado del reconocimiento de la Unión, o a pesar de tal reconocimiento, de conformidad con este párrafo: (a) tanto el Empleador como la Unión solicitarán que la NLRB desestime la petición por motivos de impedimento del reconocimiento o, si han establecido un acuerdo de negociación colectiva que cubra a los empleados en el momento en que se presente la petición, por motivos de impedimento del contrato; (b) si se desestima esa petición, el Empleador y la Unión llegarán a un acuerdo de elección de pleno consentimiento, de conformidad con la sección 102.62 (c) de las Normas y Reglamentos de la NLRB; y (d) el Empleador y la Unión acatarán en todo momento las disposiciones del presente acuerdo y la Unión podrá presentar cargos por prácticas laborales injustas. La Unión y el Empleador no presentarán cargos ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales con relación a

cualquier acto u omisión que ocurra dentro del contexto de este acuerdo y el arbitraje bajo el párrafo 8 será el recurso exclusivo con el que cuenten.

10. Una vez que la Empresa ya haya reconocido a la Unión en un nuevo aeropuerto, de conformidad con lo estipulado en este memorando de entendimiento, las partes aceptan comenzar con las negociaciones para un nuevo acuerdo laboral/suplemento en la localidad del nuevo aeropuerto. Se requerirá que varios artículos y disposiciones del Acuerdo Marco Nacional se modifiquen, con el fin de reflejar lo que se ha establecido en los nuevos aeropuertos y los acuerdos laborales/suplementos apartes para esas localidades.
11. Este acuerdo se aplicará a todas las futuras unidades de Delaware North Companies-Travel Hospitality Services en todo el país y sus sucesores, y estará en vigor mientras exista un Acuerdo Marco Nacional vigente entre las partes.

Firmado este ___ día de setiembre de 2013.

Delaware North -Travel Hospitality
Services

Por: *firma en archivo*

Terry Ryan

Unión Internacional de UNITE HERE,
AFL-CIO

Por: *firma en archivo*

Jim DuPont

CARTA ADICIONAL 3. FRASCOS PARA PROPINAS

Se ha logrado el siguiente acuerdo entre DNC—THS (la Empresa) y UNITE HERE (la Unión) con relación a la utilización de frascos de propinas para cajeros en los aeropuertos en los que la Empresa lleva a cabo actividades en todo el país:

Se entiende que DNC—THS implementó una norma de la plataforma Guestpath para todas las localidades. Estas normas han ofrecido a los empleados de DNC—THS ciertos estándares durante cada interacción entre un(a) cliente y un(a) empleado(a). Estas normas describen las expectativas de servicio de la Empresa. Bajo las normas de Guestpath, está prohibido que se soliciten propinas y esta solicitud dará origen a medidas disciplinarias. Se considera que el hecho de tener un frasco para propinas a la vista de los clientes es solicitarlas, por lo que esto no se permitirá.

También se entiende que varias actividades realizadas por THS han permitido tradicionalmente que los cajeros utilicen frascos para propinas, los cuales han estado a la vista de los clientes. La Empresa intentó interrumpir esta práctica en los aeropuertos en 2009. La Unión presentó una queja sobre este asunto, afirmando que la eliminación de los frascos de propinas para los cajeros originó “recortes salariales” para estos. Después de analizar y negociar este asunto, las partes de este memorando de entendimiento acuerdan lo siguiente:

- Se permitirá el uso de un frasco estándar de propinas para los cajeros, el cual estará ubicado en un área en la que un(a) cliente pueda dejar dinero si así lo desea.
- El frasco para propinas no estará “plantado” con dinero doblado, pegado con cinta adhesiva o marcado de ninguna manera. Sólo se podrán utilizar los frascos de propinas que suministre la Empresa y que las partes acuerden, y NO se permitirá marcar, escribir o diseñar nada en ese frasco.
- Debido a que ahora se permitirá que los cajeros reciban propinas de los clientes y las distribuyan de una forma justa y equitativa para todos los trabajadores que interactúen directamente con el público en ese stand, ellos deberán estipular voluntariamente cuánto han recibido en efectivo por concepto de propinas diarias. Esta información se comunicará al Servicio de Rentas Internas (IRS, por sus siglas en inglés). Se entiende que los empleados distribuirán las propinas de una forma justa y equitativa. THS no intervendrá en este proceso.

Cuando el cliente se lo permita contractualmente al Empleador, todos los puntos de venta incluirán frascos para propinas en efectivo, así como cantidades sugeridas para propinas del 18%, 20% y 25% para transacciones con tarjetas de crédito, a más tardar el 1° de julio de 2025. Esto ocurrirá a más tardar el 1° de enero de 2025 en los aeropuertos de AUS y FLL, y a más tardar el 1° de marzo de 2025 en los aeropuertos de ATL y NOLA. Las partes revisarán el presente memorando de entendimiento después de noventa (90) días.

La queja presentada por la Unión sobre este asunto se retirará sin perjuicio. En ningún momento, el Empleador (equipo directivo o supervisores) participará en la distribución de las propinas.

Por la Empresa: _____ Fecha: _____

Por la Unión: _____ Fecha: _____

CARTA ADICIONAL 4. EQUIPOS DE GESTIÓN LABORAL PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

En un esfuerzo por resolver los asuntos planteados en el proceso de negociación, la Empresa y la Unión acuerdan que crearán Equipos de Gestión Laboral para la Solución de Problemas, a nivel tanto local como nacional, para poder abordar tales asuntos. Los equipos se reunirán cada cierto tiempo hasta que se hayan analizado a fondo todos los asuntos y se hayan realizado esfuerzos de buena fe para resolverlos. A nivel local, la Unión escogerá a los empleados que participarán en estas reuniones junto con el/la o los representantes sindicales, mientras que el equipo directivo escogerá a los gerentes que participarán. A solicitud de la Unión, un(a) representante empresarial de relaciones laborales también participará en cualquiera de las conversaciones a nivel local. Entre los temas que se analizarán se encuentran la posibilidad de pasar a un “método de acumulación” de vacaciones, por el cual las vacaciones se añadirán al banco de vacaciones de un(a) empleado(a) a medida que se vayan obteniendo, y una revisión de las políticas sobre manejo de efectivo, lo que incluye la regla de que los empleados con una variación de \$50 o más están sujetos al despido inmediato, y medidas de protección para los empleados que se ven obligados a efectuar “entregas a ciegas”.

Acordado esta fecha, el _____ de 2013.

Firma en archivo

Jim DuPont, Designado
Unión Internacional UNITE HERE

Firma en archivo

Terry Ryan,
Delaware North-Travel
Hospitality Services.

ANEXO B. LOCALIDADES CON “DERECHO AL TRABAJO”

Declaración conjunta. Las partes acuerdan que se leerá la siguiente Declaración conjunta a los trabajadores durante la orientación de nuevos empleados:

"Todos los empleados de DN-THS están cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva entre DN-THS y UNITE HERE. La Empresa se mantiene neutral en cuanto a la decisión de los empleados de afiliarse o no a la Unión. No se discriminará a ningún(a) empleado(a) por afiliarse o no a la Unión. Se puede obtener más información sobre los beneficios del contrato con la Unión, así como una copia del mismo llamando a la Oficina de la Unión al (____) _____. (La Unión proporcionará un número telefónico o una dirección).

ANEXO C. ARCHIVOS DE PERSONAL

9 de diciembre de 2003

Kenneth Paulsen
Vicepresidente General
Unión Internacional de Empleados de Hoteles y Restaurantes
1219 28th St. NW
Washington, DC 20007

Asunto: Acuerdo Marco Nacional de Delaware North —Travel Hospitality Services.

Estimado Ken:

Se adjunta al presente la información que se le prometió sobre la revisión de los archivos de personal de los empleados. Se adjunta la política específica de la Empresa con respecto a este asunto.

Por favor llámeme para que podamos analizar y finalizar este asunto.

Atentamente,

Terrance P. Ryan
Director, Relaciones Laborales

Políticas

200 – Políticas de la Empresa

Fecha de entrada en vigor: 16/06/2003

229.00 – Registros de los asociados

Propósito

El propósito de esta política es establecer lineamientos de la Empresa para los registros de los asociados.

Política

Es política de la Empresa asegurarse de que la información incluida en los archivos de personal de los asociados de la Empresa sea exacta, pertinente, relevante y segura, para evitar cualquier divulgación indebida.

A. ARCHIVOS REQUERIDOS PARA LOS ASOCIADOS

La información personal y relacionada con el puesto de trabajo que se necesita sobre cada asociado(a) se conservará en un archivo de personal oficial que mantendrá el Empleador. El contenido de cada archivo incluirá lo siguiente:

- Solicitud.
- Formulario de consentimiento y autorización para realizar pruebas de drogas.
- Formularios PA200/ADR.
- Formularios W-4.

De ser pertinente, también deberán incluirse los siguientes documentos en el archivo de personal:

- Currículo.
- Carta de oferta.
- Acuerdo de reubicación.
- Formularios de depósitos directos.
- Contratos de alquiler.
- Tarjetas de solicitud de membresía a la Unión.
- Tarjetas de autorización de deducciones de nómina para la Unión.
- Documentos de trabajo (documentación de respaldo).
- Formulario de reconocimiento (acuse de recibo) del manual para asociados.
- Investigación y verificación de antecedentes, crédito y referencias.
- Evaluaciones del desempeño debidamente firmadas.
- Medidas disciplinarias firmadas (formularios de registro de asesoramiento a los asociados).
- Documentación relacionada con la terminación del empleo.
- Formulario de reconocimiento (acuse de recibo) de la declaración de ética empresarial.

B. ARCHIVOS SEPARADOS

Otra documentación relevante y pertinente de los asociados deberá conservarse en archivos separados de los archivos de personal. Estos expedientes pueden mantenerse alfabéticamente, por asociado(a) en archivos temáticos, o en archivos individuales aparte para cada asociado(a).

1. Archivos de escritorio /varios.

- Documentación médica.
- Formularios de discapacidad.
- Compensación laboral.

- Formulario de evaluación del/de la candidato(a) y notas de las entrevistas.
- Información sobre beneficios.
- Embargos salariales.
- Registros de asistencia.
- Recibo de emisión de uniformes.
- Documentación sobre conversaciones/sesiones de asesoramiento/notas para archivar.

2. Archivo sobre los formularios I-9.

- Formularios I-9.
- Documentación relacionada con los formularios I-9.

*Véase la política sobre la Ley de Reforma y Control de la Inmigración (IRCA, por sus siglas en inglés).

3. Archivos sobre los gafetes distintivos

- Archivos sobre el Área de Exhibición de Identificación de Seguridad (SIDA, por sus siglas en inglés).
- Identificaciones.
- Lista de comprobación de delitos descalificantes relacionados el proceso SIDA.
- Solicitudes para el proceso SIDA en los aeropuertos.
- Registros de capacitaciones (de ser pertinente).
- Documentación sobre antecedentes (de ser pertinente).
- Lista de comprobación de huellas dactilares para el acceso no acompañado según el proceso SIDA.
- Archivos no relacionados con el proceso SIDA.
- Identificaciones.
- Solicitudes no relacionadas con el proceso SIDA para los aeropuertos.
- Registros de capacitaciones (de ser pertinente).
- Documentación sobre antecedentes (de ser pertinente).

C. LINEAMIENTOS

Los archivos esenciales de los asociados, tanto actuales como anteriores, se mantendrán de conformidad con los lineamientos para la retención y conservación de registros y expedientes.

El acceso interno a un archivo de personal estará limitado a los gerentes y a otros ejecutivos que tengan una necesidad legítima y comprobable de tener conocimiento sobre alguna información específica de un(a) asociado(a).

Los asociados tendrán derecho a revisar cierta información de sus archivos o expedientes con la persona responsable de los archivos de personal, previo aviso, con una antelación razonable y durante el horario laboral normal. Si un(a) asociado(a) desea revisar su expediente, deberá comunicarse con Recursos Humanos. La Empresa se reserva el derecho de no permitir que se revise determinada información sensible o confidencial, incluidos los expedientes antes de una contratación, las referencias de terceros e información sobre investigaciones penales o de seguridad, salvo cuando tales restricciones estén prohibidas por la ley.

Los asociados que cuestionen la exactitud o la integridad de la información incluida en sus archivos deberán abordar sus dudas con Recursos Humanos. La Empresa tendrá en cuenta las objeciones de los asociados y eliminará la información errónea o indebida. En el caso de que la información disputada se conserve en el archivo, el/la asociado(a) podrá presentar una breve declaración por escrito en la que identifique los supuestos errores o inexactitudes. La declaración permanecerá en el archivo mientras se conserve la información disputada. Los asociados del equipo directivo podrán revisar ciertos materiales de los archivos de personal de sus asociados subordinados. Cualquier gerente que desee revisar los archivos de un(a) asociado(a) deberá comunicarse con Recursos Humanos. Se aplicará el mismo procedimiento para la revisión de los archivos por parte del equipo directivo que para la revisión del archivo por parte de un(a) asociado(a).

— FIN —

ANEXO D. DEDUCCIONES PARA EL PROGRAMA POLÍTICO T.I.P.

El Empleador acepta respetar las autorizaciones para la deducción de contribuciones políticas de los empleados, según la manifestación siguiente:

Por medio del presente, autorizo a mi Empleador para que deduzca de mi salario la cantidad de \$ _____ por cada período de pago y que envíe ese monto como mi contribución voluntaria al Comité Político T.I.P (por sus siglas en inglés: Asegurar el Progreso) de la Unión Internacional de Empleados de Hoteles y de Restaurantes a: 275 7th Ave., New York, New York 10001.

Mi decisión de participar en el Programa Político T.I.P. es voluntaria y comprendo que no estoy obligado(a) a contribuir al mismo, ya que tales contribuciones no son una condición para la continuidad de mi empleo ni para mi afiliación a la Unión. También entiendo que puedo revocar esta autorización en cualquier momento y que se revocará automáticamente al terminar mi empleo. La deducción de la contribución política se efectuará una vez al mes durante el cual un(a) empleado(a) que haya prestado servicios remunerados tenga vigente una autorización de deducción de la contribución política ejecutada de manera voluntaria. El dinero se remitirá en un plazo de treinta (30) días a partir del último día del mes anterior a UNITE HERE T.I.P. – “To Insure Progress”, 275 7th Ave., New York, New York 10001, acompañado de un formulario en el que se haga constar el nombre y el número de seguro social de cada empleado(a) al/a la que se le haya efectuado una deducción, así como la cantidad deducida.

La Unión eximirá de toda responsabilidad, defenderá e indemnizará al Empleador con respecto a toda reclamación, demanda, juicio u otros términos de responsabilidad y obligación que surjan a raíz de las acciones que tome el Empleador, con base en aquellas tarjeas de autorización de las deducciones de nómina enviadas a este.

ANEXO E. SUPLEMENTO RELATIVO A LOS ANTIGUOS EMPLEADOS DE SKY CHEFS

A. Salud y bienestar. Para ser elegible para recibir una cobertura de salud (lo que incluye seguro médico, dental, de visión, de vida y por muerte accidental y desmembramiento —AD&D, por sus siglas en inglés) los ex empleados de Sky Chef deben trabajar en promedio veinte (20) horas por semana.

B. Seguros adicionales. La Empresa ofrecerá un seguro de vida a aquellos empleados de tiempo completo, sin ningún costo para estos, según lo siguiente:

Ex empleados de Sky Chef contratados antes del 1° de enero de 1988: \$40.000.

C. La Empresa ofrecerá un seguro por muerte accidental y desmembramiento, sin ningún costo para los empleados, según lo siguiente:

Ex empleados de Sky Chef contratados antes del 1° de enero de 1988: \$10.000.

D. Beneficios para pensionados. Los ex empleados de Sky Chef contratados el 31 de diciembre de 1987 o antes, o en la fecha de transferencia de la unidad a DN—THS, Inc., lo que ocurra después, que reúnan los requisitos necesarios para obtener beneficios para pensionados al cumplir 55 años como empleados activos con diez (10) o más años de servicio continuo, serán elegibles para obtener un beneficio de atención médica para pensionados a la edad de 65 años o de su jubilación, lo que ocurra más tarde. Deberá enviarse una solicitud de jubilación a la persona que designe la Unión Internacional. La Empresa verificará la elegibilidad de todos los solicitantes. Una vez que ya se haya establecido la elegibilidad, la Empresa contribuirá con \$45 al mes en nombre de todos los pensionados elegibles y participantes. La solicitud entregada por el/la empleado(a) deberá ofrecer pruebas de los gastos de su propio bolsillo por la cantidad de \$45 al mes.

LISTA DE ANTIGUOS EMPLEADOS DE SKY CHEF

AEROPUERTO DE NUEVA ORLEÁNS

- Denise T. Degruy
- Barbara Jones