

Contrato de Negociación Colectiva

entre

el Local 1 de SEIU

y

Scrub, LLC

Aplicable a los Aeropuertos O'Hare y Midway

del 1° de julio de 2022 hasta

el 30 de junio de 2025

CONTENIDO

Artículo 1	Reconocimiento	4
Artículo 2	Cumplimiento del Contrato	4
Artículo 3	Seguridad de la Unión y Deducción de Cuotas	5
Artículo 4	Despido y Medidas disciplinarias	7
Artículo 5	Querellas/Arbitraje.....	8
Artículo 6	Transición del Contratista	10
Artículo 7	Antigüedad, Vacantes y Ofertas para Turnos / Horarios	10
Artículo 8	Carga de trabajo/Reducciones.....	13
Artículo 9	Cláusula de No Habrá Piquetes ni Huelgas.....	13
Artículo 10	Licencias para ausentarse	14
Artículo 11	Licencia de Vacaciones.....	15
Artículo 12	Otro Tiempo libre remunerado (PTO).....	17
Artículo 13	Seguro médico	18
Artículo 14	Días Festivos	19
Artículo 15	La Semana laborable, las Horas extras, y el Método de pago	19
Artículo 16	Sucesores, cesionarios y subcontratación	22
Artículo 17	No habrá discriminación.....	22
Artículo 18	Salarios.....	22
Artículo 19	Derechos de la Administración.....	24
Artículo 20	Salud y Seguridad	25
Artículo 21	Uniformes y aspecto personal.....	25
Artículo 22	Materiales y Equipo.....	26
Artículo 23	Salas de descanso	26

Artículo 24	Capacitación.....	26
Artículo 25	Comité de Relaciones Laborales.....	27
Artículo 26	Las Naciones más Favorecidas	27
Artículo 27	Licencia para ausentarse por luto	27
Artículo 28	Término del Contrato.....	27
Anexo A	Procedimiento de Libre Elección de los Empleados.....	29
Anexo B	Carta de Entendimiento	31

Artículo 1. Reconocimiento

- 1.1 Scrub, Inc. (en lo sucesivo, el “Empleador”) reconoce al Local 1 de la Unión Internacional de Empleados de Servicio (en lo sucesivo, la “Unión”) como el único y exclusivo representante de negociaciones para las operaciones del Empleador en el Aeropuerto Internacional O'Hare (ORD) y en el Aeropuerto Internacional Midway (MDW) de Chicago (en lo sucesivo, los "Aeropuertos") en nombre de todos los empleados regulares del Empleador que no ocupan puestos como supervisores ni como empleados de confianza de tiempo completo y de tiempo parcial (excluyendo a los planificadores y a los empleados administrativos) asignados para trabajar en los Aeropuertos. El presente Acuerdo se regirá por las leyes de la Ley Laboral de Ferrocarriles (“RLA”, por sus siglas en inglés).
- 1.2 Tras la ejecución de este Acuerdo, el Empleador proporcionará a la Unión una lista de todas las cuentas y Sitios (según lo definido en el Artículo 7) que tiene en ORD y MDW y que están sujetos al Acuerdo donde presta servicios. Hasta cuatro (4) veces por año, y a solicitud por escrito de la Unión, excepto cuando lo prohíba la ley, el Empleador le proporcionará a la Unión por escrito el nombre, la dirección, la dirección de correo electrónico, el número de teléfono, la clasificación del puesto, el lugar de trabajo, el número de identificación del empleado, el turno, la fecha de antigüedad, la tarifa salarial vigente de cada empleado asignado a cada cuenta y/o Sitio, y su designación como empleado a tiempo parcial o a tiempo completo, según se define en el Artículo 15 ("Información del empleado"). No se requiere que el Empleador proporcione Información del Empleado referente a las cuentas que existen durante treinta (30) días laborables continuos o menos y que no se repitan regularmente ("Cuentas Temporales").
- 1.3 En el lapso de una (1) semana a partir de la notificación de que al Empleador le ha llegado trabajo adicional, salvo Cuentas Temporales dentro del alcance de este Acuerdo, el Empleador notificará por escrito a la Unión sobre dicho trabajo adicional y la fecha en la que deberá comenzar a realizar dicho trabajo.
- 1.4 Este Acuerdo regirá cualquier trabajo adicional en ORD o MDW al cual pueda aspirar legalmente. El Procedimiento de Libre Elección de los Empleados (“EFCP”) adjunto como Anexo A, se aplicará a cualquier trabajo adicional que no pueda ser legalmente acreditado a la unidad de negociación bajo este Acuerdo. Tras el reconocimiento de la Unión de conformidad con el EFCP, se aplicará este Acuerdo.

Artículo 2. Cumplimiento del Contrato

- 2.1 Sujeto a la aprobación del titular de la propiedad, los agentes autorizados de la Unión tendrán acceso a los centros de trabajo del Empleador en áreas seguras y no seguras, incluidos los salones/áreas de descanso, con el fin de hacer cumplir este Acuerdo, siempre y cuando el representante de la Unión avise al Empleador con razonable anticipación, pero nunca con menos de diez (10) días de aviso. El Empleador hará todo su esfuerzo por escoltar a los representantes de la Unión a las áreas seguras, incluido el acceso a todos los salones de descanso. La Unión no habrá de demorar ni obstaculizar a los empleados de hacer su trabajo cuando visiten el salón de descanso. Las visitas de la Unión no deberán interferir con el manejo de la empresa del Empleador ni con los empleados que estén trabajando. La Unión mantendrá libre de perjuicios e indemnizará y reembolsará rápidamente al Empleador, sus afiliados y cesionarios, directores, funcionarios y empleados (las "Partes indemnizadas") de y contra

cualquier responsabilidad, daños, pérdidas, reclamaciones, multas, sanciones, evaluaciones, y demandas, incluidos todos los aranceles, costos y gastos inherentes a los mismos, que puedan ser cargados a su cuenta, declarados o incurridos por las Partes indemnizadas por cualquier pérdida, daño o lesión derivado de actividades y/o acciones de la Unión o cualquier Representante de la misma que constituya una violación a la seguridad.

- 2.2 El Empleador deberá proporcionar una (1) hora cada seis (6) meses para que los empleados se reúnan con la Unión dentro de un horario no laboral para asegurar la correcta implementación del contrato.
- 2.3 El Empleador deberá reconocer a los Delegados unionistas designados por la Unión. La Unión proporcionará al Empleador una lista de los Delegados unionistas designados por la Unión. El Empleador deberá reconocer hasta quince (15) Delegados unionistas, y al mismo número de suplentes. Los Delegados unionistas no tienen autoridad para emprender acciones de huelga ni ninguna otra acción que interrumpa el negocio del Empleador.
- 2.4 El Delegado unionista podrá llevar a cabo asuntos de la Unión y/o comunicarse con los empleados acerca de los asuntos de la Unión en horas laborables solo con la autorización del Empleador.
- 2.5 A los Delegados unionistas se les dará una oportunidad antes o después de las horas de trabajo para reunirse con los empleados nuevos a fin de proporcionarles información sobre la Unión, y las partes acuerdan que este será un tiempo sin goce de sueldo.
- 2.6 El Empleador proporcionará un tablero de anuncios en un lugar visible en cada uno de los sitios donde el tablero sea práctico y permitido por el cliente y, en tales circunstancias, permitirá que los representantes de la Unión, incluidos los Delegados unionistas, publiquen avisos relacionados con la Unión en el tablero de anuncios. No se permitirá publicar nada de carácter despectivo hacia el Empleador u otras personas en los tableros de anuncios.
- 2.7 La Unión tendrá el derecho de inspeccionar los expedientes del personal, así como las medidas disciplinarias y los archivos de empleos del Empleador para determinar el cumplimiento de este Acuerdo, siempre y cuando se le notifique con anticipación, describiendo con especificidad los expedientes que la Unión desea examinar, el motivo de la solicitud, y que dicha inspección se llevará a cabo en una hora acordada mutuamente durante el horario laborable normal.
- 2.8 A los Delegados de la Unión se les concederán dos (2) días libres sin goce de sueldo en cada año del contrato para capacitación, siempre y cuando no haya dos delegados de la misma clasificación en la misma terminal en el mismo turno que estén fuera para sesiones de capacitación en los mismos días. La Unión habrá de notificar al Empleador al menos catorce (14) días calendario antes de la sesión de capacitación.

Artículo 3. Seguridad de la Unión y Deducción de Cuotas

- 3.1 Será una condición para el empleo que todos los empleados amparados por este Acuerdo se afilien y sigan siendo miembros de la Unión 31 días después de la fecha en que este Artículo sea aplicado en su centro de trabajo o su fecha de empleo, lo que ocurra más tarde. El requisito

de la afiliación en esta sección se satisface mediante el pago de las obligaciones financieras del cargo de iniciación y las cuotas periódicas de la Unión impuestas uniformemente.

- 3.2 Una vez que el Empleador reciba una carta del Secretario-Tesorero de la Unión solicitando el despido de un empleado porque no ha cumplido con los requisitos de este Artículo, a menos que el Empleador cuestione lo correcto de hacerlo, este será despedido dentro de los quince (15) días de recibida la carta si antes de esto no toma las medidas adecuadas para cumplir con los requisitos. Si el Empleador cuestiona lo correcto del despido, el Empleador deberá enviar el asunto inmediatamente al Árbitro. Si el Árbitro determina que el empleado no ha cumplido con los requisitos de este Artículo, el empleado será despedido dentro de los diez (10) días posteriores a que se le entregue al Empleador la notificación por escrito referente a la determinación.
- 3.3 Tras la solicitud por escrito por parte de la Unión, el Empleador acuerda deducir las cuotas mensuales, los cargos de iniciación y los honorarios de la agencia, o las contribuciones al Fondo de Acción Política (COPE) de los salarios del empleado, cuando el empleado lo autorice por escrito de conformidad con la ley vigente. La Unión proporcionará al Empleador los formularios necesarios de autorización de deducción de cuotas. Las partes reconocen y acuerdan que el término "cuando el empleado lo haya autorizado por escrito" según lo dispuesto en este Acuerdo, incluye las autorizaciones creadas y mantenidas mediante el uso de registros electrónicos y firmas electrónicas, incluidas llamadas telefónicas grabadas electrónicamente, consistentes con las leyes estatales y federales. Por lo tanto, la Unión podrá usar registros electrónicos para verificar la afiliación a la Unión, la autorización para la deducción voluntaria de las cuotas y tarifas de los salarios para remitirse a la Unión, y la autorización para las deducciones voluntarias de salarios para remitirlas a los Fondos COPE, sujetas a los requisitos de las leyes estatales y federales. El Empleador aceptará las confirmaciones por parte de la Unión en cuanto a que la Unión posee registros electrónicos de dicha afiliación y otorgará plena vigencia y efecto a dichas autorizaciones como "autorización" para los fines de este Acuerdo.

Al momento de la contratación, el Empleador deberá entregar a los nuevos empleados un paquete, proporcionado por la Unión, que contenga un formulario de solicitud de afiliación a la Unión, y un formulario de autorización de deducción de cuotas. Cuando el Empleador ofrezca orientación o capacitación para los empleados recién contratados, el Empleador dará aviso a la Unión con razonable anticipación (no menos de veinticuatro (24) horas) antes de cada orientación y le proporcionará quince (15) minutos a un representante unionista para que se dirija a los empleados que asistan en horas hábiles con goce de sueldo y le proporcionará al representante de la Unión la oportunidad de recoger las tarjetas de autorización de la Unión en ese momento. La Unión no habrá de desacreditar a los Empleadores y/o empleados (independientemente de si son miembros de la unidad de negociación o de la gerencia) durante la orientación.

- 3.4 Si el Empleador no puede deducir o remitir a la Unión las cuotas u otros fondos de conformidad con esta sección antes del día veinte (20) del mes, el Empleador pagará intereses sobre dichas cuotas, tarifas de iniciación o contribuciones a una tasa del uno por ciento por mes a partir del trigésimo primer (31) día, a menos que el Empleador pueda demostrar que la demora se debió a circunstancias fuera de su control.

- 3.5 Si un empleado no revoca su autorización de deducción de cuotas en menos de treinta (30) días y no más de cuarenta y cinco (45) días antes de la fecha de su aniversario anual de autorización, o al final del contrato vigente, lo que ocurra primero, se considerará que el empleado ha renovado su autorización por otro año o hasta la expiración del próximo contrato, lo que ocurra primero.
- 3.6 El Empleador deberá mantener información precisa de los empleados y transmitir las cuotas y todas las aportaciones legales deducidas de los cheques de cobro de los empleados que hayan autorizado dichas deducciones por escrito a la Unión. El pago deberá ir acompañado de información sobre los empleados por quienes se haga la transferencia de las cuotas, las últimas cuatro cifras del número de seguro social del empleado y el monto del pago de las cuotas de cada empleado, la tarifa salarial del empleado, su fecha de contratación, su sitio de trabajo o cambio de sitio, si el empleado trabaja a tiempo parcial o a tiempo completo, su dirección y su clasificación. El Empleador acepta remitir el monto deducido a la Unión al final del mes posterior a la fecha en que el Empleador hizo las deducciones. Además, el Empleador incluirá una lista de empleados que ya no trabajan para el Empleador para el mes para el cual se presentan las cuotas.
- 3.7 La Unión deberá indemnizar y eximirá al Empleador de cualquier reclamo, demanda, juicio u otra responsabilidad de cualquier tipo que pueda surgir de o por motivo de una acción tomada u omitida por el Empleador en función de la solicitud de la Unión de rescindir el contrato de cualquier empleado en virtud de este Artículo 3.

Artículo 4: Despido y Medidas disciplinarias

- 4.1 El Empleador no podrá disciplinar ni despedir a los empleados sin una causa justificada después de completar su período de prueba de noventa (90) días; sin embargo, siempre que los empleados para los cuales la Unión sea el representante de negociación colectiva de los empleados beneficiados adquiridos o tomados por el Empleador como resultado de una transición del contratista según lo regulado en la Sección 6.1 note tengan que cumplir un nuevo período de prueba después de dicha fecha de transición. El Empleador deberá realizar su propia investigación de las circunstancias que rodean la supuesta mala conducta antes de imponer cualquier medida disciplinaria, pero podrá suspender a un empleado durante su investigación en el caso de ciertos delitos graves. El Empleador usará todos los esfuerzos razonables para completar la investigación dentro de un período de catorce (14) días a partir de la fecha en que este obtenga conocimiento del supuesto incidente que diera lugar a la suspensión; sin embargo, el Empleador habrá de tener veintiún (21) días para los casos relacionados con todo tipo de acoso, discriminación y/o alegatos de mala conducta grave. Si el Empleador requiere tiempo adicional para completar la investigación debido a circunstancias fuera de su control, esta disposición sobre el tiempo habrá de prolongarse para incluir el tiempo adicional necesario para completar la investigación. Si no se emite ninguna disciplina después de completarse la investigación, habrá de compensarse al empleado completamente por su tiempo perdido.
- 4.2 Toda medida disciplinaria deberá ser comunicada por escrito tan pronto como sea posible a partir de la fecha del supuesto incidente. Todos los empleados recibirán una notificación por escrito de todas las acciones disciplinarias en el momento en que se emita la disciplina. Dicha notificación deberá indicar la presunta violación, la fecha y la medida disciplinaria impuesta.

- 4.3 A solicitud del empleado, a un miembro del personal de la Unión o a uno de sus delegados unionistas se le dará la oportunidad de estar presente en todas las reuniones disciplinarias y todas las reuniones de investigación que involucren a los empleados.
- 4.4 Las acciones disciplinarias no serán invocadas para propósitos de disciplina progresiva si el empleado no recibe ninguna medida disciplinaria por un período de doce (12) meses consecutivos después de la última emisión de la disciplina; excepto que, para suspensiones o avisos finales, el período será de dieciocho (18) meses consecutivos a partir de la fecha de la suspensión o aviso final.
- 4.5 El Empleador podrá suspender a un empleado de continuar trabajando en una cuenta según la demanda de un cliente. El Empleador deberá preguntar al cliente las razones de la remoción del empleado. El Empleador se asegurará de que la solicitud provenga del nivel adecuado de la administración del cliente. A menos que el Empleador tenga una causa justa para despedir al empleado, el Empleador hará todos los esfuerzos razonables para colocar al empleado en un trabajo similar (con posibles cambios de turno y días libres) en otra cuenta amparada por este Acuerdo.
- 4.6 Todo empleado temporal o empleado que no haya completado su período de prueba de noventa (90) días podrá ser despedido o disciplinado a discreción del Empleador. Ninguna cuestión relacionada con la disciplina o el despido de tal empleado será objeto de arbitraje.
- 4.7 En todo momento, mientras se hallen en terrenos de ORD o de MDW y sean identificables como empleados del Empleador (por ejemplo, cuando vestan el uniforme del Empleador), los empleados deberán comportarse profesionalmente.
- 4.8 A los empleados habrá de concedérseles un período de gracia de seis (6) minutos para marcar el reloj al inicio de su turno.
- 4.9 El Empleador está de acuerdo en que la falta de barridos de seguridad por parte de los empleados de las cabinas en un período de dieciocho (18) meses consecutivos dará lugar a lo siguiente: 1ª infracción - un (1) día, 2ª infracción - (tres) días de suspensión, 3ª infracción - despido. Si un empleado pasa por alto algún barrido en un año calendario consecutivo, se le volverá a capacitar en el campo con respecto a los barridos de seguridad

Artículo 5. Querellas/Arbitraje

- 5.1 Cualquier disputa o diferencia relacionada con el significado o la aplicación de este Acuerdo que surja entre el Empleador y la Unión se resolverá según lo dispuesto en este Artículo.
- 5.2 Todas las querellas, excepto una querella que involucre problemas monetarios directos (como, por ejemplo, paga, vacaciones con goce de sueldo, y deducción y remisión de cuotas), se presentarán dentro de los veintiún (21) días calendario a la Unión o al Empleador, según sea el caso, después que estos hayan tenido o deberían haber tenido conocimiento de la disputa.
- 5.3 Un empleado y/o representante de la Unión podrá consultar directamente con el Empleador-Supervisor a fin de resolver cualquier querella, o referente a un asunto que no necesariamente constituya una querella. En cualquier caso, cuando la Unión o el Empleador no estén

satisfechos con respecto a la disposición de un asunto relacionado con el significado o la aplicación de alguna disposición de este Acuerdo, la Unión o el Empleador podrán presentar la queja como una querrela dentro del plazo establecido en el párrafo 5.2 anterior. La querrela incluirá un resumen de los hechos, la parte específica del Acuerdo que presuntamente se violó y la fecha en que ocurrió la supuesta violación. Si el Empleador lo solicita, la Unión proporcionará detalles adicionales y/o aclaraciones con respecto al tema de la querrela. Si lo solicita la Unión, el Empleador deberá proporcionar detalles adicionales y/o aclaraciones con respecto al tema de su querrela.

- 5.4 Después de que la Unión o el Empleador presente una querrela, la parte agraviada deberá solicitar una reunión con la otra parte por escrito (incluso por correo electrónico). Si el Empleador o la Unión no se hacen disponibles para reunirse en un lapso de treinta (30) días calendario posteriores a la solicitud, la Unión o el Empleador podrán proceder directamente al arbitraje mediante notificación por escrito al Empleador o la Unión dentro de los sesenta (60) días calendario a partir de la presentación de la querrela. Si la reunión se lleva a cabo, el Empleador o la Unión darán una respuesta por escrito a la Unión o al Empleador en un lapso de diez (10) días calendario. Si la querrela no se resuelve o si el Empleador o la Unión no han respondido dentro de los diez (10) días calendario posteriores a la reunión, la Unión o el Empleador podrá remitir el asunto a arbitraje notificando por escrito al Empleador o a la Unión a más tardar treinta (30) días calendario posteriores a la fecha en que el Empleador o la Unión proporcionaron una respuesta por escrito o la fecha en que estaban obligados a hacerlo.
- 5.5 De conformidad con la Sección 204, Título II, de la Ley Laboral de Ferrocarriles, según se modificara, las partes establecerán una Junta de Ajustes del Sistema con el fin de ajustar y resolver disputas o querrelas que surjan de conformidad con los términos de este Acuerdo o cualquier acuerdo complementario. Dicha Junta será conocida como la Junta de Ajustes del Sistema de Scrub (“Junta del Sistema”).
- 5.6 La Junta del Sistema estará compuesta por tres (3) miembros que se seleccionarán de la siguiente manera: uno (1) por la Unión, uno (1) por la Compañía y un tercer árbitro neutral como se describe en la Sección 5.7. Si las partes lo acuerdan mutuamente, el árbitro podrá sentarse y decidir la disputa sin la asistencia de la Compañía y los miembros de la Junta del Sistema de la Unión. La Junta del Sistema considerará cualquier disputa que le haya sido presentada correctamente por la Unión o la Compañía que no haya sido resuelta previamente de acuerdo con las disposiciones de este Acuerdo. La jurisdicción de la Junta del Sistema se limita a interpretar y aplicar el acuerdo de negociación colectiva y no tendrá autoridad para alterar las disposiciones del acuerdo de negociación colectiva referentes a tarifas de paga, horas de servicio o condiciones de trabajo.
- 5.7 Las partes acuerdan utilizar un panel de cinco (5) árbitros señalados en esta Sección de forma rotativa para actuar como el árbitro neutral de la Junta del Sistema. El árbitro deberá emitir una decisión por escrito, que deberá ser final y vinculante para las partes. Las partes compartirán igualmente los honorarios del Árbitro, así como los gastos y los costos de la sala de audiencias, pero los gastos como los de los testigos y otros componentes similares correrán a cargo únicamente de la parte que incurra en dichos costos. El panel de árbitros deberá incluir a: Gil Vernon, Lisa Salkovitz Kohn, Daniel Nielsen, Peter Meyers, Edwin Benn. En caso que uno o más de los árbitros ya no estén disponibles para servir en el panel, las partes se reunirán con prontitud para llegar a un acuerdo mutuo sobre un árbitro(s) de reemplazo.

- 5.8 El procedimiento descrito aquí será el único y exclusivo método para la determinación de todos estos asuntos entre la Unión y el Empleador. El Árbitro tendrá la facultad de otorgar cualquier recurso para corregir una violación de este Acuerdo, que incluye, entre otros, daños y órdenes obligatorias. El árbitro no tendrá autoridad para agregar, eliminar o modificar las disposiciones de este Acuerdo. En cualquier procedimiento para confirmar el laudo del Árbitro, el servicio podrá hacerse por correo registrado o certificado con copias para ambas partes.
- 5.9 Los querellantes y los testigos que asistan a las reuniones sobre querellas, pero no a las audiencias de arbitraje, si se llevan a cabo durante sus horas regularmente programadas, se les pagará durante dicha asistencia si son empleados actuales en el momento de la audiencia.
- 5.10 Todas las reclamaciones en virtud de este Acuerdo únicamente podrán ser presentadas por la Unión o el Empleador solos, y ninguna persona tendrá derecho a comprometer o resolver las reclamaciones sin el permiso por escrito de la Unión.

Artículo 6. Transición del Contratista

- 6.1 Cuando se adquiere, o de alguna manera se asume el servicio de una cuenta o contrato dentro del alcance de este Acuerdo, en el cual la Unión es el representante de la negociación colectiva de los empleados que el Empleador adquiere o asume, el Empleador ofrecerá empleo, por orden de Fechas de Antigüedad en el Local 1 de SEIU, a los empleados titulares que hayan estado trabajando en la cuenta inmediatamente antes de la adquisición, sujetos a las leyes vigentes y a las normas de contratación y empleo del Empleador. La Unión proporcionará al Empleador una lista de empleados titulares y las Fechas de su Antigüedad en el Local 1 de SEIU tan pronto como sea posible, pero en ningún caso más de treinta (30) días después de la solicitud del Empleador de dicha lista. Los empleados que estén gozando de un permiso autorizado para ausentarse, de vacaciones o no estén asistiendo al trabajo debido a una enfermedad ocupacional, a una lesión sufrida en el trabajo o a una enfermedad o lesión de corto plazo fuera del trabajo, se incluirán en la lista de los empleados titulares proporcionada por la Unión que podrán estar sujetos a ser contratados por el Empleador de conformidad con este artículo. La Unión es la única responsable de proporcionar las Fechas de Antigüedad en el Local 1 de SEIU de los empleados titulares y el Empleador tiene derecho a confiar en las mismas.
- 6.2 El Empleador deberá notificar a la Unión por escrito tan pronto como sea posible después que el Empleador reciba la cancelación por escrito de alguna cuenta o parte de alguna cuenta. El Empleador deberá proporcionar a la Unión una lista de todos los empleados afectados, así como la Información de sus empleados después que haya determinado sus planes operativos para el tiempo restante en que será el Empleador en la cuenta.
- 6.3 Al asumir una nueva cuenta, el Empleador proporcionará a la Unión una lista de todos los empleados recién contratados, así como la Información de los empleados tan pronto como sea posible.

Artículo 7. Antigüedad, Vacantes y Ofertas para Turnos / Horarios

- 7.1 Definiciones:

- 7.1.1. a. Las “Fechas de Antigüedad en el Local 1 de SEIU” serán definidas como el primer día de servicio continuo con el Empleador actual y todo empleador anterior en ORD o MDW representado por la Unión.
- b. La “Fecha de Antigüedad con el Empleador” se definirá como el primer día de servicio continuo con el Empleador.
- 7.1.2 "Sitio" se definirá como toda propiedad o avión relacionado con el aeropuerto.
- 7.1.3 Una "Clasificación" es la clasificación o departamento según lo defina el Empleador, que habrán de ser las siguientes:
- Limpieza de cabinas
 - Servicios de limpieza
 - Camiones para desalojar los residuos de los servicios sanitarios (Lavs)
 - Rampas de carga
 - Abastecimientos
- 7.1.4 Los empleados podrán obtener puestos por antigüedad solo si están capacitados para realizar el trabajo y satisfacen todos los requisitos preexistentes escritos del Empleador y el cliente.
- 7.1.5 La antigüedad continuará acumulándose mientras el empleado tenga una licencia para ausentarse menor de tres (3) meses. El empleado no acumulará ninguna antigüedad mientras esté en cese temporal.
- 7.1.6 Los derechos de antigüedad se pierden si el empleado: 1) renuncia 2) es despedido por causa justificada sin reincorporación, 3) no se reporta ni se comunica dentro de las setenta y dos horas posteriores a la notificación de presentarse a trabajar enviada por el Empleador por correo electrónico al último número de teléfono móvil y correo electrónico que aparecen registrados en el expediente del empleado, 4) está cesado temporalmente o se encuentra ausente debido a una reclamación de compensación para trabajadores por más de nueve (9) meses o por la duración del servicio del empleado, el tiempo que sea menor, 5) omisión no autorizada de presentarse al trabajo al vencimiento de una licencia para ausentarse en virtud del presente Acuerdo, 6) toma un empleo de reemplazo en otro lugar durante el período de una licencia contractual para ausentarse a la que el Empleador se opone razonablemente, 7) es despedido por algún motivo durante su período de prueba; 8) el empleado ya no es llamado para volver a trabajar después de nueve (9) meses de licencia para ausentarse.
- 7.1.7 Un empleado cuya antigüedad se pierda por cualquiera de los motivos que se describen en la Sección 7.1.6 anterior se considerará como un nuevo empleado si el Empleador lo contrata de nuevo. El hecho de que el Empleador no recontrate a dicho empleado después de la pérdida de su antigüedad no estará sujeto al procedimiento de resolución de querellas y arbitraje.

7.2 Lista de antigüedad:

- 7.2.1 El Empleador publicará una lista de antigüedad, en un lugar visible de las instalaciones del Empleador, de conformidad con la Sección 2.6, con una copia para la Unión.
- 7.2.2 Todo empleado que ponga en duda su Fecha de Antigüedad deberá notificar tanto a la Unión como al Empleador treinta (30) días después de la fecha de la publicación. Si la Unión y el Empleador discrepan de la Fecha de Antigüedad de un empleado, el problema podrá resolverse a través del procedimiento de resolución de querellas y arbitraje.
- 7.2.3 La lista de antigüedad habrá de actualizarse trimestralmente y enviarse una copia en formato electrónico de lista de cálculos a la Unión.
- 7.3 Aplicaciones de la antigüedad:
- 7.3.1 Los empleados que tengan dos (2) años o más de antigüedad deberán informar al Empleador por escrito si desean transferirse a otro trabajo dentro de su clasificación según se define en la Sección 7.1.3. Cuando ocurra una vacante, el Empleador habrá de llenar dichas solicitudes en el orden de antigüedad con el Empleador y la Sección 7.1.4. Los empleados que se transfieran pueden tener días libres diferentes y puede que se le ajuste su salario a una tarifa menor debido a los diferenciales de salario.
- 7.3.2 Los ceses temporales de los empleados afectados debido a una reducción de la fuerza laboral o a una reducción en las horas debido a la contracción del trabajo deberán ser en el orden inverso de las fechas de antigüedad con el Empleador en la clasificación, siempre y cuando los empleados restantes tengan el conocimiento, las habilidades, la capacidad y la experiencia necesarios para realizar el trabajo restante. Las recontrataciones y el aumento de horas serán por orden de fechas de antigüedad con el Empleador, siempre que el empleado esté capacitado para realizar el trabajo. Se entiende que un trabajador que ya ha estado empleado en la clasificación tiene los conocimientos, habilidades, capacidad y experiencia necesarios para realizar ese trabajo. El empleado perderá sus derechos de recontratación si no se le llama para trabajar después de nueve (9) meses con licencia para ausentarse.
- 7.3.3 Transferencias de clasificación: El Empleador habrá de hacerle disponible a la Unión, a solicitud de esta, una lista de todos los turnos abiertos disponibles dentro de una clasificación y los empleados en la clasificación de trabajo dada habrán de notificar al Empleador si están interesados en transferirse a una posición abierta dentro de su clasificación. No se concederán transferencias del 15 de noviembre hasta el 15 de marzo de cada año para los Servicios sanitarios o las Rampas. Habrá un límite del diez por ciento (10%) de transferencias de un mismo grupo de trabajo dentro de una clasificación en un período continuo de un (1) año distribuido equitativamente durante el año.
- 7.3.4 Excepto lo dispuesto en la Sección 15.11, y cuando sea inviable operativamente, el trabajo de horas extras se les ofrecerá en el sitio, y la clasificación a los empleados que firmen la lista de voluntarios para las horas extras. El Empleador publicará una lista mensualmente para que los empleados puedan ofrecerse como voluntarios para trabajar

horas adicionales en días específicos en que no estén programados para trabajar. Las horas extras se otorgarán equitativamente entre los voluntarios.

7.4 Política sobre días y turnos.

A los empleados en la misma clasificación se les permitirá cambiar los días y turnos de trabajo con la aprobación por escrito del Empleador. Los empleados son responsables de las obligaciones en que incurran como resultado de dichos cambios previamente convenidos.

Artículo 8. Carga de trabajo/Reducciones

- 8.1 Cuando las aerolíneas realizan reducciones planificadas en los horarios de servicio (como fluctuaciones estacionales o eliminación de vuelos programados), el Empleador podrá reducir las horas programadas regularmente de los empleados. En tales casos, el Empleador enviará una notificación por escrito a la Unión dentro de un período de tiempo razonable una vez que el cliente notifique el horario de servicio reducido. La Unión, al recibir la notificación de la propuesta del cambio, acuerda reunirse con el Empleador con respecto a una reducción en el total de horas de trabajo en ese centro de trabajo.
- 8.2 Cuando las demoras o cancelaciones no planificadas de los vuelos den lugar a una reducción temporal de la necesidad del servicio, el Empleador podrá realizar la reducción correspondiente en los horarios de los turnos o grupos de trabajo afectados, siempre y cuando dichas reducciones se apliquen por orden de antigüedad en el centro de trabajo y en la clasificación a menos que, operativamente, sea poco práctico.

Artículo 9. Cláusula de No Habrá Piquetes ni Huelgas

- 9.1 No habrá huelgas (incluidos, entre otros, tortuguismo, paros, brazos caídos, piquetes, paros laborales, negativa concertada a trabajar horas extraordinarias, retraso del trabajo o boicots) u otros ceses de trabajo por parte de los empleados amparados por este acuerdo o por la Unión, o cierres patronales por parte del Empleador, a menos y hasta que los derechos de las partes a la ayuda autónoma expiren conforme a la Ley Laboral de Ferrocarriles. En el caso de una huelga de otro grupo laboral que afecte la propiedad o las operaciones del cliente, los empleados permanecerán en el trabajo, pero no se les exigirá que asuman obligaciones fuera del alcance de este Acuerdo.
- 9.2 Debido al efecto de tales acciones en el Empleador y sus cuentas en ORD o MDW, la Unión no podrá participar en huelgas de simpatía completas o parciales y, de ninguna manera los empleados podrán negarse a trabajar por honrar tales piquetes de huelga. No obstante lo anterior, en caso que la Unión esté dirigiendo piquetes contra otro empleador en ORD o MDW en un Sitio donde trabajan los empleados, la Unión y el Empleador coordinarán piquetes y designarán la entrada y salida para los empleados en dichos sitios para proporcionar al menos una entrada para empleados donde no haya manifestaciones de huelga.
- 9.3 Este Artículo 9 no alterará ni limitará el derecho del Empleador a obtener una orden judicial que imponga tal conducta por parte de la Unión y/o los empleados, tanto colectiva como individualmente.

Artículo 10. Licencias para ausentarse

- 10.1.1 Los empleados que hayan estado trabajando para el Empleador durante al menos un (1) año podrán solicitar una (1) licencia personal para ausentarse por motivos distintos a enfermedad, lesión o discapacidad por no más de siete (7) días, en un período de 21 meses. Los empleados que hayan estado trabajando para el Empleador durante al menos dos (2) años podrán solicitar una (1) licencia personal para ausentarse por motivos distintos a enfermedad, lesión o discapacidad por no más de catorce (14) días, en un período de 21 meses. Los empleados que hayan estado trabajando para el Empleador durante al menos cinco (5) años podrán solicitar una (1) licencia personal para ausentarse por motivos distintos a enfermedad, lesión o discapacidad por no más de sesenta (60) días, en un período de 21 meses. Los empleados deberán presentar solicitudes por escrito de licencias personales para ausentarse al menos treinta (30) días antes de iniciar la licencia, a menos que el empleado solicite un permiso para una emergencia de buena fe.
- 10.1.2 En la medida en que un empleado haya acumulado Tiempo libre remunerado (PTO) disponible, este se aplicará a cualquier período de licencia personal. Una vez que se haya agotado el PTO, el empleado deberá usar sus vacaciones disponibles, independientemente del proceso de oferta de vacaciones, para el período de licencia personal. Cualquier cantidad que reste del período de licencia personal para ausentarse ya no se pagará.
- 10.1.3 Si más de un empleado solicita un permiso personal para ausentarse durante las mismas fechas, las solicitudes de licencias personales para ausentarse se tramitarán por orden de llegada. El Empleador deberá considerar los siguientes factores para determinar si se otorgará una licencia personal para ausentarse: 1) la necesidad declarada del empleado para obtener una licencia personal para ausentarse; 2) cualquier documentación de respaldo que el empleado elija proporcionar al Empleador en apoyo de la solicitud de licencia personal para ausentarse; y 3) las necesidades del Empleador (incluidas, entre otras, las siguientes: requisitos de personal, demandas de los clientes y el impacto general del permiso personal de ausencia en las operaciones).
- 10.1.4. El Empleador podrá requerir que el empleado proporcione documentación que establezca la existencia de una emergencia de buena fe inmediatamente después de su regreso al trabajo. Una "emergencia de buena fe" para los propósitos de esta sección es una circunstancia de emergencia genuina y verificable que no esté relacionada con una enfermedad, lesión o discapacidad que requiera la ausencia inmediata y prolongada del empleado del centro de trabajo y para la cual la licencia no está disponible para el mismo conforme a las leyes federales, estatales o locales para permisos de ausencia.
- 10.1.5. Se considerará que el empleado que no regresa al trabajo después de una ausencia personal, o que acepta un empleo en otro lugar durante el período de licencia, ha renunciado.
- 10.2 El Empleador deberá proporcionarles anualmente hasta a cuatro (4) empleados permisos para ausentarse sin goce de sueldo a fin de cumplir con las actividades relacionadas con la Unión de hasta cuatro (4) meses cada uno cuando las operaciones lo permitan, siempre y cuando dicha licencia no sea rechazada injustificadamente. Tras la autorización de dicha licencia, el empleado deberá entregar su gafete de identificación del aeropuerto que permite el acceso al Área de Visualización de Identificación de Seguridad (SIDA, por sus siglas en inglés). Las

partes reconocen que, cuando dicha licencia exceda de 30 días, es posible que se le solicite al empleado que realice un proceso de actualización de su gafete de identificación antes de regresar al trabajo. Cuando se requiera la actualización de su gafete de identificación, la Unión y el Empleador cooperarán y programarán las citas necesarias para que pueda implementarse el regreso del empleado, en la medida de lo posible, en la fecha en que esté programada la conclusión del permiso de ausencia, y la Unión reembolsará al Empleador las tarifas en las que este haya incurrido para completar la actualización del gafete de identificación.

- 10.3 El Empleador habrá de cumplir todas las leyes federales, estatales y locales vigentes con respecto a la licencia para ausentarse por motivos familiares, médicos o por enfermedad.

Artículo 11. Licencia de Vacaciones

- 11.1 Los empleados recibirán vacaciones con goce de sueldo de conformidad con el siguiente programa:

11.1.1 Los empleados con Fechas de Antigüedad con el Local 1 tendrán derecho a las siguientes vacaciones pagadas:

- a. Una (1) semana laborable (según el horario de trabajo regular del empleado) de vacaciones pagadas por año (una “Semana de vacaciones”) otorgadas al empleado después de un (1) año de aniversario el 1° de enero anualmente que habrán de programarse y tomarse según se estipula en este Artículo; y luego;
- b. Dos (2) semanas de vacaciones al año a partir del año calendario inmediatamente siguiente a que el empleado cumpla dos (2) años de aniversario de su Fecha de Antigüedad con el Local 1 de SEIU que habrán de programarse y tomarse según se estipula en este Artículo;
- c. Tres (3) semanas de vacaciones al año a partir del año calendario inmediatamente siguiente a que el empleado cumpla diez (10) años de aniversario de su Fecha de Antigüedad con el Local 1 de SEIU que habrán de programarse y tomarse según se estipula en este Artículo;
- d. Cuatro (4) semanas de vacaciones al año a partir del año calendario inmediatamente siguiente a que el empleado cumpla quince (15) años de aniversario de su Fecha de Antigüedad con el Local 1 de SEIU que habrán de programarse y tomarse según se estipula en este Artículo;
- e. Cinco (5) semanas de vacaciones al año a partir del año calendario inmediatamente siguiente a que el empleado cumpla veinticinco (25) años de aniversario de su Fecha de Antigüedad con el Local 1 de SEIU que habrán de programarse y tomarse según se estipula en este Artículo;

- 11.2 Solicitudes para programar las vacaciones. A partir del 1° de enero de 2020, el Empleador habrá de publicar una oportunidad de ofertas de vacaciones entre el 1° de enero y el 30 de enero anualmente. Los empleados pueden presentar sus ofertas de vacaciones durante el período de oportunidad para las semanas de vacaciones en el año calendario siguiente. Sujeto a las

necesidades operacionales del Empleador, el Empleador aprobará las solicitudes de ofertas de vacaciones por departamento, turno, ubicación de trabajo y antigüedad de los empleados. El Empleador habrá de notificar a los empleados sobre el resultado de las Ofertas de Vacaciones a más tardar el 1° de marzo de cada año. Las solicitudes de vacaciones fuera de este proceso de ofertas habrán de considerarse caso por caso, pero las vacaciones concedidas a través del proceso de ofertas habrán de tomar precedencia. Fuera del proceso anual de ofertas, el Empleador habrá de tener catorce (14) días calendario a partir del recibo de una solicitud de vacaciones por escrito hecha en un formulario provisto por la compañía, firmado por el empleado y entregado al supervisor correspondiente, para proveer una respuesta por escrito que apruebe o rechace la solicitud y el motivo del rechazo, si corresponde. Si el Empleador no emite una respuesta por escrito dentro de un período de 14 días calendario, la solicitud será aprobada por defecto. Si un empleado deja de ofertar sus vacaciones, el Empleador puede asignarle al empleado un período de vacaciones. No habrá períodos de restricción en cuanto a las vacaciones, salvo que habrá un período de restricción para los encargados de los camiones para desalojar los residuos de los servicios sanitarios (Lavs) y los encargados de las rampas de carga durante diciembre, enero y febrero. Habrá disponible para vacaciones un puesto por turno por semana para los Lavs y los encargados de las rampas de carga en noviembre y marzo, excepto que habrá disponibles para vacaciones dos puestos por turno por semana para los Lavs y los encargados de las rampas de carga en la primera y la segunda semana de noviembre y un puesto en la cuarta semana de marzo.

- 11.3 Una semana de vacaciones deberá tomarse conforme a la cantidad de días laborables programados regularmente en una semana laboral, la cual comienza el domingo y termina el sábado siguiente. Los empleados que tengan suficiente antigüedad con el Local 1, como se describió anteriormente, a fin de ser elegibles para dos semanas de vacaciones, tienen la opción de hacer uso de su derecho a las semanas de vacaciones en incrementos individuales o pueden combinar las semanas de vacaciones para tomar dos (2) semanas laborables consecutivas de vacaciones, si tiene la acumulación. Los empleados serán elegibles para usar una semana de vacaciones al año para tomarla en días o períodos individuales de menos de una semana.
- 11.4 La paga de vacaciones se hará a la tarifa regular de paga por hora del empleado registrado en la nómina en la que se toman la(s) semana(s) de vacaciones. El número de horas pagadas por vacaciones será igual al número de horas pagadas en el horario regular del empleado.
- 11.5 En caso que un empleado tenga una licencia para ausentarse autorizada bajo la Ley de Licencias para Ausentarse por Motivos Familiares y Médicos (FMLA) o la Ley para Estadounidenses con Discapacidades (ADA) y haya agotado todo su tiempo libre remunerado (PTO) y acumulado como está previsto en el Artículo 12, al empleado se le requerirá que use las vacaciones que le quedan disponibles para dicha licencia independientemente del proceso de ofertas de vacaciones. Toda semana de vacaciones programada previamente a través del proceso de ofertas de vacaciones se eliminará del calendario si las vacaciones se aplican a una licencia bajo FMLA o ADA.
- 11.6 A los empleados se les pagarán todos los días de vacaciones acumulados y no utilizados al momento de la terminación del empleo, incluida la cancelación del empleo derivada de la pérdida de una cuenta del Empleador amparada por este acuerdo.

- 11.7 Las semanas de vacaciones que no se usen en un año calendario habrán de pagársele al empleado con la primera nómina regular del siguiente año calendario.

Artículo 12. Otro Tiempo libre remunerado (PTO, por sus siglas en inglés)

- 12.1 Las partes reconocen que las leyes de licencias por enfermedad con goce de sueldo de la Ciudad de Chicago (Capítulo 1-24 del Código Municipal de Chicago) y los decretos ejecutivos del Alcalde relacionados con la licencia por enfermedad con goce de sueldo no son aplicables a los empleados que estén amparados por un acuerdo de negociación colectiva de buena fe. Este artículo también tiene la intención expresa de reemplazar cualquier política anterior referente a las licencias por enfermedad con goce de sueldo establecida por el Empleador.
- 12.2 Los saldos acumulados de licencia por enfermedad con goce de sueldo de los empleados amparados por este Acuerdo, devengados antes de la fecha de vigencia de este Acuerdo, se convertirán a una cantidad equivalente de tiempo libre remunerado (PTO) que se puede usar de conformidad con este Artículo.
- 12.3 Los empleados deberán acumular una (1) hora de PTO cada cuarenta (40) horas trabajadas, y hasta cuarenta (40) horas dentro de un año calendario. El año calendario será el período de 12 meses que corre de enero a diciembre, comenzando con el primer cheque de nómina a partir del 1° de enero hasta el último cheque de nómina del 31 de diciembre o antes.
- 12.4 Los empleados comenzarán a acumular PTO desde el comienzo del empleo. Sin embargo, el PTO acumulado solo se puede usar después que el empleado complete el período de prueba de 90 días. Los empleados no podrán usar más de cuarenta (40) horas de PTO en un año calendario.
- 12.5 Hasta cuarenta (40) horas de PTO acumuladas y no usadas podrán ser transferidas de año calendario a año calendario. No se pagará a los empleados ningún PTO acumulado no utilizado luego del despido, renuncia, retiro o cualquier otra separación del empleo.
- 12.6 Todo el PTO será tomado en incrementos mínimos de un día completo programado para el día de trabajo para el cual se solicita el PTO y el empleado deberá haber acumulado el PTO disponible en el momento de la ausencia en una cantidad suficiente para cubrirlo completamente con el fin de poder utilizar el PTO. Si el saldo de PTO de un empleado es menor que el incremento mínimo, y este ha acumulado las horas máximas de PTO para el año calendario, el empleado podrá usar cualquier PTO restante acumulado y no utilizado en una cantidad mínima igual a dicho saldo restante.
- 12.7 Los empleados que cuentan con una licencia autorizada por la Ley de Licencias para Ausentarse por Motivos Familiares y Médicos (FMLA) o la Ley para Estadounidenses con Discapacidades (ADA) deberán usar todo el PTO acumulado y no utilizado para dicha licencia, pero podrán usar el PTO para tales fines en incrementos mínimos de una (1) hora.
- 12.8 Los empleados no podrán prestar sus licencias acumuladas a otro empleado ni recibir un adelanto de un futuro PTO no devengado.
- 12.9 Aviso y solicitud para usar el PTO

- 12.9.1 Los empleados deberán solicitar el PTO por escrito al menos catorce (14) días antes del tiempo libre solicitado. El Empleador aprobará las solicitudes de PTO por orden de llegada, por departamento, turno y centro de trabajo. El Empleador deberá proporcionar al empleado una autorización por escrito o el rechazo de dicha solicitud de licencia tan pronto como sea posible después que se realice la solicitud. Una solicitud de PTO autorizada bajo esta Sección se considera una ausencia justificada.
- 12.9.2 Los empleados pueden solicitar que una ausencia imprevista (ya sea justificada o no) se les pague a través de la aplicación del PTO acumulado. Una ausencia imprevista para la que se aplique PTO será una ausencia justificada bajo el Artículo de Asistencia solo si: 1) la ausencia imprevista abarca el turno completo del empleado; 2) el empleado notificó al Empleador de la ausencia al menos dos (2) horas antes del turno; 3) el empleado ha acumulado PTO disponible para cubrir el turno completo; y 4) el empleado provee una solicitud por escrito de PTO a la gerencia dentro de un período de dos (2) días de su regreso al trabajo.
- 12.9.3 Cuando un empleado no haya solicitado con anticipación el uso del PTO, este deberá enviar una solicitud por escrito de PTO a la gerencia en el formulario provisto por el Empleador, dentro de los dos (2) días posteriores al regreso del empleado al trabajo. La ausencia se pagará como PTO solo si el empleado presenta la solicitud por escrito de PTO según se requiere en este documento.
- 12.9.4 Si un empleado solicita más de dos (2) días consecutivos de PTO por enfermedad personal o enfermedad de un miembro de la familia cubierto como se le reconoce en la ley FMLA y/o la ley estatal, se le podrá requerir la constancia de un proveedor de atención médica.
- 12.9.5 El PTO no se aplicará a la ausencia de Sin llamar/Sin presentarse al trabajo. El Empleador podrá, a su discreción, autorizar el PTO para cubrir tal ausencia cuando el empleado notifique al Empleador, tan pronto como sea posible, de circunstancias inusuales que le han hecho imposible al empleado llamar (por ejemplo, el empleado estaba incapacitado); sin embargo, es posible que aún se asigne una medida disciplinaria.
- 12.9.6 El PTO en virtud de este Artículo otorga a los empleados tiempo libre remunerado (PTO) fuera del trabajo y no tiene ninguna relación con la forma en que se tratan las ausencias, las llegadas tarde o las salidas anticipadas, excepto por las excepciones limitadas que se describen en las Secciones 12.9.1 y 12.9.2 anteriores.

Artículo 13. Seguro médico

- 13.1 A partir del 1° de enero de 2020, el Empleador habrá de proveer un plan de seguro de salud que cumpla con los requisitos de la Ley de Seguro Médico a Costo Asequible (ACA) a todos los empleados elegibles. El costo mensual máximo para el empleado habrá de ser:

Efectivo el 1° de enero de 2020, la contribución mensual de los empleados por el seguro médico habrá de ser:

\$115.00 al mes por la cobertura individual
\$760.00 al mes por el empleado más su cónyuge

\$640.00 al mes por el empleado más sus hijos
\$1,000.00 al mes por la cobertura familiar

La cobertura de cuidado esencial ofrecida por el Empleador habrá de pagarse a las tarifas provistas por el empleador para todos los empleados.

Artículo 14 - Días Festivos

- 14.1 A los empleados se le pagará a razón de una y media veces su tarifa regular de paga por todas las horas trabajadas en los siguientes días festivos en adición al día festivo con goce de sueldo:

Día de Año Nuevo
Cumpleaños de Martin Luther King
Día de Conmemoración de los Caídos
Día de la Independencia
Día del Trabajo
Día de Acción de Gracias
Día de Navidad

Para ser elegible para recibir la paga por día festivo, el empleado tiene que haber estado empleado por el Empleador al menos noventa (90) días calendario antes del día festivo y haber trabajado todas sus horas programadas el último día de trabajo programado del empleado antes y el próximo día de trabajo programado del empleado después del día festivo, siempre que su llegada tarde de hasta una hora o su salida temprano (con la aprobación del Empleador) en alguno de esos días no habrá de descalificar al empleado de recibir la paga por día festivo. Los empleados que estén fuera con licencias aprobadas para ausentarse o que estén cesantes quienes sean por otra parte elegibles para recibir la paga por día festivo habrán de recibir, una vez que regresen al trabajo, la paga por día festivo por los días festivos que ocurran dentro de un período de noventa (90) días siguiente a su último día anterior trabajado. Los empleados que sustituyan a empleados que estén fuera con licencias aprobadas para ausentarse no habrán de ser elegible para recibir la paga por día festivo durante los primeros noventa (90) días de dichas licencias para ausentarse. Los empleados que estén fuera con vacaciones aprobadas, días personales aprobados con dos semanas de anticipación, o licencia por funeral, que terminen o comiencen el día antes o después de un día festivo, tienen derecho a remuneración de conformidad con esta disposición.

- 14.2 A cada empleado regular habrá de acreditársele el número normal de horas a su tarifa regular en su turno en cada uno de dichos días festivos con goce de sueldo.

Artículo 15. La Semana laborable, las Horas extras, y el Método de pago

- 15.1 El Empleador establecerá y mantendrá una semana laborable regular que indique los días y horarios semanales de inicio y conclusión. Todo trabajo realizado que exceda de cuarenta horas en una semana o todas las horas que se paguen que excedan de las horas regularmente programadas para los empleados a tiempo completo se pagarán a razón de una y media veces la tarifa de paga regular del empleado. Los empleados que trabajan en más de un sitio deberán tener sus horas combinadas para determinar su paga de horas extra.

- 15.2 El Empleador tendrá la libertad de establecer las horas de empleo, siempre que una semana laborable normal para los Empleados a tiempo completo conste de no menos de treinta y cinco (35) horas. Los empleados deberán tener programados dos (2) días consecutivos de descanso en cada semana de trabajo cuando sea práctico para las operaciones. Además, por mutuo acuerdo, los días libres podrán no ser consecutivos. Cada turno habrá de tener una hora programada de comenzar y una hora estimada pero no garantizada de terminar.
- 15.3 Los empleados a tiempo parcial deberán estar programados para un mínimo de cuatro (4) horas por día y veinte (20) horas a la semana, salvo que el empleado opte por trabajar menos de cinco (5) días a la semana en cuyo caso el turno mínimo habrá de ser de ocho (8) horas al día por cada día trabajado.
- 15.4 Los empleados podrán solicitar una copia de su horario en cualquier momento.
- 15.5 Cada día laborable que se le requiera al empleado que se presente a trabajar, a este se le deberá pagar un mínimo de cuatro (4) horas de paga, a menos que 1) el empleado sea retirado del trabajo por razones disciplinarias; 2) el empleado solicite salir temprano del trabajo y el Empleador apruebe la solicitud del empleado; 3) el empleado salga del trabajo temprano sin autorización.
- 15.6 El Empleador no usará turnos divididos a menos que sea operativamente poco práctico programar sin ellos. Cuando sea posible, los turnos divididos deberán ser voluntarios.
- 15.7 Todo empleado a quien el Empleador le requiera permanecer en el centro de trabajo deberá recibir paga por todo ese tiempo, incluidas las horas extra, independientemente de si se realiza o no el trabajo.
- 15.8 A todo empleado a quien el Empleador le requiera viajar en el transcurso de la realización de sus tareas de trabajo se le deberá pagar por el tiempo de viaje necesario.
- 15.9 Todos los salarios, incluidas las horas extras, se pagarán de conformidad con la práctica actual del Empleador, y se le proveerá un resumen detallado de las deducciones de nómina y el tiempo libre con goce de sueldo al empleado en la matriz del cheque de cobro (de forma electrónica o impresa). Si un día de cobro regular cae en un día festivo, los empleados recibirán la paga el día anterior.
- 15.10 En caso que el Empleador cambie los horarios por razones distintas a las que se describen en la Sección 8.2, el Empleador deberá notificar los cambios en los turnos programados regularmente con al menos una (1) semana de antelación si tiene conocimiento de estos en ese período de tiempo o habrá de darse aviso tan pronto como el Empleador tenga conocimiento del cambio. El Empleador deberá proporcionar un aviso de 72 horas de antemano sobre cualquier cambio a corto plazo, a menos que sea impráctico.
- 15.11 a. Horas extras obligatorias: El Empleador hará esfuerzos razonables para evitar requerir horas extras obligatorias. En los casos en que se requieran horas extras, el Empleador deberá avisar a los empleados con la mayor antelación posible, pero no menos de un mínimo de una (1) hora de aviso antes del final del turno programado del empleado. Si el aviso se da menos de una (1) hora antes del final del turno, los empleados no tendrán obligación de trabajar horas extras

obligatorias ni habrán de experimentar ninguna repercusión; sin embargo, esta disposición no habrá de aplicar si las circunstancias que dieron lugar al trabajo de horas extras obligatorias estaban fuera del control del Empleador. El trabajo de horas extras se asignará entre los voluntarios por orden de ofrecimiento de disponibilidad. Todas las horas extras obligatorias trabajadas que excedan de cuarenta (40) habrán de pagarse a razón de tiempo y medio de la tarifa por hora regular del empleado.

b. Para todas las clasificaciones que no sean los encargados de los camiones de desalojo de residuos de los servicios sanitarios y los encargados de las rampas de carga: En caso que no haya suficientes voluntarios, tal como se describe en la Sección 7.3.4 de este Acuerdo, los empleados calificados que trabajen menos de una semana laborable de cuarenta (40) horas deberán trabajar horas adicionales antes de que se asignen horas extras obligatorias. Si no hay empleados disponibles o hay un número insuficiente de empleados calificados que han trabajado menos de cuarenta (40) horas, el Empleador asignará obligatoriamente a los empleados a trabajar horas extras por orden inverso de antigüedad en la clasificación.

c. Para las clasificaciones de los encargados de los camiones de desalojo de residuos de los servicios sanitarios (Lav) y los encargados de las rampas de carga.: A los empleados puede asignárseles trabajo obligatorio de horas extras pero los empleados de las rampas de carga y Lav habrán de tener al menos dos días libres consecutivos a la semana cada dos semanas de trabajo. Si el Empleador tiene necesidad de llamar a todos los empleados de las rampas de carga y Lav debido a la remoción de nieve debido a una tormenta invernal, entonces los empleados pueden no tener dos días libres consecutivos.

d. El empleado que se niegue a trabajar horas extras según lo indique el Empleador podrá ser sujeto a medidas disciplinarias de conformidad con el Artículo 4.

- 15.12 Tiempos de descanso: Ningún empleado dejará su puesto asignado ni tomará un descanso sin la autorización previa del supervisor del empleado o del gerente del Empleador y sin que esté presente el relevo adecuado. El Empleador deberá proporcionar un relevo razonable a los empleados.
- 15.13 Recesos: Los empleados que trabajen más de cuatro horas y media (4.5) en un turno programado tendrán derecho a un período de descanso para comer de al menos ½ hora sin goce de sueldo. El período de descanso sin goce de sueldo para comer se programará al menos dos horas después del inicio del turno de los empleados y no menos de dos horas antes de que termine el turno. Los empleados que trabajen un turno programado de 9 horas o más tendrán derecho a un segundo período de comida sin goce de sueldo de al menos treinta (30) minutos. Si es operativamente factible, el Empleador podrá proporcionar períodos adicionales de comidas sin goce de sueldo consistentes con esta disposición en caso que a los empleados se les requiera trabajar horas no programadas además de su turno programado. Los empleados a tiempo completo recibirán dos (2) recesos con goce de sueldo de quince (15) minutos por turno. A los empleados a tiempo parcial se les dará un receso con goce de sueldo de quince (15) minutos por cada cuatro (4) horas programadas para trabajar.
- 15.14 Los gerentes y supervisores no deberán realizar el trabajo de la unidad de negociación cuando el personal de la unidad de negociación esté inmediatamente disponible para realizar dicho

trabajo, excepto que los supervisores de cabinas pueden ayudar con las revisiones de seguridad o en ciertos casos para evitar una demora potencial.

- 15.15 Cuando se haya verificado el oportuno cumplimiento del proceso de re-obtención de gafetes, el Empleador habrá de pagarle al empleado un bono equivalente a tres (3) horas de su tarifa regular de paga por completar el proceso de obtención de gafetes fuera de sus horas de trabajo.

Artículo 16. Sucesores, cesionarios y subcontratación.

- 16.1 El Empleador no subcontratará, transferirá, arrendará, ni asignará, en su totalidad o en parte, a ninguna otra entidad, persona, firma, corporación, sociedad, o trabajo o trabajadores no unitarios, trabajo de la unidad de negociación que se realice actualmente o que se asigne en lo sucesivo a los empleados de la unidad de negociación con el propósito de eludir los términos de este Acuerdo.
- 16.2 En la medida permitida por la ley, este acuerdo será vinculante para cualquier otra entidad que el Empleador, a través de sus funcionarios, directores, socios, propietarios o accionistas, directa o indirectamente (incluyendo, entre otros, a miembros de la familia), administre o controle, siempre y cuando dicha entidad o entidades realicen trabajos sujetos a este Acuerdo.

Artículo 17. No habrá discriminación

- 17.1 No habrá discriminación contra ningún empleado por motivos de raza, credo, color, edad, discapacidad, origen nacional, sexo, identidad de género, orientación sexual, afiliación a la Unión o alguna otra característica protegida por la ley. Las partes acuerdan que todos los empleados (de la unidad de negociación y la gerencia) y los representantes de la Unión habrán de ser tratados con dignidad y respeto, pero que la supuesta falta de hacerlo no habrá de estar sujeta al proceso de resolución de querellas. En su lugar, si se hace un alegato sobre el incumplimiento de la parte de esta Sección sobre dignidad y respeto, las partes acuerdan reunirse con el fin de discutir el asunto con el objetivo de encontrar una solución productiva.
- 17.2 Se observarán todos los estatutos y las regulaciones vigentes sobre la reincorporación y el empleo de veteranos.

Artículo 18. Salarios

- 18.1 Efectivo el 1° de julio de 2022, el salario mínimo para los empleados de la unidad habrá de ser de \$17.00 la hora.
- 18.2 Efectivo el 1° de marzo de 2023, el salario mínimo para los empleados de la unidad habrá de ser de \$18.00 la hora.
- 18.3 Efectivo el 1° de julio de 2024, el salario mínimo para todos los empleados habrá de ser la tarifa mínima establecida por el Departamento de Aviación de la Ciudad de Chicago conforme a la Sección 12.11.2 del Programa de Proveedores de Servicios Certificados (CSPP, por sus siglas en inglés) anunciado a más tardar el 1° de junio de 2024, excepto para aquellos empleados enumerados en 18.6 y que trabajen en las clasificaciones enumeradas en 18.7.

- 18.4 A los empleados que trabajen en el 3er turno (cuya definición es todo turno entre las 6 pm y la medianoche) se les pagará un diferencial por turno de \$1.00 por hora.
- 18.5 Los empleados asignados por el Empleador a capacitar a los empleados de la unidad de negociación habrán de recibir un salario de capacitación de \$0.50 por encima de su paga regular por hora por todas las horas que inviertan en impartir la capacitación.
- 18.6 Los empleados de cabinas que ganaban más de \$15.00 la hora el 30 de junio de 2022 recibirán \$17.25 la hora el 1° de julio de 2022, \$18.25 la hora el 1° de marzo de 2023.
- 18.7 Tarifa para las clasificaciones: Las siguientes tarifas por clasificaciones habrán de ser el mínimo para cada clasificación y dichas tarifas mínimas se incrementarán anualmente de conformidad con la Sección 18.1 a 18.3

Cargo	1° de julio de 2022	1° de marzo de 2023	1° de julio de 2024
Conserje	\$17.00	\$18.00	Salario mínimo de CSPP
Limpiador de cabinas	\$17.00	\$18.00	Salario mínimo de CSPP más \$0.25
Líderes de cabinas	\$18.50	\$19.50	Salario mínimo de CSPP más \$1.50
Conductor de furgoneta	\$18.30	\$19.30	Salario mínimo de CSPP más \$1.30
Conductor de montacargas	\$22.00	\$22.50	\$23.00
Provisiones tarifa completa	\$17.25	\$18.25	Salario mínimo de CSPP más \$0.25
No conductor de rampa	\$17.00	\$18.00	Salario mínimo de CSPP
Conductor de rampa	\$18.30	\$19.30	Salario mínimo de CSPP más \$1.30
Conductores de Lavs	\$19.00	\$20.00	Salario mínimo de CSPP más \$2.00
Operador de carretilla elevadora	\$18.50	\$19.50	Salario mínimo de CSPP más \$1.50
		Nada de lo aquí expuesto restringirá a la compañía de utilizar de forma cruzada a los empleados en diferentes clasificaciones.	

- 18.8 Los empleados de cabinas que trabajen en el servicio internacional habrán de recibir \$0.50 por encima de la tarifa de paga de cabinas y los empleados que hagan limpieza profunda nocturna de las cabinas (RON) habrán de recibir \$1.00 por encima de la tarifa de paga de cabinas.

18.9 No habrá de reducirse ningún salario como resultado de este Acuerdo.

18.10 Diferencial por longevidad – como sigue:

Cinco (5) años de antigüedad - 2% de la tarifa salarial por hora trabajada
Diez (10) años de antigüedad – 2.5% de la tarifa salarial por hora trabajada
Quince (15) años de antigüedad - 3% de la tarifa salarial por hora trabajada
Veinte (20) años de antigüedad - 4% de la tarifa salarial por hora trabajada

Los empleados ganarán los diferenciales por longevidad arriba mencionados efectivo en la fecha de su aniversario aplicable. Los porcentajes de longevidad se calcularán en función del salario base del empleado más cualquier otro diferencial o prima que este gane.

18.11 El Empleador acuerda participar en el programa de beneficios suplementarios calificados de transporte bajo la §132(f)(2)(A) del código del IRS provisto por el programa de Chicago para la CTA y Estacionamiento del Aeropuerto u otro programa similar provisto por la Compañía. Todo empleado que reciba estacionamiento gratis habrá de continuar recibiendo ese beneficio durante la vida de este acuerdo, excepto en situaciones en que la pérdida del estacionamiento gratis esté fuera del control del Empleador.

Artículo 19. Derechos de la Administración

19.1 Sujeto a los términos de este Acuerdo, el Empleador tendrá el derecho exclusivo de administrar y dirigir la fuerza laboral amparada por este Acuerdo y establecer reglas de trabajo que no constituyan una violación de este Acuerdo. Entre los derechos exclusivos de la administración (sin pretender que sea una lista completa) se encuentran: el derecho a planificar, dirigir y controlar todas las operaciones realizadas en las distintas ubicaciones atendidas por el Empleador; dirigir y programar la fuerza laboral; determinar los métodos, procedimientos, equipos, operaciones y/o servicios utilizados y/o proporcionados, o interrumpir su desempeño por parte de los empleados; transferir o reubicar cualquiera o todas las operaciones comerciales a cualquier ubicación; subcontratar, pero solo de conformidad con los mandatos y necesidades expresos de los clientes y no con el propósito de evadir las obligaciones de este Acuerdo; interrumpir las operaciones por venta o de otra forma, en su totalidad o en parte en cualquier momento; establecer, aumentar o disminuir el número de turnos de trabajo, y determinar los horarios de inicio y conclusión de los turnos, así como determinar los deberes de trabajo de los empleados; exigir el desempeño de tareas distintas de las normalmente asignadas; seleccionar empleados de supervisión; capacitar a los empleados; discontinuar, reorganizar o combinar cualquier parte de la organización; promover y degradar a los empleados, de conformidad con las necesidades operativas de la empresa; disciplinar, suspender y dar de baja por justa causa; relevar a los empleados del servicio por falta de trabajo o por cualquier otra razón legítima; dejar de actuar como contratista en cualquier ubicación o dejar de desempeñar ciertas funciones en cualquier ubicación, a pesar de que los empleados en esa ubicación pueden ser despedidos o relevados del servicio, como resultado. Cuando al Empleador se le permita subcontratar en función de los mandatos y necesidades de los clientes, según lo establecido anteriormente, se requerirá que el subcontratista proporcione a sus empleados amparados los mismos términos económicos que los requeridos por este Acuerdo. En ningún caso se utilizará este artículo para discriminar ilegalmente a ningún empleado. Cualquiera de los derechos, poderes o autoridades que el Empleador tenía cuando aún no existía este Contrato fueron retenidos por el Empleador

y podrán ser ejercidos sin previo aviso o consulta con la Unión, excepto aquellos específicamente restringidos o modificados por este Acuerdo, también como cualquier Acuerdo adicional posterior que pueda ser realizado y ejecutado por las Partes.

Artículo 20. Salud y Seguridad

- 20.1 El Empleador deberá proporcionar y mantener un lugar de trabajo seguro y saludable para todos los empleados, y el Empleador deberá cumplir con todas las leyes y reglamentos federales, estatales y locales relacionados con la salud y la seguridad.
- 20.2 El Comité de Administración Laboral, tal como se describe en el Artículo 25, revisará periódicamente los procedimientos de seguridad para mejorar la salud y la seguridad en el centro de trabajo.
- 20.3 Bajo el entendimiento de que las líneas aéreas controlan las condiciones de las aeronaves y otros lugares de trabajo, el Empleador deberá tomar medidas razonables para garantizar que los aviones y otras áreas de trabajo en interiores se iluminen, se calienten y/o se enfríen cuando los empleados estén trabajando allí.
- 20.4 Si el empleado cree, y tiene una justificación razonable para sustentar esa creencia, que existe un peligro real e inminente de muerte o lesiones graves, el empleado no será reprendido por pedirle al Empleador que corrija el peligro o, si el Empleador se niega a corregirlo, por pedirle al Empleador que le asigne una tarea alterna.
- 20.5 Una vez que el Empleador tenga conocimiento de que un empleado ha dado positivo en la prueba de COVID-19 o toda otra enfermedad pandémica certificada por la Organización Mundial de la Salud (WHO), el Empleador habrá de hacer esfuerzos razonables para determinar cuáles otros empleados tuvieron contacto con el empleado que dio positivo y notificará a los empleados expuestos lo antes posible. El Empleador puede requerirles a los empleados expuestos que presenten una prueba negativa de COVID-19 u otra enfermedad pandémica certificada por WHO para poder regresar al trabajo.

Artículo 21. Uniformes y aspecto personal

- 21.1 El Empleador proporcionará sin costo alguno a los empleados un número suficiente de uniformes que deberán usarse durante las horas de trabajo. El Empleador reemplazará los uniformes que estén sucios y desgastados según sea necesario, y conforme lo determine razonablemente el mismo Empleador. Además, el Empleador proporcionará, sin costo alguno para el empleado, abrigos y/o chaquetas de invierno, guantes y equipo de lluvia y/o nieve a todos los empleados a quienes se requiera trabajar en áreas expuestas durante clima inclemente y uniformes de mangas cortas durante la época de calor. Con la autorización del Empleador, que no podrá negarse injustificadamente, los empleados podrán usar su propia chaqueta o suéter. Para los empleados cuyas asignaciones requieren su uso, el Empleador proporcionará chalecos de seguridad.
- 21.2 No se les exigirá a los empleados que usen teléfonos celulares personales para tareas y comunicaciones de trabajo. Los empleados a quienes la compañía les dé un teléfono celular no

habrán de ser responsables de reemplazar dicho teléfono celular si se pierde o se estropea salvo que ellos hayan sido sumamente negligentes.

- 21.3 Al concluirse el empleo con el Empleador, los empleados deberán devolver todos los uniformes que tengan en su poder y se les deducirá el costo de los uniformes de su última paga en caso que no los devuelvan.

Artículo 22. Materiales y Equipo

- 22.1 El Empleador se compromete a proporcionar y a mantener adecuadamente el equipo y los materiales adecuados para realizar cualquiera y todas las tareas de trabajo, según lo exige la ley. Los empleados no serán responsables por daños o pérdidas de los equipos proporcionados por el Empleador, incluidos, entre otros, tubos detectores de metal, aspiradoras y tabletas electrónicas, a menos que el empleado fuese culpable debido a negligencia intencional.
- 22.2 El Empleador proporcionará, sin cargo alguno, todos los suministros necesarios y equipo de protección personal, según lo requiera OSHA. El Empleador deberá proporcionar y mantener todos los artículos y reemplazarlos según sea necesario para mantenerse al día con el uso y desgaste normal.

Artículo 23. Salas de descanso

- 23.1 El Empleador deberá solicitar una sala de descanso adecuada en cada terminal y/o área donde los empleados trabajen si es posible que el Empleador pudiera adquirir el espacio del cliente o del aeropuerto sin costo alguno. Bajo el entendimiento de que el Empleador no controla el inmueble donde se prestan los servicios, el Empleador deberá tomar medidas razonables para proporcionar salas de descanso adecuadas.
- 23.2 Si no hay disponible una sala de descanso para los empleados, no se deberá reprender a los empleados por tomar sus descansos o comer en cualquier área pública o común de la terminal y/o área donde trabajan, a menos que estén restringidos por las normas del cliente del Empleador o del aeropuerto.
- 23.3 El Empleador deberá proporcionar instalaciones razonables de almacenamiento con llave a los empleados para que puedan guardar sus artículos personales durante el turno, en la medida en que el Empleador tenga espacio disponible. El Empleador acuerda reunirse con la Unión hasta tres (3) veces al año para discutir los problemas de la sala de descanso, cuando lo solicite la Unión.

Artículo 24. Capacitación

- 24.1 La Unión y el Empleador reconocen que la seguridad de los pasajeros es de suma importancia, y que los empleados poseen información y experiencia vitales para mejorar la seguridad.
- 24.2 El Comité de Administración Laboral procurará mejorar la calidad de la capacitación brindada a los empleados y explorar formas de mejorar el servicio a los pasajeros.
- 24.3 El Empleador acuerda proporcionar capacitación sobre salud, seguridad y prevención de lesiones a los empleados, según lo exige la ley.

- 24.4 Cuando sea práctico, en caso que el Empleador requiera que un empleado realice las funciones de trabajo de otra clasificación de trabajo dentro de esta unidad de negociación, el Empleador capacitará al empleado en los requisitos de esa función de trabajo antes de que se le solicite al empleado que realice la función.

Artículo 25. Comité de Relaciones Laborales.

- 25.1 Las partes crearán un comité de administración laboral compuesto de hasta cinco (5) representantes de la Unión, seleccionados por la Unión, y hasta cinco (5) representantes de la administración, seleccionados por el Empleador. Dicho comité buscará resolver los problemas del lugar de trabajo y mejorar el servicio de pasajeros y la salud y seguridad de los empleados. El Comité de Relaciones Laborales se reunirá al menos trimestralmente.

Artículo 26. Las Naciones más Favorecidas

- 26.1 En caso que la Unión celebre un acuerdo de negociación colectiva con un competidor del Empleador en ORD o MDW, cuyos términos o condiciones sean más favorables para el competidor que los términos contenidos en este Acuerdo, el Empleador tendrá la opción de aceptar el paquete de términos y condiciones de ese CBA en lugar de los de este Acuerdo.

Artículo 27. Licencia para ausentarse por luto

El Empleador acuerda pagarles a los empleados que hayan cumplido su período de prueba y que estén cubiertos por este Acuerdo con respecto a su ausencia necesaria debido al fallecimiento de un familiar inmediato, hasta e inclusive un máximo de tres (3) días de trabajo programados a su tarifa regular de paga, siempre y cuando el empleado asista al funeral. En caso que un empleado en período de prueba tenga que tomarse tiempo libre debido al fallecimiento de un familiar inmediato, a este no se le pagará, pero no recibirá ninguna medida disciplinaria por faltar al trabajo.

El término “familia inmediata” habrá de significar: cónyuge actual, padres, padrastro, madrastra, hijos, hijastros, hermanos, suegros actuales, abuelos o nietos. En caso que el empleado no pueda asistir al funeral, se le concederá al empleado un día a su tarifa regular de salario. Se concederá la paga de un día a la tarifa regular de salario debido al fallecimiento de los actuales cuñados, nueras, yernos o tíos del empleado. A solicitud del Empleador, el empleado habrá de proveer un certificado de defunción u otra verificación aceptable del fallecimiento y prueba del parentesco que sean aceptables para el Empleador.

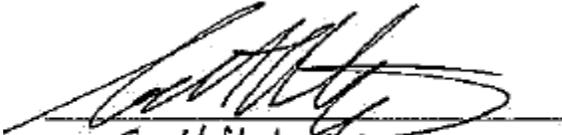
Artículo 28. Término del Contrato

- 28.1 Si la Ciudad de Chicago o su División de Aviación u otra entidad gubernamental exige beneficios y/o tiempo libre con goce de sueldo, las partes reabrirán este Acuerdo para negociar la implementación del mandato.
- 28.2 Este Acuerdo entrará en vigor en la fecha de la firma (el 1° de julio de 2022) y continuará en plena vigencia y efecto hasta tres (3) años después de la fecha de la firma (el 30 de junio de 2025), y se renovará sin cambios hasta el año siguiente, a menos que se entregue una notificación por escrito por cualquiera de las partes, referente a algún cambio previsto de

acuerdo con la Sección 6, Título I de la Ley Laboral de Ferrocarriles, con sus modificaciones y hasta el presente, sesenta (60) días antes de dicha fecha de enmienda. Este acuerdo podrá ser firmado en contrapartes.

Por Scrub, Inc.

Por el Local 1 de SEIU:



Scott Stuchlik
Date: General Counsel & Secretary



Genie Kastrop

Fecha:

Fecha:

6 de octubre de 2022

26 de agosto de 2022

Anexo A

Procedimiento de Libre Elección de los Empleados

Este Acuerdo de Procedimiento de Libre Elección de los Empleados ("EFCP", por sus siglas en inglés) se incorpora al contrato de negociación colectiva ("CBA") entre Scrub, Inc. (el "Empleador") y el Local 1 de la Unión Internacional de Empleados de Servicio (la "Unión"), con el propósito de asegurar un ambiente ordenado para que los empleados del Empleador ejerzan los derechos de representación que les otorga la ley federal. El EFCP se aplicará en el Aeropuerto Internacional O'Hare y en el Aeropuerto Internacional Midway (los "Aeropuertos").

1. El Empleador deberá adoptar un enfoque neutral con respecto a la sindicalización de sus empleados. El Empleador y sus representantes (incluidos supervisores, gerentes y consultores) no tomarán ninguna medida ni harán ninguna declaración que directa o indirectamente indique o implique alguna oposición por parte del Empleador a la selección por parte de sus empleados de un representante de negociación colectiva. El Empleador no deberá menospreciar el motivo o la misión de la Unión o a la Unión misma, incluidos sus representantes y agentes. La Unión no deberá menospreciar el motivo o la misión del Empleador o al Empleador mismo, incluidos sus representantes y agentes.

2. El Empleador no deberá discriminar, despedir, cesar ni reprender a ningún empleado debido a que este se haya afiliado a la Unión, haya firmado una tarjeta de autorización o haya participado en cualquier tipo de actividad unionista protegida. La Unión y sus representantes no deberán intimidar, coaccionar o amenazar a ninguno de los empleados del Empleador en relación con su apoyo u oposición a los esfuerzos de organización de la Unión, o con el fin de obtener tarjetas de autorización. Las violaciones a este párrafo podrán ser sometidas a arbitraje de conformidad con el párrafo 8.

3. La campaña de la Unión será positiva y basada en hechos y se centrará en los salarios y las condiciones de trabajo en los Aeropuertos y en la forma en que los empleados pueden abordar los problemas en el lugar de trabajo a través de la negociación colectiva, la representación unionista y la defensa de los intereses de los empleados.

4. El Empleador no deberá interferir con los esfuerzos legítimos de la Unión para solicitar tarjetas de autorización de los empleados. La Unión no deberá interferir con la realización del trabajo de los empleados.

5. El EFCP deberá aplicarse a todos los empleados conforme se señala en el Artículo 1 del acuerdo de negociación colectiva.

6. Cuando se solicite y se demuestre que la Unión representa a la mayoría de los empleados afectados, el Empleador reconocerá a la Unión como el representante exclusivo de negociación de los empleados y estos estarán amparados por el CBA. La prueba del estatus de mayoría se basará en tarjetas de autorización o peticiones firmadas. Cualquier tarjeta de autorización recabada antes o después de la fecha de ejecución de este Acuerdo se considerará como una prueba válida de apoyo a la Unión, siempre y cuando hayan sido firmadas dentro de un (1) año de haber sido presentadas para verificar el apoyo mayoritario, siempre que el empleado que firmó dicha tarjeta esté en servicio activo en el momento de la verificación de la tarjeta, y siempre que el empleado no haya retirado en el interín su apoyo por escrito. A solicitud de cualquiera de las partes, y de mutuo acuerdo, un tercero realizará la revisión de los nombres en las tarjetas o peticiones, comparando los nombres

con una lista actual de empleados y verificando que las firmas sean auténticas. El Empleador acuerda que el proceso anterior será único y exclusivo para determinar el estatus de mayoría unionista. En consecuencia, el Empleador y la Unión renuncian a sus respectivos derechos a presentar peticiones ante la Junta Nacional de Mediación para determinar el estatus de mayoría para efectos de negociación colectiva. No obstante lo anterior, en caso que otra Unión busque ser certificada como representante negociador de alguno de los empleados amparados al presentar una petición ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales o la Junta Nacional de Mediación, la Unión podrá intervenir o participar de otro modo en ese procedimiento. El Empleador no deberá otorgar reconocimiento voluntario a ninguna otra organización laboral en los Aeropuertos.

7. El Empleador deberá proporcionar información de los empleados a la Unión, de conformidad con los requisitos del CBA.

8. Las partes acuerdan que toda disputa sobre la interpretación o aplicación de este Acuerdo se resolverá de conformidad con el procedimiento de arbitraje del CBA.

9. Ninguna de las partes podrá notificar a la Junta Nacional de Relaciones Laborales o a la Junta Nacional de Mediación que el Empleador ha reconocido voluntariamente a la Unión de conformidad con este Procedimiento, sin el consentimiento por escrito de la otra parte, o según lo exija la ley aplicable.

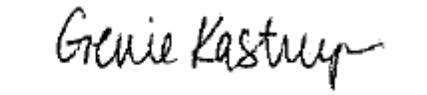
Aceptado por:

Scrub, Inc.:

Local 1 de SEIU:



Scott Strobidge
General Counsel & Secretary



6 de octubre de 2022

Fecha

26 de agosto de 2022

Fecha

Anexo B

Carta de Entendimiento
entre
el Local 1 de SEIU y Scrub, Inc.

En relación con los períodos de descanso para los limpiadores de cabinas y los empleados encargados de los camiones de desalojo de los residuos de los servicios sanitarios (Lav) bajo el Acuerdo de Negociación Colectiva vigente entre el Local 1 de SEIU y Scrub, Inc. (con fecha del 1° de julio de 2022 hasta el 30 de junio de 2025), las partes acuerdan lo siguiente:

1. Artículo 15.13 Los períodos de descanso no aplican a los limpiadores de cabinas ni a los empleados de Lav.
2. Los limpiadores de cabinas y los empleados de Lav habrán de tener los siguientes derechos en relación con los períodos de descanso mientras esperan por los aviones:
 - a. Períodos de descanso de menos de 15 minutos, los limpiadores de cabinas internacionales pueden esperar en el van o afuera.
 - i. Períodos de descanso de más de 15 minutos, pueden entrar a la terminal y/o en el área de la puerta.
 - b. Para los limpiadores de cabinas de la terminal doméstica:
 - i. Para menos de diez minutos (10), pueden sentarse en la terminal en el área de la puerta
 - ii. Para más de diez (10) minutos, pueden esperar en uno de los cinco “salones listos” más cercanos a su puerta
 - c. RON – estos habrán de tener un (1) período de descanso de quince minutos con goce de sueldo programado por turno, excepto que esto pueda cancelarse debido a operaciones relacionadas con el clima cuando tengan que hacerse cargo de trabajo de DT
 - d. Lavs – estos pueden estar en el vehículo, salón listo o el salón de servicio de vehículos determinado por su planificador.
 - e. Todos los limpiadores de cabinas y empleados de Lav habrán de tener derecho a usar un teléfono celular o comer una merienda durante el tiempo que se indica en la Parte a – d anterior, pero en ningún caso habrá de entrarse comida o basura al avión.
 - f. Todos los empleados habrán de estar listos para trabajar cuando se les diga que el avión está listo para servicio y tienen que avanzar hacia el avión inmediatamente cuando se les notifique.

Las partes acuerdan mutuamente lo anterior en este día 6 de octubre de 2022.



SEIU Local 1


Scrub, LLC
Scott Strubberg
General Counsel & Secretary

26 de agosto de 2022

6 de octubre de 2022

Fecha

Fecha