

Resumen del Acuerdo Provisional CWA-ENVOY

El 24 de enero de 2019, CWA y Envoy Air llegaron a un Acuerdo Provisional (TA por sus siglas en inglés). Si se ratifica, el acuerdo, por primera vez, proporcionará a los agentes de Envoy garantías de salario y beneficios por los 7 años de duración del contrato y los protegerá de cambios arbitrarios en las políticas de la empresa por parte de la gerencia. Se establecerían procesos específicos, incluida la representación sindical de todos los empleados en disputas, para proteger los derechos de las y los trabajadores en el trabajo.

Compensación

- **En los primeros 18 meses del contrato, los empleados obtendrían al menos 2 aumentos (y hasta 4, dependiendo de la antigüedad), y aquellos que han estado empleados al menos 12 meses recibirían 2 bonos.**
 - **Las primas de ratificación** se pagarán en el primer período de pago completo **30 días después de la fecha de la firma (FDF)**. Los empleados o empleadas con 1 a 2 años de servicio recibirían \$250. Aquellas personas con 3 años de servicio o más recibirán \$ 100 por cada año de servicio hasta \$ 3,000.
 - Por ejemplo, un trabajador con 12 meses de servicio recibiría un bono de \$ 250.
 - Una trabajadora con 5 años de servicio recibiría un bono de \$ 500.
 - Un trabajador con 12 años de servicio recibiría un bono de \$ 1,200.
 - Una trabajadora con 30 años o más de servicio recibiría un bono de \$ 3,000.
 - **Los bonos de retención** se pagarán en el primer período de pago completo **18 meses después del FDF**, siguiendo las mismas reglas. Por lo tanto, cada empleado en la nómina a partir de la fecha de la firma recibirá al menos un bono, y todos los que tengan 12 meses o más recibirán 2 bonos.
- En la fecha de la firma, todos los empleados y empleadas serían asignados a una **escala salarial** basada en los años de servicio completados, **con aumentos garantizados en la escala salarial para cada año en que el contrato esté vigente**, instituido en el aniversario del FDF, **y aumentos por pasos** vinculados al aniversario de la fecha de inicio de cada empleado. En efecto, los empleados recibirían 2 aumentos por año según la escala salarial hasta que alcancen el pago de "top-out" (máximo) después de su 14 ° año.
- Cuando finalice el contrato en 2026, se implementará un aumento salarial adicional del 2% durante las negociaciones para el próximo contrato.
- Durante cada año del acuerdo, si el aumento de la tasa salarial de un agente con al menos de año de servicio no es al menos del 3%, según la nueva escala salarial, el agente recibiría la diferencia en un solo pago, basado en las horas trabajadas en el año calendario anterior. Por ejemplo, si el TA es ratificado:

- Si un trabajador recibiera solo un aumento salarial del 2% como resultado de haber sido colocado en la nueva escala salarial, recibiría un pago único por el monto del 1% del salario del año anterior.
- Si un trabajador actualmente gana más que lo establecido en la escala salarial, mantendría el salario más alto y recibiría un pago único, si no recibiera el aumento salarial del 3%.
- Los Líderes temporales (*Temporary Leads*) recibirían una prima de \$ 0.50 por hora; Los Coordinadores de Cumplimiento (*Compliance Coordinators*) recibirían una prima de \$ 1.00 por hora; y Leads recibiría una prima de \$ 1.75 por hora.
- Habría 9 días designados de altos ingresos (*High Revenue Days*). Si un afiliado trabaja en esos días, recibiría una paga de tiempo y medio. La administración en cada estación determinaría los Días de Altos Ingresos para esa estación.
- Los actuales permisos de limpieza uniformes continuarán durante la vigencia del contrato.

Beneficios

- La división de costos actual (la empresa paga el 70% / el empleado paga el 30%) se garantizaría durante la vigencia del contrato de beneficios médicos y dentales.
- La contribución de la empresa de 401k coincidiría con las contribuciones de los empleados por un monto de:
 - 50% de las contribuciones de los empleados hasta el 6%, con un máximo de 3% para aquellos con 1 a 10 años de servicio;
 - 66.6% de las contribuciones de los empleados hasta el 6%, con un máximo de 4% para aquellos con 11-15 años de servicio;
 - 83.3% de las contribuciones de los empleados hasta el 6% con un máximo de 5% para aquellos con 16-19 años de servicio;
 - y el 100% de las contribuciones de los empleados hasta el 6%, con un máximo de 6% para aquellos con más de 20 años de servicio.
- Se garantizarían los privilegios de viaje de American Airlines.

Disposiciones adicionales

Asistencia a audiencias o investigaciones: si participan en una investigación, a los empleados ya no se les exigirá que vengan en un día libre sin paga, que se queden después de sus turnos o que lleguen antes que ellos. Se les garantizaría a los empleados el pago por el tiempo que asistan para participar en las audiencias e investigaciones.

Permiso sindical autorizado: a las y los empleados se les permitiría el tiempo libre necesario para trabajar en el sindicato durante las horas de trabajo y serían compensados por el sindicato o empresa en algunas circunstancias.

Cambio de turno: La política de "swap" (intercambio) actual continuaría. Si la empresa quisiera modificar la política, tendría que notificar al sindicato con al menos 60 días de anticipación y el sindicato tendría participación en las modificaciones.

Clasificación y alcance: En el caso de que la empresa reemplace algunos puestos de *Lead* con puestos de administración, un empleado que actualmente es *Lead* permanecería en ese puesto durante 12 meses. La empresa tiene la opción de llenar cualquier vacante de *Leads* con gerentes o *Leads*, aunque se dará preferencia a los *Leads* que soliciten estos puestos gerenciales. Los *Leads* que elijan no solicitar un puesto de gerencia pueden permanecer en su puesto como agente. Los que opten por un puesto de gerente tendrían 18 meses para decidir si regresar a la unidad de negociación sin perder la antigüedad ocupacional.

Representantes de asistencia al cliente (CAR): los CAR (asistentes de sillas de ruedas) que son afiliados nuevos en MIA estarían cubiertos por el TA con su propia escala salarial y podrían aceptar propinas. Si la empresa decidiera abolir las propinas en el futuro, las CAR recibirían aumentos para cumplir con las tasas salariales de otros agentes.

Disciplina y despido: la empresa debe tomar cualquier medida disciplinaria dentro de los 45 días.

Llenado de vacantes: los gerentes ya no podrían jugar favoritos con los empleados al llenar vacantes porque se implementaría un plan y un proceso que enfatizarían la antigüedad en todas las posiciones. Algunas disposiciones clave de este artículo incluyen:

- La empresa permitiría a los empleados presentar una oferta permanente para futuras vacantes.
- Todas las vacantes se publicarán electrónicamente en todo el sistema durante 7 días.
- Las vacantes se llenarán principalmente por orden de antigüedad.

Procedimiento de quejas: el TA permite quejas relacionadas con cualquier artículo. Con esta garantía, el sindicato podría asegurarse de que la empresa está siguiendo la letra y el espíritu del contrato, y los representantes del sindicato podrían luchar por la justicia de cada empleado.

Vacaciones: Los empleados y las empleadas que trabajan en vacaciones recibirían 3 vacaciones cada año pagadas a tiempo y medio y 3 vacaciones pagadas a tiempo doble. Se garantizaría un día festivo “flotante” cada año para los empleados con al menos un año de servicio activo, y los empleados podrían transferir sus días festivos flotantes para el próximo año.

Horas de servicio: Se garantizarían las políticas actuales de la empresa con respecto a las horas de servicio, sin dar lugar a decisiones arbitrarias por parte de los gerentes. Incluye: una garantía de pausas para la comida de 30 minutos para los turnos de más de 5 horas y media, un descanso de 15 minutos durante los turnos de 4 horas y 2 pausas de descanso de 15 minutos durante los turnos de 8 horas. Los empleados recibirían al menos 2 horas de pago si se les retira para trabajar después de ser relevados por el día o se les llama a trabajar en el día de descanso programado de manera regular.

Hojas de ausencia: se garantizarían las políticas actuales de la empresa.

Exámenes médicos: si el médico personal de un afiliado y el médico de la empresa no estuvieran de acuerdo con un diagnóstico que pudiera llevar a una restricción médica, la decisión se presentaría ante la junta de examen médico compuesta por un médico que representa a la empresa, un médico que representa al empleado, y un tercer médico neutral.

Sin huelga / Sin cierre patronal: De acuerdo con las reglas de la Ley de Trabajo Ferroviario, los empleados y su sindicato no participarían en huelgas o piquetes ilegales, y la empresa no participaría en un cierre patronal.

Horas extras: las personas empleadas que trabajan más de 40 horas asignadas por la empresa recibirán tiempo y medio de pago. Las asignaciones de tiempo extra ya no dependerían de los caprichos de los gerentes, sino de las reglas definidas: los gerentes primero solicitarían que los voluntarios trabajen antes o después de un turno regular, y luego pedirán que los voluntarios trabajen en un día libre. Si no hubiera suficientes voluntarios, la empresa podría obligar a las o los empleados a trabajar horas extraordinarias siguiendo el orden inverso de antigüedad, comenzando por los empleados menos avanzados.

Si se pasara por alto a un empleado para un turno de horas extra, el empleado podría elegir un turno de horas extra disponible esa semana o la semana siguiente o la siguiente disponible. Si un turno de horas extras se extendiera a la próxima semana calendario, las horas se contarían en las horas extras de la semana anterior. Los intercambios de turno (*swaps* iguales) durante la misma semana laboral se usarían para calcular las horas extra. Y la empresa haría todo lo posible para proporcionar al menos 2 horas de aviso de tiempo extra obligatorio.

Empleados a tiempo parcial: De acuerdo con la política actual, las personas que trabajan a tiempo parcial podrían ser empleadas por la empresa y estarían cubiertas por todas las disposiciones de cualquier contrato.

Periodo de prueba: se garantizarían las políticas actuales de la empresa con respecto a un período de prueba inicial de 6 meses.

Participación en las ganancias: se garantizaría la participación de los empleados en el plan de participación en las ganancias de American Airlines y en el plan de bonos trimestrales Envoy.

Reducción de personal/suspensión temporal: si la empresa inició una reducción de personal o la suspensión temporal sin pago de los empleados, el nuevo contrato garantizaría las políticas actuales de la empresa, que incluyen un aviso de 30 días o un pago en lugar de un aviso de menos de 30 días. Los empleados con 6 meses a 2 años de servicio recibirían 2 semanas de salario base, y aquellos con 2 años o más de antigüedad recibirían 3 semanas de salario base. Los empleados también tendrían garantizados los derechos de revocación por 10 años.

Representación: El sindicato elegiría a los representantes de los trabajadores durante los procedimientos de quejas, y los dirigentes locales del sindicato tendrían acceso a las instalaciones de la empresa para investigar quejas.

Seguridad y salud: La empresa debe mantener lugares de trabajo seguros y saludables. El nuevo contrato permitiría al sindicato participar en las reuniones del comité de seguridad a nivel local y nacional. Además, según una carta, la empresa y el sindicato se reunirían para determinar las horas máximas a trabajar cada semana y la cantidad máxima de días consecutivos trabajados para proteger la seguridad y la salud de los empleados.

Programación de licitación: se garantizaría la política actual de la empresa con respecto al proceso de licitación.

Antigüedad: las y los empleados mantendrían 2 tipos de antigüedad: empresarial y ocupacional. La antigüedad en la empresa se basaría en la fecha de inicio del afiliado con la empresa. La antigüedad ocupacional se basaría en la fecha en que el afiliado comenzó en su clasificación de trabajo. No importa

en qué puesto o estación trabaje un empleado, la antigüedad de la empresa permanecerá con ellos y se usará para la selección de vacaciones. La antigüedad ocupacional se usaría para la licitación programada. Un cambio de trabajo eliminaría la antigüedad ocupacional, que regiría las preferencias de horarios, las transferencias, la reducción de personal y la reincorporación.

Licencia por enfermedad / lesiones en el trabajo: la política actual de la empresa estaría garantizada.

***System Board of Adjustment (Junta de ajuste al sistema)*:** Un tercero neutral llamado *System Board of Adjustment* tendría jurisdicción sobre las disputas entre la empresa y el sindicato o empleados con respecto al contrato.

Deber temporal: De acuerdo con la política actual, los turnos temporales no pueden ser forzados, e incluirían el reembolso de comidas, alojamiento y transporte.

Capacitación, pago de viaje y gastos: los empleados que hayan completado su período de prueba y deban viajar para recibir capacitación recibirán una habitación de hotel privada (individual).

Uniformes: cuando American Airlines instituya nuevos uniformes en 2019, los empleados de Envoy recibirán 3 tops, 3 pantalones y una chaqueta gratis. Los empleados recibirían un subsidio uniforme en el aniversario de su contratación cada año, por un monto de \$ 200 para los empleados que se encuentran “debajo del ala”; \$ 250 para empleados por “encima y por debajo del ala”, y \$ 300 por empleados por “encima del ala”. Las deducciones de nómina ya no estarían disponibles para los uniformes.

Seguridad del sindicato y mantenimiento de los afiliados: De conformidad con la Ley de Trabajo Ferroviario, todos los empleados cubiertos por el Acuerdo deberán pagar cuotas sindicales equivalentes al 1.3% del salario base (sin incluir las horas extra) como condición para el empleo.

Vacaciones: se garantizaría la política actual de la empresa.

General / Misceláneo:

- Si no hay estacionamiento gratuito disponible, la empresa pagará por el estacionamiento y proporcionará transporte hacia y desde los estacionamientos.
- No se asociaría ningún costo con la obtención de una tarjeta de identificación, a menos que se perdiera una.
- Los empleados pueden ver sus archivos de recursos humanos en presencia de la gerencia.
- Todos los empleados estarían sujetos a las pruebas de alcohol y drogas DoT y no DoT.