



2017

Convenio de los trabajadores de servicio de los aeropuertos de Kennedy, LaGuardia y Newark

Entre

Alstate Maintenance, Inc.

Air Serv Corp.

Airway Cleaners LLC

Command Security Corp./Aviation Safeguards

Gateway Security Inc.

G2 Security Staff, LLC

ISS Facilities Services, Inc.

Lisbon Cleaning Inc.

Roma Cleaning Inc.

SDH Services East, LLC & SDH Services West, LLC (Sodexo)

Y

Service Employee International Union, Local 32BJ

Efectivo desde el 1º de enero de 2017, hasta el 29 de febrero de 2020

TRABAJADORES DE SERVICIO

(todos los miembros de la 32BJ
excepto oficiales de seguridad)



Tabla de contenidos

PAGE

1	<i>Cómo ganamos este contrato</i>
3	<i>Artículo 1: Reconocimiento</i>
4	<i>Artículo 2: Cumplimiento del contrato</i>
5	<i>Artículo 3: Seguridad y descuentos sindicales</i>
7	<i>Artículo 4: Despidos y disciplina</i>
9	<i>Artículo 5: Quejas/Arbitraje</i>
11	<i>Artículo 6: Transición de contratistas</i>
12	<i>Artículo 7: Antigüedad, vacantes y competencia por turnos y horarios</i>
15	<i>Artículo 8: Volumen/carga de trabajo y reducciones</i>
15	<i>Artículo 9: Sin huelgas ni lockouts, arbitraje expeditivo</i>
16	<i>Artículo 10: Licencias para ausentarse</i>
17	<i>Artículo 11: Vacaciones</i>
17	<i>Artículo 12: Seguro de salud</i>
18	<i>Artículo 13: Días de fiesta</i>
18	<i>Artículo 14: Semana laboral, tiempo extra y método de pago</i>
19	<i>Artículo 15: Sucesores, asignatarios y subcontratistas</i>
20	<i>Artículo 16: Sin discriminación</i>
21	<i>Artículo 17: Mandatos Gubernamentales</i>
21	<i>Artículo 18: Salarios</i>
22	<i>Artículo 19: Derechos de la gerencia</i>
23	<i>Artículo 20: Salud y seguridad ocupacional</i>
24	<i>Artículo 21: Uniformes y apariencia personal</i>
24	<i>Artículo 22: Materiales y equipo</i>
25	<i>Artículo 23: Área de descanso</i>
26	<i>Artículo 24: Capacitación</i>
26	<i>Artículo 25: Comité Laboral-Gerencial</i>
27	<i>Artículo 26: Naciones más favorecidas</i>
27	<i>Artículo 27: Política sobre drogas y alcohol</i>
28	<i>Artículo 28: Vigencia</i>
29	<i>Anexos</i>

Cómo ganamos este contrato

En 2012, un pequeño grupo de trabajadores de los aeropuertos de Nueva Jersey se dio a la tarea de organizar con la 32BJ SEIU. Luchaban por dignidad, respeto, mejores salarios y beneficios.

Su movimiento creció rápidamente y, poco después, los trabajadores de JFK, LaGuardia y aeropuertos por todo el país también asumieron la lucha por buenos empleos. Los trabajadores de los aeropuertos hicieron marchas y manifestaciones, hasta fueron arrestados el Día de Martin Luther King por exigir sus derechos, ¡y empezaron a ganar! Lograron que el Día de MLK fuera un día feriado pago y consiguieron que la Autoridad Portuaria de Nueva York y Nueva Jersey subiera los salarios de \$7,25 a \$10,10 por hora. Para algunos, este fue su primer aumento salarial en los aeropuertos.

Entonces, los guardias de seguridad, los empleados de limpieza, los porteros y otros miembros de la 32BJ empezaron a apoyar su causa. Los trabajadores de la industria de la comida rápida, los trabajadores de la salud y muchos otros se unieron a los trabajadores de los aeropuertos para exigir un salario mínimo de \$15, bajo el lema común de “La Lucha por \$15 y una Unión”. Con todo este apoyo, los trabajadores de los aeropuertos de Nueva York y Nueva Jersey encabezaron marchas enormes, sentadas (sit-ins), manifestaciones, y hasta arriesgaron ser arrestados y se fueron a la huelga para luchar por sus derechos.

Su valentía, trabajo duro y dedicación rindieron frutos.

Con miles de personas haciendo el llamado por un cambio, los funcionarios electos, la Autoridad Portuaria de Nueva York y Nueva Jersey y los contratistas de las aerolíneas empezaron a ceder ante algunas de las exigencias de los trabajadores de los aeropuertos. Juntos, con el apoyo de los trabajadores de la industria de la comida rápida, los trabajadores de los aeropuertos usaron su poder político para aprobar leyes que aumentarían sus salarios, no solo para los trabajadores de los aeropuertos subcontratados, sino para todos los trabajadores. Después de una larga lucha, los trabajadores de Nueva York ganaron una vía a los \$15. Gracias a su trabajo organizativo y de cabildeo, los trabajadores de los aeropuertos en Nueva Jersey consiguieron aumentos salariales. Estas victorias habían parecido imposibles alguna vez. Pero, juntos, los trabajadores de los aeropuertos comprobaron que cuando luchamos, ganamos.

Después de cuatro años de una ardua lucha, ¡8.000 trabajadores de aeropuertos en Nueva York y Nueva Jersey también ganaron una unión! Eligieron a un comité negociador entre sus compañeros para negociar su primer convenio colectivo o contrato sindical, un documento legal que protege los derechos de los trabajadores en el empleo. Estos derechos están delineados en este folleto y son el resultado de horas durante las cuales los empleados estuvieron sentados con trabajadores de los aeropuertos, escuchando sus exigencias y llegando a acuerdos. Este convenio cubre a más de la mitad de los trabajadores de los aeropuertos en Nueva York y Nueva Jersey y establece un nuevo estándar para futuros contratos en la región.

¡Pero aún nos queda más trabajo por hacer!

Los trabajadores de los aeropuertos en Nueva York y Nueva Jersey han usado su poder político para aumentar el salario mínimo en los aeropuertos múltiples veces. ¡Pero los trabajadores de los aeropuertos y sus familias merecen más! Continuarán buscando estrategias para aumentar los salarios y ganar cobertura médica y demás beneficios que los trabajadores de los aeropuertos merecen. Esto incluye promover legislación en Trenton y Albany, así como también seguir presionando a la Autoridad Portuaria a honrar su compromiso con los trabajadores de los aeropuertos.

Solamente se consiguen mejores salarios y beneficios cuando los trabajadores de los aeropuertos se mantienen unidos, exigiendo respeto y obligando a los políticos a hacer lo correcto. ¡Tome usted acción hoy mismo!

CONVENIO PACTADO este 5º día de enero de 2017, entre el EMPLEADOR (el “Empleador”) y la Local 32BJ SEIU (la “Unión”), a nombre de sus afiliados y de quienes ésta es representante exclusiva de negociaciones colectivas.

Artículo 1: Reconocimiento

1.1

Este convenio regirá para todos los empleados trabajando en los establecimientos del Aeropuerto Liberty de Newark, LaGuardia y/o JFK; o realizando servicios afines, salvo los empleados representados por otra unión, o que trabajen en cuentas entre la Autoridad Portuaria de Nueva York y Nueva Jersey (PANY) y/o Federal Express y el Empleador, excluyendo a los guardias de seguridad, los empleados de servicios alimenticios, ingenieros, empleados de venta al por menor, supervisores y gerentes, empleados confidenciales y oficinistas, tal como los define la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

1.2

Tras la ejecución de este Convenio, el Empleador proporcionará a la Unión una lista de todas sus cuentas y locales en los que brinda servicios y que están sujetos al Convenio. Tras una solicitud escrita de la Unión —salvo donde esté prohibido por ley— el Empleador le proporcionará por escrito a la Unión los nombres, domicilios, teléfonos, clasificación de trabajo, local de trabajo, número del seguro social, turno y la fecha de contratación y actual salario de cada empleado asignado a cada cuenta/local (Información del Empleado). El Empleador notificará a la Unión de la Información del Empleado por cada nuevo trabajador amparado por este Convenio, mensualmente y por escrito. El Empleador no está obligado a brindar Información del Empleado con respecto a cuentas que existen por menos de treinta (30) días hábiles continuos y que no vuelven a ocurrir de modo ordinario (“Cuentas temporales.”)

1.3

A la semana de que el Empleador haya sido notificado de que ha obtenido cuentas nuevas (excepto las que sean Cuentas temporales) dentro del alcance de este Convenio, el Empleador deberá notificar por escrito a la Unión sobre el trabajo adicional y la fecha en que iniciará a desempeñar tales labores.

1.4

Este Convenio deberá regir para todas las cuentas adicionales que legalmente podría regir. El Procedimiento de Libre Elección para Empleados (“EFCP”), adjunto aquí como Apéndice A, deberá regir para todas las cuen-

tas adicionales que no pueden ser legalmente añadidas a la unidad de trabajo reconocida por este Convenio. Tras el reconocimiento de la Unión, en conformidad con el EFCP, este Convenio girará.

Artículo 2: Cumplimiento del contrato

- 2.1** Contando con la aprobación de quien maneja la propiedad, los agentes autorizados de la Unión tendrán acceso a los locales de trabajo del Empleador que no estén en áreas restringidas, para hacer cumplir este Convenio, siempre que el representante de la Unión notifique en un plazo prudente al Empleador. Las visitas de la Unión no deberán interferir con la conducción de los negocios del Empleador ni con las labores de los empleados.
- 2.2** El Empleador ofrecerá asistir a la Unión para conseguir un área en el aeropuerto en el que podrá tener reuniones con los Empleados una vez cada dos (2) meses fuera del horario de trabajo.
- 2.3** Para toda actividad de la Unión, y/o por cada acción de cualquiera de los representantes de la Unión, que resulte en una multa al Empleador debido a una violación de las normas de seguridad, el Árbitro podrá dar compensación por daños, en conformidad con el Artículo 5 más adelante.
- 2.4** El Empleador deberá reconocer a los stewards designados por la Unión, como sigue a continuación: uno (y uno alterno) por cada local, tal como lo define el Artículo 7, excepto en aquellos locales con más de ciento setenta y cinco (175) empleados, en los cuales el Empleador deberá reconocer a más stewards, pero no más de un steward adicional por cada setenta y cinco (75) empleados adicionales. Los Shop stewards no tiene autoridad para tomar iniciativas de huelga ni ninguna otra acción que interfiera con el negocio del Empleador.
- 2.5** Un(a) shop steward podrá conducir sus labores sindicales y/o comunicarse con los Empleados sobre asuntos de la Unión durante el horario de trabajo, sólo tras obtener autorización del Empleador.
- 2.6** Se le deberá dar oportunidad a los Stewards —ya sea antes o después del horario de trabajo— para conocer a los nuevos empleados, a fin de brin-

darles información acerca de la Unión; y las partes acuerdan que esto será fuera de las horas pagadas.

2.7 El Empleador deberá proporcionar un boletín mural en un lugar visible en aquellos locales del Empleador en los que sea práctico tener el boletín mural y sea permitido por el cliente del Empleador; y bajo tales circunstancias, deberá permitir que los representantes de la Unión, incluidos los stewards, podrán colocar noticias relacionadas a los asuntos de la Unión en tal boletín mural.

2.8 La Unión tendrá derecho a inspeccionar los registros del Empleador para determinar el cumplimiento de este Convenio.

Artículo 3: Seguridad y descuentos sindicales

3.1 Será condición de empleo que todos los Empleados amparados por este Convenio deberán pertenecer y permanecer como afiliados de la Unión desde el trigésimo primer día (31) de la fecha de implementación de este Artículo en su local de trabajo o de su ingreso al empleo, lo que ocurra después. Este requisito de afiliación en esta sección deberá ser cumplido mediante el pago de las obligaciones económicas de la Unión, incluidas la cuota de inscripción y las cuotas periódicas impuestas de manera uniforme.

3.2 Tras recibir una carta del Secretario Tesorero de la Unión solicitando que un empleado sea destituido por no cumplir con los requisitos de este Artículo —a menos que el empleador cuestione la propiedad de hacerlo— dicho(a) empleado(a) deberá ser destituido(a) de su puesto a los quince (15) días de recibirse la carta, si antes de vencido tal plazo éste(a) no toma las medidas para cumplir con tales requisitos. Si el Empleador cuestiona la propiedad de la destitución, el Empleador deberá remitir el caso al Árbitro de inmediato. Si el Árbitro determina que el Empleado no ha cumplido con los requisitos de este Artículo, el Empleado será destituido en un plazo de treinta (30) días tras haber recibido el Empleador la notificación escrita de la decisión del Árbitro.

3.3

El Empleador acuerda descontar de los salarios de todo empleado las cuotas mensuales, las cuotas de inscripción, los aportes al Fondo por el Sueño Americano o al Fondo de Acción Política, tras recibir una autorización del empleado por escrito y en conformidad con la ley vigente. La Unión le proporcionará al Empleador los formularios de autorización respectivos. Al momento de contratar a un nuevo empleado, el Empleador deberá entregarle un paquete proporcionado por la Unión que sólo contendrá el formulario de inscripción como afiliado y la autorización para descontar las cuotas. El Empleador enviará a las oficinas de la Unión aquellos formularios (o las porciones respectivas) que los empleados decidan llenar y devolver al Empleador.

3.4

Si el Empleador no cumple con descontar o remitir —en conformidad con esta sección— las cuotas u otros fondos a la Unión al veintavo (20) día del mes en curso, el Empleador deberá pagar intereses por dichas cuotas ordinarias, de inscripción o los aportes, a una tasa de cero punto cinco por ciento (0.5%) mensual, desde el trigésimo primer (31) día de la fecha en que el Empleador recibió notificación de su retraso.

3.5

Si un Empleado no revoca su autorización para descontar cuotas un año después de autorizarla —o al vencimiento del contrato actual, lo que ocurra antes— se considerará que el Empleado ha renovado su autorización por un año más o hasta que venza el contrato sucesor, lo que ocurra antes.

3.6

El Empleador deberá mantener información puntual sobre los empleados y remitir las cuotas ordinarias, las de inscripción y todos aquellos descuentos legales deducidos del cheque salarial de los Empleados, mediante la transmisión electrónica ACH o giro bancario, utilizando el portal de autoservicios de la 32BJ, a menos que la Unión le instruya por escrito que las cuotas deberán ser transmitidas por otro método que no sea la transmisión electrónica. Esta transmisión deberá estar acompañada de información respecto a los empleados por los que se remiten tales sumas, los montos de cada cuota adeudada por cada empleado, el salario de cada empleado, sus fechas de contratación, su local de trabajo (o cambio de local), si el empleado está a medio tiempo o tiempo completo, su seguro social, su domicilio y su clasificación de trabajo.

3.7

La Unión acuerda indemnizar al Empleador y protegerlo de todo perjuicio o responsabilidad que se suscite a raíz de los descuentos hechos en conformidad con el Artículo 3.

Artículo 4: Despidos y disciplina

- 4.1** Los empleados contratados a partir de la fecha de este Convenio —excepto los que son contratados como resultado de una transición entre contrataciones, tal como lo estipula el Artículo 6— estarán sometidos a un periodo de prueba de sesenta (60) días. Los empleados no acumularán antigüedad durante el periodo de prueba. Tras concluir con éxito el periodo de prueba, la antigüedad del Empleado será retroactiva a su primer día en el empleo.
- 4.2** De no mediar causa justificada, el Empleador no podrá destituir ni disciplinar a un empleado que haya cumplido su periodo de prueba. El Empleador deberá conducir su propia investigación de las circunstancias en torno a una conducta impropia alegada antes de imponer cualquier sanción disciplinaria. Todos los empleados deberán recibir notificación por escrito de toda acción disciplinaria en cuanto se emitan. Esta notificación incluirá información sobre la supuesta violación, la fecha en que ocurrió y la sanción impuesta.
- 4.3** A solicitud de un Empleado, la Unión —mediante el personal sindical o los stewards— tendrá la oportunidad de estar presente en todas las reuniones de investigación en las que estén implicados los empleados.
- 4.4** Las sanciones disciplinarias —excluidas las ausencias y tardanzas inexcusables— no deberán ser utilizadas para fines de una disciplina progresiva si el empleado no es objeto de una sanción durante un periodo de doce (12) meses consecutivos después de una sanción previa; excepto para los casos de suspensiones o advertencias finales, cuando este periodo se ampliará a veinticuatro (24) meses consecutivos desde la fecha de la suspensión o la advertencia final.
- 4.5** Si el cliente demanda que se elimine a un empleado de su cuenta, el Empleador podrá eliminar al empleado para que no siga trabajando en esa cuenta. El Empleador le notificará a la Unión de la información que tiene respecto a la queja del cliente y hará todo esfuerzo prudente para conseguir de su cliente una confirmación escrita reconociendo haber solicitado que se elimine a tal empleado. Un funcionario de la gerencia que no sea el supervisor inmediato del empleado deberá confirmar que el cliente ha hecho ese pedido sin haber sido instigado por el Empleador. La Unión podrá cuestionar la credibilidad y buena fe del Empleador de que su cliente ha

exigido que su eliminación y que ha hecho esto sin haber sido instigado por el Empleador, siempre que —en caso de ir al arbitraje por el cuestionamiento de la Unión, a fin de establecer la buena fe y credibilidad de su aseveración de que el cliente ha pedido la eliminación del empleado— el Empleador no tendrá que llamar a los empleados o representantes del cliente como testigos y tendrá que confiarse en la evidencia oída. Con respecto al empleado que haya sido removido debido a la solicitud de un cliente, a menos que el Empleador tenga razón para despedir al empleado, el Empleador deberá colocar al empleado en un puesto en otra de sus cuentas para el cual el empleado está calificado y seguirá amparado por este Convenio, con el mínimo dislocamiento posible para el empleado y con un salario y beneficios comparables. Si el puesto ofrecido por el Empleador no es con pago y beneficios comparables, el empleado podrá optar por colocar su nombre en una lista de espera por tres (3) meses por un empleo en otra cuenta, pero con salario y beneficios comparables a los que tenía.

4.6

El Empleador tendrá el derecho de mantener la disciplina y la eficiencia de sus operaciones, incluyendo el derecho a despedir, suspender o disciplinar a cualquier empleado por causa justa. Las causas que justifiquen un despido deberán incluir entre otras:

- A. Robo.
- B. Posesión de armas ilegales, prohibidas o peligrosas.

4.7

Todo empleado que sea temporal o que no haya completado su periodo de prueba, podría ser despedido o sancionado por el Empleador a su discreción. No habrá ninguna pregunta respecto de la sanción o despido de dicho tipo de empleado ni se verá sujeto a arbitraje.

4.8

Ningún empleado podrá abandonar su puesto asignado ni tomar un descanso si la previa aprobación de su supervisor o el gerente del Empleador, ni hacerlo sin tener un reemplazo que esté presente. El Empleador deberá brindar reemplazos prudentes a sus empleados.

4.9

Los empleados deberán comportarse de manera profesional en todo momento mientras estén en la propiedad del aeropuerto.

Artículo 5: Quejas/Arbitraje

- 5.1** Generalidades. Durante la vigencia del Convenio, toda disputa y queja será solucionada lo antes posible mediante el Procedimiento de Quejas aquí estipulado.
- 5.2** Definición. Para propósitos de este Convenio, se define una ‘queja’ como toda disputa entre el Empleador y la Unión tan solo sobre el significado o aplicación del desempeño de la otra parte bajo este Convenio, presentado por escrito ante la otra parte por la parte agraviada en un plazo de catorce (14) días calendario luego de ocurrida, o cuando el empleado o parte agraviada debió haberse enterado de esto.
- 5.3** Consulta y queja. Un empleado y/o Representante de la Unión podrá consultar con un Supervisor del Empleador con el fin de resolver cualquier queja, o en asuntos que no necesariamente constituyen una queja. En cualquier caso, allí donde ni la Unión ni el Empleador estén satisfechos con respecto a la resolución de un asunto con respecto al significado o aplicación de alguna disposición de este Convenio, la Unión o el Empleador podrán remitir este desacuerdo como queja dentro de los plazos establecidos en el parágrafo 5.2 anterior. La queja deberá contener un resumen de los acontecimientos, la parte específica del Convenio que se alega ha sido violada y la fecha en que la violación alegada ocurrió. Si lo requiere el Empleador, la Unión brindará detalles adicionales y/o clarificaciones respecto al asunto de la queja. Si lo solicita la Unión, el Empleador deberá brindar mayores detalles y/o clarificaciones respecto al asunto de su queja.
- 5.4** Procedimiento.
- 5.4.1** El Empleador y la Unión deberán sostener una reunión sobre quejas no resueltas en un plazo máximo de treinta (30) días calendario luego de que se ha presentado la queja por escrito. La programación o acuerdo para esta reunión no será motivo para retrasar el arbitraje.
- 5.4.2** Todas las quejas no resueltas durante una reunión de quejas estarán sujetas al arbitraje ante un plantel rotativo de árbitros escogidos por las Partes. Una demanda escrita solicitando el arbitraje deberá ser enviada por la Unión al Empleador —o por el Empleador—

dor a la Unión— a los sesenta (60) días calendario de haberse presentado la queja escrita, a menos que las Partes acuerden otra cosa. La demanda de arbitraje debe estar basada en la queja escrita presentada, en conformidad con el Parágrafo 5.3 anterior; y el asunto presentado ante el árbitro deberá estar basado en la queja escrita. Al momento de este Convenio, el plantel de árbitros estará compuesto de Melissa Biren, James Mastriani y Joe Harris. El uso de los árbitros por las Partes deberá rotar para prevenir que a un árbitro se le asignen casos consecutivos. Si al árbitro a quien le corresponde a continuación no puede ofrecer una fecha para la audiencia que sea mutuamente conveniente dentro de un plazo de nueve (9) meses de la queja, el arbitraje será asignado al siguiente árbitro de la lista. Tras treinta (30) días de notificarse uno a otro, la Unión o el Empleador podrán terminar con los servicios de cualquiera de los árbitros del plantel. Árbitros adicionales o sucesores deberán ser nombrados por mutuo acuerdo entre la Unión y el Empleador.

5.4.3 No obstante lo anterior, en caso que el Empleador alegue que la Unión se encuentre en violación del Artículo 9, el Empleador podrá tratar acelerar la resolución de la queja y el arbitraje como sigue a continuación:

1. El Empleador le notificará por escrito a la Unión de sus reclamos y le dará a la Unión dos (2) días hábiles para responder a éstos.
2. Luego del plazo estipulado para que la Unión responda, el Empleador podrá remitir el arbitraje a uno cualquiera de los integrantes del Plantel de Arbitraje. El Árbitro deberá ordenar sostener una audiencia sobre la disputa en su primera oportunidad y deberá decidir el asunto de manera expeditiva.

5.5

El Árbitro deberá expedir una decisión por escrito, la cual será final e inapelable por las partes. Las partes deberán compartir los honorarios del Árbitro y el costo de la sala de audiencias por partes iguales, pero otros costos, tales como los testigos y otros serán costeados por las partes que incurren en tales gastos. Lo siguiente regirá para todos los procedimientos de arbitraje:

- i. El Árbitro no tendrá poder para agregar, eliminar o modificar disposiciones de este Convenio.
- ii. La decisión del árbitro será final e inapelable para las partes.
- iii. Los costos del arbitraje serán compartidas entre el Empleador y la Unión por partes iguales.

5.6

El procedimiento aquí esbozado será el método único y exclusivo para decidir todos estos asuntos entre la Unión y el Empleador. El Árbitro tendrá el poder de otorgar cualquier remedio para corregir toda violación del Convenio, incluidos, entre otros, los daños y órdenes obligatorias.

5.7

Todos los reclamos hechos bajo este Convenio solo podrán ser presentados por la Unión o el Empleador; y ningún empleado podrá tener derecho a llegar a un compromiso o a solucionar un reclamo sin el consentimiento escrito de la Unión.

Artículo 6: Transición de contratistas

6.1

Cuando se adquiera o de alguna manera se asuma control de los servicios de una cuenta dentro del alcance de este Convenio, en la cual la Unión es la representante de negociaciones colectivas de los empleados, el Empleador acuerda que contratará los servicios de los empleados que han estado trabajando en esa cuenta inmediatamente antes del cambio de manos, incluidos aquellos quienes podrían estar de vacaciones o fuera del trabajo debido a enfermedad, lastimadura, o con licencias autorizadas para ausentarse, siempre que su contratación para esos empleos sea consistente con la ley vigente y los parámetros sensatos de contratación y empleo del Empleador. Para fines de este Artículo, el Empleador deberá contratar basándose en el nivel de personal existente del empleador predecesor en los noventa (90) días previos a la fecha de transición entre contratistas, excepto si hubo aumentos en el plantel de empleados como resultado de la solicitud de un cliente del contratista. Todo empleador que aumente empleados en cualquier centro de labores anticipando que será removido de ese trabajo estará obligado a sumar a dichos empleados a su nómina de salarios de manera permanente. Toda información sobre los niveles de personal deberá ser proporcionada por la Unión al ser solicitada. El Empleador podrá reducir el número del personal al asumir la cuenta si el Empleador puede demostrar que ha habido una reducción conmensurada y obvia de labores; o puede demostrar una manera más eficiente de brindar los servicios requeridos bajo los términos de su nuevo contrato con el cliente. Toda reducción de personal de este tipo deberá ser hecha en orden inverso a la antigüedad.

6.2

Los empleados contratados por el Empleador recibirán crédito por su tiempo de servicios con el(los) empleador(es) predecesor(es), tal como lo establece el Artículo 7. A los empleados contratados durante la adquisición no se les podrá reducir sus salarios ni sus horas. Toda sanción disciplinaria en la ficha personal de un empleado durante la transición será admisible para el empleador sucesor en un arbitraje y por el Árbitro, al margen de las objeciones verbales.

6.3

El Empleador deberá notificar por escrito de inmediato a la Unión, tan pronto como el Empleador reciba una notificación sobre la cancelación de una cuenta o parte de una cuenta. Pasados cinco (5) días hábiles de la notificación de la cancelación, el Empleador deberá brindarle a la Unión una lista de todos los empleados afectados y toda Información del Empleado. La Unión deberá proporcionar esta información al empleador sucesor pero no es responsable de su confiabilidad.

6.4

El Empleador deberá proporcionar a la Unión a los cinco (5) días hábiles de asumir control de la cuenta una lista de los empleados afectados junto con Información del Empleado.

Artículo 7: Antigüedad, vacantes y competencia por turnos y horarios

7.1

Definiciones:

- 7.1.1** “Fecha de antigüedad” será definida como el primer día de servicios ininterrumpidos con el actual Empleador y con todo empleador predecesor, signatario de este Convenio al momento de que el empleador predecesor pierde el contrato con el cliente del aeropuerto.
- 7.1.2** Un “Local” será definido como un terminal de pasajeros, almacén de carga o un lugar de limpieza de cabinas dentro del aeropuerto.
- 7.1.3** Una “Clasificación” es la clasificación o departamento, tal como la define el Empleador.

- 7.1.4** Los empleados sólo podrán obtener puestos mediante su antigüedad si son capaces de ejecutar las labores descritas y si reúnen todas las calificaciones preexistentes del Empleador y de su cliente.
- 7.1.5** La antigüedad se seguirá acumulando cuando el empleado tiene licencia para ausentarse por menos de tres (3) meses. Un empleado no puede acumular antigüedad durante un layoff.
- 7.1.6** Se perderán los derechos de antigüedad si un empleado: 1) renuncia; 2) es despedido por causa justificada; 3) no cumple con reportarse al trabajo a las setenta y dos (72) horas de haber recibido notificación escrita convocándolo de vuelta al trabajo, enviada por el Empleador al último paradero del empleado que esté en los archivos del Empleador; 4) si ha estado de layoff o ha estado ausente debido a un caso de compensación laboral por más de nueve (9) meses o por un periodo mayor que su tiempo de servicios, lo que sea menor; 5) una ausencia por un periodo de tres (3) días consecutivos hábiles sin notificar al Empleador; 6) no cumplir con reportarse al trabajo al vencerse una licencia por ausentarse, en conformidad con este Convenio y sin haber sido autorizado; o 7) tener un empleo de reemplazo en otra parte durante el periodo de su licencia contractual para ausentarse a la cual el Empleador prudentemente se opone.
- 7.1.7** Un empleado que haya perdido su antigüedad por una de las causas esbozadas en el Parágrafo 7.1.6 anterior será considerado como un nuevo empleado si vuelve a ser contratado por el Empleador. No volver a contratar a un empleado que acaba de perder su antigüedad no podrá ser objeto de las disposiciones de quejas y arbitraje de este Convenio.

7.2

Lista de antigüedad:

- 7.2.1** El Empleador deberá proporcionar, a solicitud de la Unión, la lista de antigüedad.
- 7.2.2** Si la Unión y el Empleador están en desacuerdo respecto a la fecha de antigüedad de un empleado, el asunto podrá resolverse mediante el procedimiento de quejas y arbitraje.
- 7.2.3** La lista de antigüedad deberá actualizarse cada trimestre.

7.3

Usos de la antigüedad:

- 7.3.1** Puestos vacantes: El Empleador deberá anunciar todo puesto vacante —incluidas las vacantes en turnos y/u horarios particulares— durante siete (7) días calendario y enviar una copia a la Unión. El puesto deberá ser otorgado al candidato con mayor antigüedad, mejor calificado y capaz de desempeñar las labores, que trabaje en el local donde ocurrió la vacante y esté en esa misma clasificación. Si no hay candidatos calificados de dicho local, entonces se contratará para el puesto al más trabajador más antiguo y calificado de todo el aeropuerto.
- 7.3.2** Los layoffs debido a la reducción de la fuerza laboral o por la reducción de horas debido a una reducción de labores, se realizará en sentido inverso a la antigüedad en el local y en la clasificación de trabajo correspondiente, siempre que los empleados restantes posean el conocimiento, destreza y experiencia requeridos para ejecutar las demás labores. Las convocatorias para retornar al trabajo y el aumento de horas se harán según el orden de la lista de antigüedad, siempre que el empleado esté en capacidad de desempeñar las labores.
- 7.3.3** Excepto donde no sea operacionalmente práctico, el tiempo extra será ofrecido a los empleados en el local y la clasificación correspondientes que firmen la lista de voluntarios para trabajar tiempo extra. El tiempo extra será distribuido equitativamente entre los voluntarios. En caso que no haya voluntarios, a los empleados que laboren menos de cuarenta (40) horas semanales se les pedirá que trabajen horas adicionales antes de que se asigne el tiempo extra. En caso que dichos empleados no estén disponibles, el Empleador podrá instruir a que los empleados trabajen tiempo extra en el orden inverso a la antigüedad.
- 7.3.4** La antigüedad, incluida aquella con el empleador anterior en ese local, deberá servir para gozar de los beneficios del empleador, incluyendo, entre otros, días libres con o sin pago (salvo vacaciones, sujetas al Artículo 11).

Artículo 8: Volumen/carga de trabajo y reducciones

- 8.1** | A ningún empleado se le asignará un volumen o carga de trabajo imprudente.
- 8.2** | Cuando las aerolíneas hagan reducciones planificadas en los horarios permanentes de servicios (tales como fluctuaciones por temporadas o debido a la eliminación de vuelos programados), el Empleador podrá reducir las horas programadas ordinarias. En tales casos, el Empleador proporcionará notificación adelantada a la Unión en un periodo prudente tras recibir notificación del cliente del contratista. Tras recibir la notificación de los cambios propuestos, la Unión acuerda reunirse con el Empleador respecto a la reducción de horas totales de labores en el local de trabajo correspondiente.
- 8.3** | Cuando los retrasos o cancelaciones de vuelos no planificados resulten en una reducción temporal de las necesidades de servicios, el Empleador podrá hacer la reducción correspondiente en el(los) turno(s) o grupo(s) de trabajo impactados, siempre que estas reducciones se hagan en conformidad con el orden de antigüedad en el local y clasificación de trabajo correspondientes, a menos que resulte operacionalmente impráctico.

Artículo 9: Sin huelgas ni lockouts, arbitraje expeditivo

- 9.1** | La Unión no participará ni alentará ni apoyará una huelga, un retraso de labores, un paro, brazos caídos, piquetes de protesta, paralización de labores, ni tampoco un boicot por parte de los empleados amparados por este Convenio, durante la vigencia del mismo. El Empleador no hará un lockout de sus empleados durante la vigencia de este Convenio.

9.2

La Unión no podrá participar en una huelga de simpatía y los trabajadores no se podrán rehusar a trabajar con pretexto de respetar piquetes laborales, excepto que los empleados podrán observar piquetes legítimos y legales establecidos por la Local 32BJ con respecto a disputas suscitadas en el aeropuerto específico donde estarán los piquetes, siempre que: (a) la Unión le notifica por escrito al Empleador con un mínimo de una (1) semana de anticipación del piquete ya planificado; (b) la Unión se reúne y discute con el Empleador cómo aminorar el impacto del piquete en las operaciones del Empleador; y (c) la Unión conduce su piquete de manera tal que brinda a los empleados del Empleador lo menos una entrada sin piquete al área de trabajo. La Unión acuerda que los empleados deberán utilizar cualquier entrada reservada y adecuadamente establecida.

9.3

A los empleados no se les requerirá ejecutar labores en huelga, esto es: realizar las labores ejecutadas por los empleados en huelga.

9.4

Toda disputa que se suscite a raíz de este Artículo deberá ser resuelta mediante el procedimiento de quejas y arbitraje del Artículo 5. El Empleador podrá solicitarle a cualquiera de los árbitros listados en la Sección 5.4.2. Para que emita una orden de restricción inmediata y/o una orden judicial con sólo enviarle una advertencia escrita a la Unión con veinticuatro (24) horas de anticipación. El árbitro tendrá poder para otorgar los adecuados remedios judiciales o provisionales. La Unión acuerda cumplir de inmediato con toda orden emitida por el árbitro.

Artículo 10: Licencias para ausentarse

10.1

El Empleador proseguirá con la política de licencias para ausentarse que ofrece en la actualidad, incluyendo la licencia por duelo y pagos por servicios como jurado.

10.2

A los diez (10) días de ser notificado por adelantado por la Unión, el Empleador deberá proporcionar a cada shop steward, u otro designado por la Unión, hasta tres (3) meses de licencia para ausentarse sin pago para actividades relacionadas con la unión, donde sea factible y siempre y cuando tal licencia no deberá ser negada sin razón. Estas licencias están limitadas a un

(1) empleado por cada 100 empleados por empleador por aeropuerto por año. Sin embargo, la Unión podrá reunirse con el Empleador si se requieren más empleados. Al ocurrir tal licencia, el empleado deberá entregar su tarjeta de identificación aeroportuaria (insignia SIDA) a su Empleador y no podrá participar en demostraciones públicas usando el uniforme de la compañía. Las partes reconocen que, cuando tal licencia excede los treinta (30) días, se le podrá exigir al empleado que vuelva a hacer el trámite para conseguir otra vez su insignia antes de retornar a sus labores. Donde se le exija que vuelva a tramitar su insignia, la Unión y el Empleador deberán cooperar entre sí y programar las citas necesarias para que se implemente el retorno del empleado, en la medida de lo factible, en la fecha en que la licencia está programada para concluir; y la Unión deberá reembolsar al Empleador las cuotas en que incurra el Empleador para completar el trámite por las nuevas insignias

10.3

El Empleador deberá cumplir con todas las leyes federales, estatales y locales vigentes, respecto a la licencia familiar o médica, los días por enfermedad y otros asuntos respecto a los días libres.

Artículo 11: Vacaciones

El Empleador deberá continuar proporcionando vacaciones y otro tiempo libre pagado de acuerdo con su póliza actual.

Artículo 12: Seguro de salud

El Empleador deberá continuar ofreciendo seguro médico a sus empleados de acuerdo con su póliza actual.

Artículo 13: Días de fiesta

- 13.1** | El Empleador deberá continuar su póliza actual de días feriados.
- 13.2** | El Empleador deberá cumplir íntegramente con todos los requisitos impuestos por la Autoridad Portuaria respecto al Aniversario de Martin Luther King.

Artículo 14: Semana laboral, tiempo extra y método de pago

- 14.1** | El Empleador deberá establecer la semana laboral ordinaria. Toda labor hecha por encima de las cuarenta (40) horas en una semana deberá ser pagada a una tasa de tiempo y medio de la tasa salarial ordinaria del empleado. Para los empleados que laboren en más de una localidad, se deberán combinar sus horas al momento de determinar el pago por tiempo extra.
- 14.2** | El Empleador tendrá libertad para establecer las horas de empleo, siempre que la semana laboral ordinaria para los empleados de tiempo completo consista de no menos de treinta y dos (32) horas, a menos que esto no sea operacionalmente práctico. El Empleador hará todo esfuerzo sensato para establecer horarios, de manera tal que todos los empleados gocen de dos (2) días libres consecutivos, allí donde esto sea operacionalmente práctico; además, los días libres podrían ser no consecutivos siempre que medie acuerdo mutuo. El Empleador deberá establecer y mantener una semana laboral oficial que indique el día y la hora de inicio y final de la semana laboral. Allí donde sea posible, el Empleador anunciará este horario en un lugar visible en la localidad de trabajo.
- 14.3** | Cada día que se le solicite a un empleado reportarse a sus labores —y en que se reporte para trabajar— se le deberá pagar un mínimo de cuatro (4) horas, a menos que el empleado sea removido por razones disciplinarias.

- 14.4** El Empleador no deberá usar turnos divididos (Split shifts) a menos que no resulte operacionalmente práctico establecer un horario sin tales turnos. Allí donde sea posible, los turnos divididos deberán ser voluntarios. Las tres (3) primeras horas de todo turno dividido serán impagas.
- 14.5** Los empleados deberán estar programados para trabajar un mínimo de cuatro (4) horas diarias o veinte (20) horas semanales.
- 14.6** A todo empleado que el Empleador le pida que permanezca en el trabajo deberá recibir pago por todas las horas que esté allí, incluyendo las horas de tiempo extra, bien sea que ejecute labores o no.
- 14.7** A todo empleado que el Empleador le pida desplazarse de una localidad a otra en el curso del desempeño de sus tareas de trabajo, recibirá pago por el tiempo necesario para transportarse.
- 14.8** Todos los salarios, incluyendo el tiempo extra, deberá ser pagado conforme con las prácticas actuales de pago del Empleador. El Empleador y la Unión deberán discutir la posibilidad de brindar ciclos semanales de pago.
- 14.9** El Empleador deberá dar notificación sobre cambios en los turnos ordinarios del horario con un mínimo de una (1) semana de anticipación. El Empleador deberá notificar con setenta y dos (72) horas de antelación para cualquier cambio a corto plazo, a menos que no resulte práctico.
- 14.10** 14.10 Los empleados que trabajan más de seis (6) horas en un turno tendrán derecho a un periodo de alimentos de un mínimo de media ($\frac{1}{2}$) hora sin pago. Los empleados que trabajan un turno de nueve (9) o más horas tendrán derecho a un segundo periodo de alimentos de un mínimo de veinte (20) minutos, sin pago. El Empleador seguirá brindando toda práctica actual que sea más favorable para los empleados.

Artículo 15: Sucesores, asignatarios y subcontratistas

- 15.1** El Empleador no deberá subcontratar, ni transferir, rentar o asignar, en parte o en todo, a ninguna otra entidad, persona, firma, corporación, asociación

ni a una unidad de trabajo no sindicalizada, toda labor de la unidad de trabajo asignada actualmente o en el futuro a los empleados que pertenecen a la unidad de trabajo, con el fin de eludir los términos de este Convenio.

15.2

En la medida que lo permita la ley, este convenio será obligatorio para toda otra entidad que el Empleador —mediante sus funcionarios, directores, socios, propietarios o accionistas (incluidos entre otros a familiares)— administre o controle, ya sea directa o indirectamente, siempre que tal entidad (o entidades) desempeñe(n) servicios que estarían sujetos a este Convenio.

ARTÍCULO 16

Artículo 16: Sin discriminación

16.1

No se discriminará a ningún empleado en razón de su raza, credo, color, edad, incapacidad, nacionalidad de origen, sexo, orientación sexual, identidad sexual, afiliación sindical ni cualquier otra característica protegida por la ley.

16.2

Se observarán todos los estatutos y regulaciones vigentes sobre la reincorporación y empleo de veteranos de las fuerzas armadas.

Arbitraje de quejas sobre discriminación

16.3

Si la Unión decide presentar una queja por discriminación indebida e ilegal bajo cualquier estatuto federal estatal o local mediante el arbitraje, el agraviado podrá optar por adjudicar el asunto mediante el procedimiento de quejas y arbitraje del Artículo 5, como el remedio único, final y obligatorio para tales violaciones; y aquel(los) empleado(s) que elija(n) arbitrar su(s) queja(s) de discriminación, no deberán entablar demanda judicial ni ningún otro tipo de remedio en ningún otro foro. Como condición para el arbitraje de estas quejas, el(la)(los) agraviado(a)(s) deberán estar de acuerdo en firmar dicha exención en un formulario proporcionado por el Empleador, para indicar su renuncia al derecho de iniciar, avanzar, litigar o proseguir este mismo asunto en cualquier otro proceso judicial o administrativo. En caso que la exención no se ejecute o se considere inválido, el árbitro carecerá de autoridad para sancionar un remedio para el(los) (la) (s) agraviado(a) (s).

Toda queja de la Unión que se suscite a nombre propio por la violación las leyes contra la discriminación, bajo el convenio colectivo de trabajo o cualquier otro estatuto federal, estatal o local, podrá ser adjudicada sólo bajo

el procedimiento de quejas y arbitraje de este Convenio y la decisión en dicha instancia será el remedio final e inapelable y obligatorio por tales violaciones para la Unión.

Los árbitros encargados de toda audiencia por discriminación estatutaria en conformidad con esta disposición, deberán procesarla según la ley vigente y de la misma manera que hubiera resultado en una corte apropiada, al decidirse las quejas sobre discriminación.

Artículo 17: Mandatos Gubernamentales

Si la Autoridad Portuaria u otra entidad gubernamental ordenan cambios a los beneficios y/o al tiempo libre con pago, se reabrirá este Convenio y las partes tendrán que negociar la implementación de tal mandato.

Artículo 18: Salarios

- 18.1** | El salario mínimo deberá ser el salario más alto ordenado por el Mandato de la Autoridad Portuaria o la ley federal, estatal o local vigente.
- 18.2** | El Empleador no deberá reducir la tasa salarial por hora de ningún empleado. Si un empleado pasa a otra clasificación de trabajo que tenga otra tasa salarial por hora, tal empleado deberá recibir la tasa salarial por hora correspondiente a su nueva clasificación.
- 18.3** | Empleados con propinas:
- 18.3.1** El Empleador no deberá amenazar o sancionar a ningún empleado debido a no haber reportado con exactitud las propinas recibidas; ni podrá instruirles a que reporten una suma inexacta de propinas.

18.3.2 Hasta la fecha en que la Autoridad Portuaria requiera que los empleados con propinas reciban los salarios íntegros del Puerto, todo trabajador con propinas deberá ganar el nivel salarial en el inciso 1 anterior, el cual incluirá el salario mínimo estatal con propinas más sus propinas.

18.3.3 Los asistentes de sillas de ruedas no serán considerados como empleados con propinas para fines de la sección 18.3.2. El Empleador y la Unión deberán discutir sobre la aplicación de esta sección 18.3.3 para las cuentas adquiridas recientemente o allí donde lo requiera su cliente.

Artículo 19: Derechos de la gerencia

19.1

Sujeto a los términos de este Convenio, el Empleador tendrá el derecho exclusivo de manejar y dirigir a la fuerza laboral amparada por este Convenio. Entre los derechos exclusivos de la gerencia —sin el propósito de listar todos— están: el derecho a planificar, dirigir y controlar todas las operaciones ejecutadas en las varias localidades donde presta servicios el Empleador; dirigir y programar la fuerza laboral; determinar los métodos y procedimientos, equipos, operaciones y/o servicios utilizados y/o brindados, o a discontinuar su ejecución por parte de sus empleados; a transferir o trasladar todas y cualquiera de las operaciones del negocio a cualquier otra localidad; a subcontratar pero sólo de manera consistente con las órdenes y necesidades manifiestas del cliente y no con el propósito de eludir las obligaciones de este Convenio, discontinuar las operaciones mediante venta u otra manera, en todo o en parte en cualquier momento; a establecer, incrementar o restar la cantidad de turnos de trabajo y determinar las horas en que los turnos empiezan y terminan, así como determinar las tareas de trabajo de los empleados; a solicitar la ejecución de tareas distintas de las asignadas ordinariamente; a seleccionar a los empleados de supervisión; a entrenar a los empleados; a discontinuar, reorganizar o combinar cualquiera de las partes de la organización; a promover o descender a los empleados, consistente con las necesidades operacionales del negocio; a disciplinar, suspender y despedir por causa justa; a cesar a los empleados por la falta de trabajo o alguna otra razón legítima; a cesar de actuar como contratista en cualquier localidad o dejar de realizar ciertas funciones en alguna de las localidades, pese a que, a consecuencia de ello, los empleados

en dicha localidad podrían ser despedidos o relevados de sus tareas. Allí donde se le permita al Empleador subcontratar basándose en las órdenes y necesidades del cliente, tal como se estableció anteriormente, el subcontratista estará obligado a brindar a sus empleados los mismos términos económicos requeridos por este Convenio. En ningún caso, este Artículo podrá ser usado con el solo fin de discriminar ilegalmente a cualquiera de sus empleados. Todos aquellos derechos, poderes o autoridad que el Empleador tenía cuando no existía este Convenio, serán retenidos por el Empleador y podrán ser ejercidos sin notificación previa ni tener que consultar con la Unión, salvo aquellos derechos específicamente definidos o modificados por este Convenio, así como por cualquier otro Convenio suplementario o subsecuente, que podría ser hecho y ejecutado por las partes.

19.2

La Unión y sus afiliados cooperarán con el Empleador conforme a las disposiciones de este Convenio para facilitar la operación eficiente de las tareas.

Artículo 20: Salud y seguridad ocupacional

ARTÍCULO 20

20.1

El Empleador deberán brindar y mantener un centro de labores salvo y seguro para todos los empleados; y el Empleador deberá acatar todas las leyes y reglas federales, estatales y locales, relacionadas a la salud y seguridad ocupacional.

20.2

El Comité Laboral-Gerencial deberá revisar periódicamente los procedimientos de seguridad para mejorar la seguridad y salud del centro de trabajo.

20.3

Entendiendo que las aerolíneas son quienes controlan las condiciones dentro de la aeronave y otras áreas de trabajo, el Empleador deberá tomar medidas razonables para asegurarse de que los aviones y todo otro espacio interior estén iluminados, calientes y/o fríos cuando los empleados estén allí trabajando.

20.4

El Empleador no podrá asignar tareas a la intemperie como represalia o para disciplinar a los empleados.

20.5

Si un empleado considera que enfrenta un peligro real e inminente de muerte o de resultar seriamente lesionado, el empleado no podrá ser san-

cionado por pedirle al Empleador que corrija tal peligro o —si el Empleador se rehúsa a corregir el peligro— por pedirle al Empleador que le dé una tarea alternativa.

Artículo 21: Uniformes y apariencia personal

21.1

El Empleador deberá proporcionarles a sus empleados —sin costo alguno— una cantidad suficiente de uniformes para ser usados durante las horas de trabajo. El Empleador deberá reemplazar uniformes manchados y desgastados, según sea necesario y cuando el Empleador decida que es prudente. Más aún, el Empleador deberá proporcionar abrigos, chaquetas, guantes y vestuario para la lluvia para todos los empleados que tengan que trabajar a la intemperie durante mal clima; y uniformes de manga corta para la temporada cálida. El Empleador proporcionará chalecos de seguridad para aquellos empleados cuyas tareas requieran de su uso. El Empleado deberá proporcionarles a los auxiliares (Skycaps) por lo menos una (1) gorra.

21.2

Tras terminar su empleo con el Empleador, los empleados deberán devolver todos los uniformes y el equipo y herramientas de la compañía en su posesión.

Artículo 22: Materiales y equipo

22.1

El Empleador acuerda proporcionar y ponerle etiquetas y mantener adecuadamente el equipo y los materiales adecuados para ejecutar todas y cualquiera de las tareas asignadas, según lo requiera la ley.

22.2

El Empleador proporcionará todos los implementos y utensilios necesarios, además del equipo protector personal, según lo requiera OSHA, libre de cargo. El Empleador deberá proporcionar y mantener todos estos implementos y reemplazarlos según se necesite, para lidiar con su uso y desgaste.

22.3

A fin de mejorar el servicio para los pasajeros que requieran usar sillas de ruedas, y de proteger además la salud y seguridad del empleado, el Empleador deberá tomar medidas razonables para garantizar que las sillas de ruedas están bien mantenidas y reparadas, con frenos, manijas, descansos para los pies y llantas, en buenas condiciones y sin desgastes ni otros daños a los asientos o respaldares. Los empleados deberán notificar al Empleador de inmediato sobre cualquier silla de ruedas que requiera composturas o reemplazo.

22.4

Los Empleadores acuerdan hacer todo esfuerzo razonable para que requirir que los trabajadores empujen una sola silla de ruedas y no exigirles que manejen equipo para portar equipaje, tales como los carros, al mismo tiempo que empujan las sillas de ruedas. Sin embargo, la compañía se reserva el derecho de pedirles a los empleados que empujen dos sillas de ruedas, si la cantidad y exigencias de los pasajeros así lo exigiesen de la compañía.

Artículo 23: Área de descanso

23.1

El Empleador deberá solicitar un espacio adecuado para los descansos en cada terminal y/o en el área en que los empleados trabajan, si el Empleador puede conseguir tal espacio de su cliente o del aeropuerto, sin costo alguno. Dando por entendido que el Empleador no controla el establecimiento de trabajo, el Empleador tomará pasos razonables para proporcionar espacios adecuados para el descanso.

23.2

De no haber disponible un área de descanso para los empleados, no se sancionará a los empleados por tomar sus descansos o alimentarse en algún área pública o común en el terminal o el área donde trabajan y donde sea permitido tener alimentos por el cliente del Empleador o por las reglas del Aeropuerto/Terminal.

Artículo 24: Capacitación

- 24.1** | La Unión y el Empleador reconocen que la seguridad y salud de los pasajeros son de preocupación central y que los empleados poseen información y experiencia vital para mejorar la salud y la seguridad.
- 24.2** | El Comité Laboral-Gerencial deberá buscar maneras de mejorar la calidad de la capacitación brindada a los empleados y explorar maneras de mejorar los servicios para pasajeros.
- 24.3** | El Empleador acuerda proporcionar capacitación sobre asuntos salud y seguridad a sus empleados, según lo requiera la ley.
- 24.4** | Donde sea factible, en caso que el Empleador le pida al empleado realizar funciones de trabajo propias de otra clasificación de trabajo dentro de la unidad de trabajo, el Empleador deberán brindarle capacitación al empleado sobre los requisitos de tal función de trabajo antes de pedirle al empleado que ejecute tales funciones.

Artículo 25: Comité Laboral-Gerencial

Entre la Unión y cada Empleador se deberá crea un comité laboral-gerencial en cada aeropuerto, consistente de representantes seleccionados por la Unión y representantes de la gerencia. Este comité deberá buscar maneras de resolver problemas en el centro de trabajo y mejorar los servicios a los pasajeros y la seguridad y salud de los empleados.

Artículo 26: Naciones más favorecidas

En caso que la Unión pacte un convenio colectivo de trabajo con la competencia del Empleador, ya sea en JFK, LGA y/o EWR, cuyos términos y condiciones sean más favorables para la competencia que los términos contenidos en este convenio, el Empleador tendrá la opción de aceptar el paquete de términos y condiciones de dicho convenio colectivo de trabajo en vez de los estipulados en este Convenio.

Artículo 27: Política sobre drogas y alcohol

27.1

Los empleados no pueden estar bajo la influencia del alcohol, drogas ilegales o drogas legales usadas de manera desautorizada durante las labores. Estar “bajo la influencia” significa que el empleado está afectado por una droga y/o alcohol. Los empleados que estén en el trabajo o en el establecimiento del Empleador o uno de sus clientes; o que estén ejecutando labores para el Empleador no podrán usar, vender, adquirir, poseer o transferir drogas ilegales o medicamentos que no hayan sido prescritos.

27.2

El Empleador podrá solicitar una prueba por el uso de droga o alcohol cuando: 1) lo requiera una ley o un reglamento; 2) cuando las normas explícitas y por escrito de un cliente lo exijan para los empleados de un subcontratista; 3) cuando hay sospecha razonable de que un empleado está bajo la influencia del alcohol o drogas; o 4) cuando un empleado está involucrado en un accidente que requiera un tratamiento mayor que simples primeros auxilios; o donde haya daño a la propiedad o el equipo.

27.3

La sospecha razonable debe basarse en las observaciones personales específicas de primera mano que los representantes del Empleador puedan detectar en la apariencia, el comportamiento, el habla o el aliento de un empleado. Estas observaciones deberán ser corroboradas por un segundo representante de la gerencia. Los supervisores que tendrán la responsabi-

lidad de recomendar que un empleado se vea sujeto a una prueba de detección de drogas o alcohol deberán haber recibido capacitación en la detección de abuso de sustancias. Un funcionario de la gerencia que no sea el supervisor inmediato del empleado deberá confirmar que se requiere una prueba de detección de droga o alcohol.

27.4 El Empleador le pagará al empleado por todo tiempo de labores que éste haya perdido debido a tener que tomar una prueba de drogas o alcohol si el resultado es negativo.

27.5 Todos los procedimientos de recolección y prueba deberán cumplir con los estándares establecidos por el Departamento de Salud y Servicios Humanos que garantizan la privacidad y dignidad del empleado, así como la exactitud de los resultados.

27.6 Toda violación de esta política resultará en una sanción disciplinaria. Alternativamente, a todo empleado se le ofrecerá la oportunidad de rehabilitarse por su primera ofensa. Sin embargo, cualquier empleado que se ‘rehúse a someterse’ a la prueba requerida —tal como definen dicho rechazo las pautas del Departamento Federal de Transportes— el empleador del trabajador será terminado.

Artículo 28: Vigencia

Este convenio estará en vigencia a partir del 1º de enero de 2017 hasta el 29 de febrero de 2020.

SEIU Local 32BJ:

EMPLEADOR:

Por:

Por:

Fechado el:

Fechado el:

Procedimiento de Libre Opción para los Empleados

Este Convenio para ofrecer el Procedimiento de Libre Opción para los Empleados (o “EFCP”) es incorporado al Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) entre [Empleador] (el “Empleador”) y la Local 32BJ, Unión Internacional de Empleados de Servicios (la “Unión”), para fines de garantizar un ámbito ordenado para los empleados del Empleador para que ejerzan los derechos de representación que les otorga la ley laboral. El EFCP regirá para los aeropuertos Newark Liberty, JF Kennedy y LaGuardia Airports (los “Aeropuertos”).

1. El Empleador debe adoptar una posición neutral con respecto a la afiliación de sus empleados a la unión. Ni el Empleador ni sus representantes (supervisores, gerentes y consultores incluidos) deberán tomar medidas ni hacer declaraciones que directa o indirectamente declaren o insinúen que el Empleador se opone a que sus empleados seleccionen a un representante de negociaciones colectivas.
2. El Empleador no discriminará, despedirá o dará layoff ni sancionará a ningún empleado en razón de que éste(a) se haya afiliado a la Unión, haya firmado una tarjeta de autorización o haya participado en una cualquiera de las actividades sindicales protegidas por ley. Ni la Unión ni sus representantes deberán coactar o amenazar a ningún empleado para obtener tarjetas de autorización. La Unión y el Empleador acuerdan notificar a los empleados por escrito sobre las obligaciones de este párrafo y que las violaciones de este párrafo podrían llevarse al arbitraje, en conformidad con el párrafo 9. El Empleador distribuirá entre los empleados la siguiente carta con membrete de la compañía:

Estimados empleados:

Muchos de ustedes tienen conocimiento de que la Local 32BJ está organizando a los trabajadores aeroportuarios en los aeropuertos de Nueva York-Nueva Jersey y busca que organizar y representar a los empleados en los aeropuertos.

El propósito de esta carta es informar a todos los empleados de que el Empleador permanecerá neutral con respecto a la campaña de la Local 32BJ. La Local 32BJ les pedirá a los trabajadores que le den su consentimiento escrito y firmen la tarjeta de autorización para que así la Local 32BJ los represente para fines de negociaciones colectivas. Si la mayoría de trabajadores en el aeropuerto optan por autorizar a la Local 32BJ para que los represente, la compañía respetará tal decisión y reconocerá a la 32BJ como la representante.

Sea que usted decida unirse o apoyar a la Unión o no, se trata de una decisión personal. La compañía no puede interferir con su derecho de tomar esa decisión y respetará su opción. Ni los gerentes de la compañía ni los supervisores sancionarán, destituirán o discriminar de cualquier otra manera, a ningún empleado debido a que tal empleado se ha integrado a la Unión o no, o ha participado en actividades legales en apoyo o en oposición a la Unión. De la misma manera, la Unión ha acordado que sus representantes ni amenazarán ni le coactarán a usted para firmar tarjetas de autorización o apoyar tal esfuerzo organizativo. Tanto la Unión como la Compañía han acordado que toda violación de este compromiso podría ser presentada ante un árbitro para que la revise y tome medidas correctivas.

3. El Empleador no deberá interferir con los esfuerzos legales de la Unión de solicitar tarjetas de autorización de los empleados. La Unión no interferirá con la ejecución de las labores de los empleados.
4. El EFCP registrará para todos los empleados, tal como queda establecido en el Artículo 1 del convenio colectivo de trabajo.
5. Luego que la Unión demuestra que representa a la mayoría de los empleados afectados, el Empleador deberá reconocer a la Unión como la representante exclusiva de negociaciones y estos quedarán amparados por el CCT. La prueba de su status de mayoría se basará en las tarjetas de autorización o las peticiones firmadas. Toda tarjeta de autorización que sea recolectada antes o después de la fecha de ejecución de este Convenio será considerada como evidencia válida del apoyo con que cuenta la unión, al margen de cuándo se presenten las tarjetas para verificar el apoyo de la mayoría, siempre que el empleado que haya firmado tal tarjeta es un empleado activo al momento de verificarse su firma y siempre que el empleado no haya mientras tanto revocado su apoyo a la unión por escrito. Tras una solicitud de una cualquiera de las partes, una tercera parte acordada mutuamente entrambas, deberá conducir una revisión de los nombres en las tarjetas o peticiones, comparando los nombres con la lista corriente de empleados para

verificar que las firmas son auténticas. El Empleador acuerda que el proceso ya descrito será el único y exclusivo proceso para determinar el status mayoritario de la Unión. El Empleador no extenderá este reconocimiento voluntario a ninguna otra organización laboral.

6. El Empleador deberá proporcionarle a la Unión información sobre los empleados, en conformidad con el parágrafo 6.4 del CCT.
7. Las partes acuerdan que toda disputa sobre la interpretación o aplicación de este Convenio será resuelta en conformidad con el Parágrafo 5 de este CCT.
8. Ninguna de las partes podrá notificar a la Junta Nacional de Relaciones Laborales ni a la Junta Nacional de Mediaciones, de que el Empleador se ha ofrecido voluntariamente a reconocer a la Unión en conformidad con este Procedimiento, de no mediar el consentimiento de la otra parte o como quiera que lo exija la ley vigente.

Carta de Acuerdo Colateral

Con respecto al inciso 18.2 y la potencial reducción de la tasa salarial por hora debido a un cambio de cuenta, las partes entienden que esta cláusula tiene por intención cubrir dos situaciones: (a) un empleado voluntariamente busca un puesto en una cuenta distinta que paga menos que la tasa salarial que el empleado ha estado recibiendo; y (b) el empleado ha perdido un puesto mejor pagado y busca u opta por tener un empleo en otra cuenta en un puesto que tiene menor pago.

Acordado:

Por el **EMPLEADOR:**

Por la **Local 32BJ:**
