

## RESUMEN DEL ACUERDO PROVISIONAL CWA-ENVOY

### Junio 2019

El 21 de junio de 2019, CWA y Envoy Air llegaron a un acuerdo provisional (AP). Si se ratifica, el acuerdo, por primera vez, proporcionará a las y los agentes de Envoy garantías de salario y beneficios por la duración de seis años y medio del contrato y los protegerá de los 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 implicados en disputas, para proteger los derechos de las y los trabajadores.

El aumento total en los salarios durante la vigencia del contrato asciende a \$ 11.6 millones por encima del Acuerdo Provisional de enero de 2019. Una de nuestras prioridades fue terminar con los salarios de pobreza, y logramos aumentos salariales para casi 2,000 de nuestras y nuestros agentes con el peor pago.

La totalidad los más de 2,500 agentes de medio tiempo, que constituyen más de la mitad de la unidad de negociación, recibirán un aumento en las vacaciones durante la vida útil de la asistencia técnica. Las y los agentes de medio tiempo recibirían la misma asignación de vacaciones que las y los agentes de tiempo completo. Actualmente, las vacaciones de las y los agentes a medio tiempo tienen un límite de dos semanas (10 días) por año. Comenzando con la oferta de vacaciones en octubre de 2019, para las vacaciones que se utilizarán en 2020, las y los agentes con 5 a 14 años de servicio recibirán 3 semanas de vacaciones y aquellos con 15 o más años de servicio recibirán 4 semanas.

A continuación, encontrará un resumen de 1) artículos que se agregaron o modificaron después de marzo de 2019, durante la negociación mediada; y 2) un resumen del Acuerdo Provisional completo, incluidos los artículos acordados tanto en enero de 2019 como en junio de 2019.

### ***Artículos agregados o modificados después de marzo de 2019***

#### **Remuneración**

- En las estaciones de la tabla de salarios básicos (77% de la totalidad de nuestras estaciones), más de 1,400 agentes con menos de dos años de servicio recibirían aumentos salariales. El salario de aquellos con menos de 1 año de servicio aumentaría a \$10.90 por hora; el salario de las personas con 1 o 2 años de servicio aumentaría a \$11.15 por hora.
- En MIA, más de 500 representantes de cuentas de clientes (CAR, por sus siglas en inglés) que tengan menos de 1 año de servicio pasarán inmediatamente al próximo paso en la escala salarial. Esto elevaría su salario de la tarifa de inicio actual de \$ 9.50 a \$ 10.70 por hora.
- Dos centros que actualmente no tienen ordenanzas de salario digno (MIA y DFW) recibirían aumentos y estarían en la misma tabla de salarios. La tarifa inicial en estas estaciones se incrementaría a \$12.10 por hora. Todas y todos los demás agentes en esas estaciones recibirían un aumento correspondiente.

- Los líderes temporales recibirían una prima de \$ 1.00 por hora.
- A partir del 1 de enero de 2021, habrá 8 Días de Ingresos Premium designados. Si una o un miembro trabaja en esos días, recibiría una paga de tiempo y medio. La administración determinaría los Días de Ingresos Premium para cada estación.
- Cuando el contrato finalice en 2026, quedarán seis meses para el aumento salarial final.

**Vacaciones para agentes a medio tiempo:** La totalidad de las y los más de 2,500 agentes a medio tiempo, que constituyen más de la mitad de la unidad de negociación, recibirán un aumento en las vacaciones durante la vigencia del AP. Las y los agentes de medio tiempo recibirían la misma asignación de vacaciones que las y los agentes de tiempo completo. Actualmente, las vacaciones de las y los agentes a medio tiempo tienen un límite de dos semanas (10 días) por año.

Comenzando con la oferta de vacaciones en octubre de 2019, para las vacaciones que se utilizarán en 2020, las y los agentes con 5 a 14 años de servicio recibirán 3 semanas de vacaciones y aquellas y aquellos con 15 o más años de servicio recibirán 4 semanas.

**Coordinadores de Seguridad Terrestre (CST):** las y los agentes podrían solicitar que se les retire su certificación CST. Las solicitudes se cumplirían en circunstancias normales, excepto en estaciones extremadamente pequeñas de 10 agentes o menos.

**Estaciones híbridas en transición a estaciones por encima/por debajo del ala:** En el caso de una transición de estación, la empresa y el sindicato se reunirían para identificar circunstancias especiales que deberían considerarse antes de la transición. A las y los agentes se les permitiría solicitar puestos preferenciales basadas en la antigüedad ocupacional. La empresa proporcionaría los uniformes necesarios para la transición. Si una o un agente debe asistir a una capacitación para su nuevo puesto, se programará rápidamente para permitir que el o la agente asuma su función de trabajo preferida rápidamente. La congelación de la solicitud de puestos de 12 meses no se aplicaría a la transición inicial.

## **Resumen del Acuerdo Provisional Completo**

### **Remuneración**

- **En los primeros 18 meses del contrato, los empleados obtendrían al menos 2 aumentos de sueldo (y hasta 4, dependiendo de la antigüedad), y aquellos que han estado empleados al menos 12 meses recibirían 2 bonos.**
  - **Los bonos por ratificación** se pagarán en el primer período de pago completo **30 días después de la fecha de la firma (FDF)**. Los empleados con 1 a 2 años de servicio recibirían \$250. Aquellos 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.
    - Un trabajador con 26 meses de servicio recibiría un bono de \$250.
    - Un trabajador con 5 años de servicio recibiría un bono de \$500.
    - Un trabajador con 12 años de servicio recibiría un bono de \$1,200.
    - Un trabajador con 30 años o más de servicio recibiría un bono de \$3,000.
  - **Las primas de retención** se pagarán en el primer período de pago completo **18 meses después de la 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, todas y todos los empleados serían asignados a una escala salarial basada en los años de servicio completados con aumentos garantizados en las escalas salariales para cada año en que el contrato esté vigente (instituido en el aniversario de la FDF) y aumentos de pasos vinculados a la Aniversario de la fecha de inicio de cada empleado. En efecto, los empleados recibirían 2 aumentos por año por debajo de la escala salarial hasta que alcancen el pago máximo después de su 14° año.
- En las estaciones de la tabla de salarios básicos (77% del total de nuestras estaciones), más de 1400 agentes con menos de dos años de servicio recibirían los siguientes aumentos salariales: los salarios de aquellos con menos de 1 año de servicio aumentarían a \$10.90 por hora; el salario de las personas con 1 o 2 años de servicio aumentaría a \$11.15 por hora.
- En MIA, más de 500 representantes de cuentas de clientes (CAR, por sus siglas en inglés) que tengan menos de 1 año de servicio pasarán inmediatamente al próximo paso en la escala salarial. Esto elevaría su salario de la tarifa de inicio actual de \$9.50 a \$10.70 por hora.
- Dos centros que actualmente no tienen ordenanzas de salario digno (MIA y DFW) recibirían aumentos y estarían en la misma tabla de salarios. La tarifa inicial en estas estaciones se incrementaría a \$12.10 por hora. Todas y todos los demás agentes en esas estaciones recibirían un aumento correspondiente.
- Cuando el contrato finalice en 2026, quedarán seis meses para el aumento salarial final.
- Durante cada año del acuerdo, si el aumento en la tasa salarial de un agente con al menos uno o más años de servicio no es de al menos el 3% basado en la nueva escala salarial, el agente recibiría la diferencia en una pago único con base a las horas trabajadas en el año calendario anterior. Por ejemplo, si el AP es ratificado:

- Si un trabajador recibiera solo un aumento salarial del 2% como resultado de ser 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 su tasa en la escala salarial, pasaría al siguiente paso más alto en la escala salarial. Si ese aumento en los salarios no resulta en al menos un aumento del 3%, recibirían la diferencia en un pago único.
- Los prospectos temporales recibirían una prima de \$1.00 por hora; las y los Coordinadores de Cumplimiento recibirían una prima de \$1.00 por hora; y Leads recibiría una prima de \$1.75 por hora.
- A partir del 1 de enero de 2021, habrá 8 Días de Ingresos Premium designados. Si una o un miembro trabaja en esos días, recibiría una paga de tiempo y medio. La administración en cada estación determinaría los Días de Ingresos Premium para esa estación.
- Los actuales subsidios para la limpieza de uniformes continuarán durante la vigencia del contrato.

## **Beneficios**

- La división de costos actual para el seguro de salud de tiempo completo y de medio tiempo (para las y los agentes de tiempo completo la empresa paga el 70% y la o el empleado paga el 30%; para las y los agentes de medio tiempo la empresa y la o el empleado pagan 50% cada cual) estaría garantizado durante la vigencia del contrato para beneficios médicos y dentales.
- La contribución de 401k de la empresa es una mejora que lleva a la unidad de negociación de Envoy al mismo nivel que otras unidades. La empresa igualaría las aportaciones de las y los empleados de la siguiente manera:
  - 50% de las contribuciones de las y los empleados hasta el 6%, con un máximo de 3% para aquellos y aquellas con 1 a 10 años de servicio;
  - El 66.6% de las contribuciones de las y los empleados hasta el 6% con un máximo de 4% para aquellos y aquellas con 11-15 años de servicio;
  - 83.3% de las contribuciones de las y los empleados hasta el 6% con un máximo de 5% para aquellos y aquellas con 16-19 años de servicio;
  - y el 100% de las contribuciones de las y los empleados hasta el 6%, con un máximo de 6% para aquellos y aquellas 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 las y los empleados ya no se les exigirá que vengan en un día libre no pago, que se queden después de sus turnos o que lleguen antes de sus turnos. Se les garantizaría a las y los empleados el pago por el tiempo que asistan para participar en las audiencias e investigaciones.

**Asuntos autorizados del sindicato:** 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 por la empresa en algunas circunstancias.

**Cambio de turno:** Se garantizaría el derecho de las y los trabajadores a cambiar de turno. Si la empresa quisiera modificar la política, tendría que notificar al sindicato con al menos 60 días de anticipación y el sindicato podría participar en las modificaciones.

**Clasificación y alcance:** En el caso de que la empresa reemplace algunos puestos de liderazgo con puestos de administración, un empleado o empleada que actualmente es líder permanecerá en ese puesto durante 12 meses. La empresa tiene la opción de llenar cualquier vacante de liderazgo con gerentes o líderes, aunque se dará preferencia a las y los líderes que soliciten estos puestos gerenciales. Las y los líderes que elijan no solicitar un puesto de gestión pueden permanecer en su puesto como agente. Las y 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:** las y los representantes de asistencia al cliente (asistentes de sillas de ruedas) que son miembros nuevos y nuevas en MIA estarían cubiertos por el AP con su propia escala salarial y podrían aceptar propinas. Si la empresa decidiera abolir las propinas en el futuro, las y los representantes de asistencia al cliente recibirían aumentos para cumplir con las tasas salariales de otras y otros agentes.

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

**Llenado de vacantes:** las y los gerentes ya no podrían tener favoritos entre las y 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 las y los empleados presentar una solicitud permanente para futuras vacantes.
- Todas las vacantes se publicarán electrónicamente en todo el sistema durante 7 días.
- Las vacantes se otorgarían principalmente por orden de antigüedad.

**Procedimiento de reclamos:** El AP permite reclamos relacionados con cualquier artículo. Con esta garantía, el sindicato podría asegurarse de que la empresa está siguiendo la letra y el espíritu del contrato, y las y los representantes del sindicato podrían luchar por la justicia de cada empleado y empleada.

**Coordinadores de Seguridad Terrestre (CST):** las y los agentes podrán solicitar que se les retire su certificación de CST. Las solicitudes se cumplirían en circunstancias normales, excepto en estaciones extremadamente pequeñas de 10 agentes o menos.

**Días festivos:** las y los empleados que trabajan en días festivos recibirían 3 días festivos cada año pagados a la mitad del tiempo y 3 días feriados pagados al doble. Se garantizaría un día festivo flotante cada año para las y los empleados con al menos un año de servicio activo, y las y los empleados podrían trasladar sus días festivos flotantes hasta el próximo año.

**Horas de servicio:** Se garantizarían las políticas actuales de la empresa con respecto a las horas de servicio, sin espacio para decisiones arbitrarias por parte de las y los gerentes. Incluye: una garantía de 30 minutos para las comidas para los turnos que duran más de 5 horas y media, un descanso de 15 minutos durante turnos de 4 horas y 2 descansos de 15 minutos para turnos de 8 horas. Las y los empleados recibirían al menos 2 horas de pago si se les llama a trabajar después

de ser reemplazados por el día o si se les llama a trabajar en un día libre programado regularmente.

**Estaciones híbridas en transición a estaciones por encima/por debajo del ala:** En el caso de una transición de estación, la empresa y el sindicato se reunirían para identificar circunstancias especiales que deberían considerarse antes de la transición. A las y los agentes se les permitiría solicitar puestos que prefieran con base en la antigüedad ocupacional. La empresa proporcionaría los uniformes necesarios para la transición. Si una o un agente debe asistir a una capacitación para un nuevo puesto, se programará rápidamente para permitir que la o el agente asuma su función de trabajo preferida rápidamente. La congelación de la solicitud de puestos de 12 meses no se aplicaría a la transición inicial.

**Licencias:** se garantizarían las políticas actuales de la empresa.

**Exámenes médicos:** si la o el médico personal de un miembro y la o el médico de la empresa no estuvieran de acuerdo con un diagnóstico que conduzca a alguna restricción médica, la decisión se presentará ante la junta de examen médico compuesta por un médico que representa a la empresa, un médico o una médica que representen ala o el empleado, y un tercer médico neutral.

**No huelgas ni bloqueos:** De acuerdo con las reglas de la Ley de Trabajo Ferroviario, las y los empleados y su sindicato no participarían en huelgas o piquetes ilegales, y la empresa no participaría en bloqueos empresariales.

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

Si se pasara por alto a un empleado o una empleada para un turno de horas extra, la o 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 extra se extendiera a la siguiente semana calendario, las horas se contarían en las horas extra de la semana anterior. Los cambios de turno (equal swaps) durante la misma semana laboral se usarían para calcular las horas extra. Y la empresa haría todo lo posible para avisar al menos 2 horas antes del tiempo extra obligatorio.

**Empleados y empleadas de medio tiempo:** de acuerdo con la política actual, las y los trabajadores de medio tiempo podrían ser empleados por la empresa, y estarían cubiertos 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 los beneficios:** se garantizaría la participación de las y los empleados en el plan de participación en las ganancias de American Airlines y en el plan de bonos trimestrales Envoy.

**Reducción de la fuerza/despidos:** si la empresa inició una reducción de la fuerza o a despedir 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. Las y 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. Las y los empleados también tendrían garantizados los derechos de ocupar puestos vacantes por 10 años.

**Representación:** El sindicato elegiría a las y los representantes de las y los trabajadores durante los procedimientos de reclamo, y los funcionarios locales tendrían acceso a las instalaciones de la empresa para investigar reclamos.

**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 las y los empleados.

**Solicitudes de horario:** se garantizaría la política actual de la empresa con respecto al proceso de solicitud.

**Antigüedad:** las y los empleados mantendrían 2 tipos de antigüedad: empresarial y ocupacional. La antigüedad de la empresa se basaría en la fecha de inicio del miembro con la empresa. La antigüedad ocupacional se basaría en la fecha en que el miembro comenzó en su clasificación de trabajo. No importa en qué puesto trabaje un empleado o empleada, mantendrán su antigüedad empresarial y se usará para la selección de vacaciones. La antigüedad ocupacional se usaría para las solicitudes de horario. Un cambio de puesto eliminaría la antigüedad ocupacional, que regiría las preferencias de horarios, las transferencias, la reducción de la fuerza y la recontractación.

**Licencia por enfermedad / lesiones en el trabajo:** se garantizaría la política actual de la empresa.

**Junta de Ajuste del Sistema:** Un tercero neutral llamado Junta de Ajuste del Sistema 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 transporte y gastos:** las y 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, las y los empleados de Envoy recibirán 3 tops, 3 fondos y una chaqueta gratis. Las y los empleados recibirían un subsidio uniforme en el aniversario de su contratación cada año, por un monto de \$200 para las y los empleados que se encuentran debajo del ala; \$250 para empleados por encima y por debajo del ala, y \$300 para empleados por encima del ala. Las deducciones de nómina ya no estarían disponibles para los uniformes.

**Seguridad del sindicato y Mantenimiento de la Membresía:** De conformidad con la Ley de Trabajo Ferroviario, todas y todos los empleados cubiertos por el acuerdo tendrían que 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.

**Vacaciones para agentes a medio tiempo:** La totalidad de las y los más de 2,500 agentes a medio tiempo, que constituyen más de la mitad de la unidad de negociación, recibirán un aumento en las vacaciones durante la vigencia del AP. Las y los agentes de medio tiempo recibirán la misma asignación de vacaciones que las y los agentes de tiempo completo. Actualmente, las vacaciones de las y los agentes a medio tiempo tienen un límite de dos semanas (10 días) por año.

Comenzando con la oferta de vacaciones en octubre de 2019, para las vacaciones que se utilizarán en 2020, las y los agentes con 5 a 14 años de servicio recibirán 3 semanas de vacaciones y aquellos con 15 o más años de servicio recibirán 4 semanas.

**General/Varios:**

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