

Preguntas frecuentes sobre el Acuerdo Provisional CWA-Envoy

a partir del 1 de julio de 2019

A continuación, respondemos a las preguntas más frecuentes sobre el acuerdo provisional. Si desea hacer una pregunta no contestada a continuación, puede enviar un mensaje de correo electrónico a questions@envoyagents.org. Actualizaremos este documento con respuestas a las preguntas más comunes.

¿Dónde puedo leer el acuerdo provisional completo?

Cada artículo del Acuerdo Tentativo está disponible en nuestro sitio web.
<https://www.envoyagents.org/june-2019-tentative-agreement-resources/>

¿Hay un resumen del acuerdo provisional?

Sí. También hay un resumen de todos temas clave en inglés y español en:
<https://www.envoyagents.org/june-2019-tentative-agreement-resources/>

¿Cuándo surtiría efecto el contrato, si se ratifica?

La finalización del período de votación coincidirá con el inicio de un período de pago para que, si se ratificara la TA, los aumentos salariales surtirán efecto el primer día del primer período de pago completo que se produzca dos semanas después de la fecha de firma.

¿Dónde puedo encontrar detalles sobre mi salario, como qué salario inicial y máximo sería para mi estación?

Si se echa un vistazo al Acuerdo Provisional CWA-Envoy (junio de 2019) en la página de recursos [aquí](#) dónde se encuentra las tablas de salarios en la misma página.

¿Cómo leo las tablas de salarios?

*Las tablas salariales muestran tasas salariales por hora que se aplicarían a los empleados de nuestra unidad de negociación. Se organizan con **columnas para cada grupo de aeropuertos y filas para cada año completo de servicio que haya trabajado con Envoy**. Cada tabla muestra las tasas salariales que se aplicarían en el transcurso de un **año único de contrato**. En cada tabla "DOS" of "FdF" significa "Fecha de firma" para la fecha en que se firmaría el contrato.*

La primera tabla muestra las tasas salariales por hora que se aplicarían a todos los empleados de nuestra unidad de negociación a partir de la fecha en que se firme el contrato y durante los siguientes 12 meses.

*Su tasa salarial inicial en esta tabla se encuentra en la **columna que incluye su aeropuerto** y la fila que indica el número de años que ha trabajado **en Envoy**. (Consulte **la nota** a*

continuación si su tasa salarial está actualmente por encima de la tasa indicada por la tabla como se describe *aquí*.)

*En el transcurso del primer año del contrato, cada empleado pasaría el aniversario anual de su fecha de contratación con la empresa (llamado "Fecha de Aniversario") y completaría un año adicional de servicio. **En la fecha de su aniversario su tasa salarial aumentaría automáticamente a la tarifa que se muestra en la tabla en la fila que indica los nuevos años completos de servicio en Envoy.** Esto no se aplicaría a los empleados que hayan completado 14 o más años de servicio.*

En el primer aniversario de la firma del contrato, todos los empleados de la unidad de negociación se trasladarían automáticamente a la siguiente tabla salarial con la etiqueta DOS + 1. Estas tasas salariales se aplicarían durante doce meses.

En el transcurso del segundo año del contacto, cuando llegue a su Fecha de Aniversario, se trasladaría a una nueva tasa salarial indicada en la fila que corresponda a sus nuevos años de servicio completados. Esto no se aplicaría si ha completado más de 14 años de servicio.

*Este patrón continuaría cada año del contrato, de modo que en **el transcurso de cada año, los aumentos salariales se producirían automáticamente 1) en el aniversario de su inicio con la empresa, cuando se trasladaría a una nueva fila de la tabla de salarios actual, y 2) en los aniversarios ary de la firma del contrato, cuando se pasa a la siguiente tabla de salarios.***

Nota: *Para aquellos cuya tasa salarial actual está por encima de la tarifa indicada por sus años de servicio completado y aeropuerto en la primera tabla, se le trasladaría automáticamente al siguiente salario más alto por encima de su tarifa actual que se aplica a su aeropuerto.*

¿Habría pago retroactivo desde el momento en que comenzó la negociación?

No. Sin embargo, el contrato incluiría bonificaciones de ratificación y retención.

La estructura de bonificación es confusa. ¿Cómo funcionaría?

Si la TA fuera ratificada, todos los miembros de la nómina a partir de la fecha de firma (DOS) recibirían bonificaciones. Si has trabajado en el Envoy al menos 12 meses en el DOS, recibirás dos bonificaciones: un bono de ratificación y un bono de retención. Si ha trabajado en Envoy menos de 12 meses a partir del DOS, solo recibiría el bono de retención.

- **Los bonos de ratificación se pagarían en el primer período de pago completo 30 días después de la fecha de firma (DOS).** Los empleados con 1 a 2 años de servicio recibirían \$250. Aquellos con 3 años de servicio o más recibirían \$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.
 - Un empleado con menos de un año de servicio no recibiría el bono de ratificación, pero recibiría el bono de retención.
- **Los bonos de retención se pagarían en el primer período de pago completo 18 meses después del DOS, siguiendo las mismas reglas. Por lo tanto, cada empleado en la nómina a partir de la fecha de la firma recibiría al menos un bono, y todos con 12 meses o más recibirían 2 bonos.**

¿Qué pasa si usted es un ex empleado de American Airlines, luego trabajó para American Eagle, y ahora Envoy? ¿Todos esos años contarían como años de servicio para salarios y bonos?

Envoy aplicaría la lista antigüedad para determinar los años de servicio. El tiempo trabajado en American Airlines se contaría en algunos casos. Depende de cuándo y cómo te uniste al Envoy.

¿Cómo serán los impuestos sobre los bonos y pagos totales?

Se gravarían al mismo ritmo que sus bonos de rendimiento.

¿Seguiríamos recibiendo bonificaciones trimestrales de rendimiento?

Si se ratificara la TA, los trabajadores seguirían siendo elegibles para el Plan de Desempeño del Envoy.

¿Qué pasa si ya estoy ganando más que la nueva tasa de pago para mi lugar en la tabla de salarios?

*Si actualmente gana más de la tasa correcta en la tabla de salarios, ascendería al siguiente nivel superior de la tabla de salarios. **Si tiene al menos un año de servicio completado a partir de la fecha de firma (DOS)** y que el aumento de los salarios no resulta en al menos un aumento del 3%, usted recibiría la diferencia en un solo pago.*

¿Recibiríamos tiempo y medio o doble salario por cada hora que trabajemos más de 40 horas en una semana?

Si trabaja más de 40 horas asignadas por la empresa, recibiría tiempo y medio de pago por esas horas.

¿Hay algún cambio en las vacaciones?

La política de la empresa sobre vacaciones para agentes a tiempo completo seguiría siendo la misma y estaría garantizada bajo el nuevo contrato.

Todos los agentes a tiempo parcial recibirán un aumento de las vacaciones durante la vida de la TA. Los agentes a tiempo parcial recibirían la misma asignación de vacaciones que los agentes de tiempo completo. Los agentes con 5 a 14 años de servicio completado recibirían 3

semanas de vacaciones. Los agentes con 15 o más años de servicio completado recibirían 4 semanas de vacaciones.

¿Hay algún cambio en los requisitos de GSC?

En virtud del nuevo acuerdo provisional, se permitiría a los agentes solicitar la entrega de su certificación de la GSC. Las solicitudes se respetarían en circunstancias normales, excepto en estaciones extremadamente pequeñas de 10 agentes o menos.

Quiero hacerle algunas preguntas a un representante sindical. ¿Cómo puedo hacer eso?

Hay varias maneras de obtener respuestas a sus preguntas:

*1. **Reuniones informativas:** Muchas reuniones presenciales se celebrarán a partir de julio. Tan pronto como confirmemos las fechas y ubicaciones, las publicaremos en nuestro sitio web [AQUI](#).*

*2. **Envíenos un correo electrónico:** Envíenos su pregunta por correo electrónico a questions@envoyagents.org. Añadiremos respuestas a estas preguntas frecuentes.*

¿Cómo se eligieron los miembros y el presidente del equipo de negociación?

El presidente del comité de negociación fue asignado por el Presidente de la CWA, y los miembros del comité fueron elegidos por una junta asesora de trabajadores de Envoy.

¿Por qué algunas estaciones llegan al tope a una tasa superior que otras?

Las tablas salariales se basan en una combinación de varios factores, incluidos los salarios mínimos actuales, el costo de vida y lo que cuesta contratar y retener empleados en cada estación. Su equipo de negociación luchó duro para estructurar esto de una manera mucho más justa, pero la compañía no escucharía la razón.

Actualmente alcanzamos nuestro salario máximo después de 11 años. ¿Por qué se alcanza el nuevo máximo a los 14 años en el TA?

El equipo de negociación trató de obtener un cronograma más corto para alcanzar el salario máximo, pero lamentablemente no tuvo éxito. Esto es similar a la escala salarial para los empleados de rampa del Envoy en los hubs.

¿Por qué la escala salarial se detiene a los 14 años? ¿Qué pasa si un agente ha trabajado 18 o 20 años o más?

Las escalas salariales normalmente progresan hasta un punto en el que todos los empleados alcanzan un "top out". En esta TA la parte superior es de 14 años de servicio, pero incluso después de alcanzar la tasa de "top out", los agentes tienen garantizado un aumento salarial del 3% cada año.

¿No debería ser la escala la misma para todas las estaciones, con la estación pagando la tarifa más alta estableciendo el estándar? ¿El comité de negociación repasó las tasas mínimas de pago por hora en cada estado?

Actualmente, hay muchas tasas en vigencia, por lo que las diferencias entre las estaciones varían ampliamente para los trabajadores con los mismos años de servicio. Con el TA, estamos implementando escalas salariales que deberían dejar de disparidades salariales en el futuro. El comité investigó el salario mínimo vigente en cada ciudad y estado. Si se ratificara la TA, la gran mayoría de las estaciones (81) estarían en la misma escala salarial. Muchas de las estaciones en diferentes escalas salariales tienen Ordenanzas de Salario Digno que requieren salarios más altos para los trabajadores.

¿Sería retroactivan las nuevas tasas salariales?

No, los salarios no serían retroactivos. Las nuevas tarifas comenzarían el primer día del primer período de pago completo que se produce dos semanas después de la fecha de firma. El comité de negociación está tratando de asegurarse de que el DOS coincide con el primer día de un período de pago para que los trabajadores vean sus aumentos salariales lo más rápido posible.

Después de 40 horas de trabajo, ¿calificaríamos para horas extras independientemente de los turnos? He trabajado más de 80 horas a la semana y me perdí las horas extras porque los turnos que tomé fueron por intercambios.

Envoy y otras aerolíneas no están regulados por la Ley Nacional de Relaciones Laborales como lo son la mayoría de las otras industrias. Las compañías aéreas están reguladas por la Ley de Trabajo Ferroviario. El estado en el que vive determina el requisito de pagar el tiempo y medio después de 40 horas. Así que, por desgracia, si usted toma turnos no se le pagará horas extras si las horas son demás. Sin embargo, bajo el TA, si usted intercambia horas, esas horas se contarían para la acumulación de horas extras de 40 horas. Si trabajó horas adicionales asignadas por la empresa que no se intercambiaron, se le pagaría tiempo y medio por esas horas.

Me transfirieron a una nueva estación, pero me quedé en la misma clasificación de trabajo. ¿Mi fecha estaría ligada a la antigüedad profesional o la antigüedad en la empresa? ¿Está ligada a la afiliación al CWA?

Si se transfiriera de una estación a otra en la misma clasificación de trabajo, su antigüedad profesional seguiría siendo la misma. La antigüedad no estaría ligada a su fecha de afiliación al CWA.

¿Por qué es un contrato de 6.5 años, y no de 5 años, como los de Piamonte y American Airlines?

*El equipo de negociación quería una duración de contrato más corta, y **fue capaz de reducir la duración de 7 años a 6,5**. Se decidió a final que algunas ganancias monetarias valían un plazo*

*más largo para el contrato. **Ganamos un mayor aumento de las escalas salariales, aumento de las vacaciones a tiempo parcial, aumentó las contribuciones de 401k de la compañía, y un tope a la repartición de pagos de seguro de salud entre a la empresa/trabajador a cambio del contrato de 6.5 años.***

¿Hay algo en la TA sobre "pasar a" (flow through) los trabajos de American Airlines? Si nos trasladamos a American, ¿mantenemos nuestra antigüedad?

No hay nada específico en la TA, pero como resultado de los esfuerzos de CWA, American Airlines ha cambiado su proceso de contratación para dar a los empleados regionales un camino hacia la línea principal. Los trabajadores regionales recibirán una revisión prioritaria y entrevistas prioritarias para la contratación en American. Los empleados regionales serán contratados ante empleados de otras aerolíneas y antes que los solicitantes "desde la calle".

La información sobre los Leads y la transición a la administración es confusa. ¿Puede explicarlo con más detalle? ¿Se ha redefinido el papel de Lead? ¿Tienen el poder de disciplinar a los agentes? ¿Cómo se otorgan las posiciones de Lead?

La selección de leads y la creación de puestos de gerencia es una decisión de la gerencia. Si el TA es ratificado y la compañía decide reemplazar una posición de Lead con la gerencia, el Lead que va a ser reemplazado podría permanecer en esa posición durante 12 meses desde el DOS. Durante ese tiempo, el agente podría 1) solicitar el puesto de gerencia y se le daría alguna preferencia, 2) permanecer en su estación actual como agente regular, o 3) podría considerar la transferencia a otra estación si una posición de Lead estuviera abierta. Los leads no tienen poder disciplinario.

Está claro en el documento de resumen que los Leads obtendrán un diferencial de pago de \$1.75 por hora y los Coordinadores de Cumplimiento obtendrán \$1.00 como es actualmente. ¿Por qué los CCs no consiguen un aumento salarial como los Leads? ¿Los SSC también obtendrán un diferencial?

El comité de negociación intentó obtener un aumento tanto para las CC como para las GSCs, pero no tuvo éxito. Pudimos negociar una oportunidad en la mayoría de los casos para que los GSCs renunciaran a la posición.

¿Podemos ser retenidos por un turno más largo si otro empleado está enfermo? ¿Esto se haría de acuerdo con la antigüedad inversa o de otra manera?

Si se ratifica la TA, las horas extraordinarias no dependerían de los caprichos de los gerentes, sino que tendrían que seguir un conjunto específico de reglas. Los gerentes pedían voluntarios para trabajar antes o después de un turno regular primero, luego pedirían voluntarios para trabajar en un día libre. Si no hubiera voluntarios, la empresa podría obligar a los empleados a permanecer más tiempo o entrar y trabajar horas extras, pero sólo en orden de antigüedad

inversa, empezando por los agentes con menos años. Si hay horas extras obligatorias, la empresa haría todo lo posible para dar a los empleados 2 horas de anticipación.

¿Cuánto pagaremos en cuotas sindicales, y son obligatorias?

El pago de las cuotas sindicales es obligatorio, y equivalen al 1,3% de los salarios base (sin incluir las horas extras).

Necesitamos un ambiente de trabajo saludable. ¿Hay nuevas reglas en el TA sobre cómo tratarse entre sí?

El Acuerdo Provisional se centra principalmente en los salarios, beneficios y derechos de los empleados en el trabajo. El acuerdo contiene artículos para la salud y la seguridad con la participación en los comités de seguridad, lo que se garantizaría si se ratificara la TA es la protección contra cambios arbitrarios en las políticas de la empresa y los caprichos de los gerentes. Las disputas entre los empleados y la empresa se manejarían con representación sindical para proteger sus derechos.

¿Ofrecerá la empresa la jubilación anticipada con beneficios, incluidos los viajes internacionales gratuitos?

La TA no incluye una oferta de jubilación anticipada.

Esta fue una larga negociación. ¿Hay algo en el contrato sobre cuándo la empresa debe volver a la mesa para negociar el próximo contrato?

Según los contratos de la Ley de Trabajo Ferroviario no expiran, tienen una fecha modificable. El contrato nos permitiría iniciar negociaciones dos meses antes de la fecha modificable, que sería aproximadamente el 15 de diciembre de 2025.